

Provvedimento del Garante privacy. Conservazione più lunga solo con l'ok dei sindacati

E-mail aziendali a perdere

La raccolta dei metadati da bloccare o limitare a 7 giorni

DI ANTONIO CICCIA MESSINA

Da bloccare o limitare a 7 giorni (prorogabili di 48 ore) la raccolta dei metadati (giorno, ora, mittente, destinatario, oggetto e dimensione) delle e-mail aziendali. Per tenerli per un periodo più a lungo (comunque da definire) ci vuole l'accordo sindacale/autorizzazione dell'Ispettorato (ai sensi della legge 300/1970, Statuto dei lavoratori, è un controllo a distanza). La conservazione massiva per un indeterminato arco di tempo di questi metadati viola la riservatezza dei lavoratori.

È quanto prescrive il Garante della privacy, con un provvedimento (documento di indirizzo n. 642 del 21/12/2023), che impone a tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, di verificare lo strumento che gestisce la loro posta elettronica.

Il provvedimento in esame si inserisce in un quadro che vede un uso diffuso da parte di p.a. e imprese di programmi e

servizi informatici per la gestione della e-mail, venduti da fornitori anche in modalità cloud, i quali, per impostazione predefinita, raccolgono massivamente ancora prima che la mail arrivi al destinatario e conservano per un lungo periodo i cosiddetti metadati relativi agli account di e-mail assegnate ai dipendenti.

Inoltre, alcuni gestionali non permettono al datore di lavoro di modificare le impostazioni di base: così non è possibile disabilitare la raccolta sistematica dei metadati o di ridurre il periodo di conservazione. Tutto ciò implica un problema di rispetto del Gdpr (regolamento UE sulla privacy 2016/679) e dello Statuto dei lavoratori.

Le e-mail aziendali/istituzionali sono, certo, uno strumento di lavoro e lo è anche un sistema di garanzia del buon funzionamento delle stesse. Al riguardo l'autorità guidata da Pasquale Stanzone ritiene che le esigenze tecniche di funzionamento delle e-mail possa-



Pasquale Stanzone

no essere soddisfatte dalla conservazione dei metadati fino ad un limite massimo di sette giorni, estensibile di ulteriori 48 ore, ma solo in presenza di comprovate e documentate esigenze che ne giustifichino il prolungamento.

A fronte di ciò, i datori di lavoro devono verificare i programmi e servizi e-mail in uso ai dipendenti. Se i servizi permettono modifiche, il datore di lavoro deve variare le imposta-

zioni di base, impedendo la raccolta dei metadati oppure riducendone il periodo della raccolta a un massimo di 7 giorni, con possibile proroga - da motivare - di 48 ore.

Se, invece, i datori di lavoro ritengono necessaria la conservazione dei metadati delle e-mail per un periodo più esteso, devono attivare la procedura di accordo sindacale/autorizzazione amministrativa prevista dall'articolo 4 della legge 300/1970. Il periodo ulteriore deve essere comunque predefinito e congruo rispetto a queste specifiche necessità aziendali e il gestionale deve essere conseguentemente impostato con la scadenza concordata/autorizzata.

Qui il Garante aggiunge che nelle more dell'eventuale espletamento delle procedure di garanzia, i metadati non possono comunque essere utilizzati. Questa fase è densa di criticità considerato il rischio di sanzioni, visto che anche l'installazione dei sistemi è soggetta alle procedure di garanzia.

In mancanza di esigenze organizzative o produttive o in caso di omessa applicazione della legge 300/1970, la raccolta dei metadati è illegittima.

Il Garante aggiunge che ai lavoratori deve essere data chiara informativa su come funziona la raccolta dei metadati. Inoltre le p.a. non devono dormire sonni tranquilli quando comprano questi servizi tramite piattaforme (ad esempio Mepa): ogni ente deve controllare se siano o no in regola con le regole dettate dal Garante.

In effetti, sarebbe meglio che chi vende questi servizi, al riguardo invitato espressamente dallo stesso Garante, ci pensasse fin dall'inizio, senza lasciare la patata bollente in mano ai datori di lavoro. E se i servizi sono eseguiti da fornitori cloud, questi devono attenersi alle istruzioni dei datori di lavoro, che devono appositamente controllare i contratti. E la cosa non è semplice quando il cloud è la parte contrattualmente forte.

© Riproduzione riservata

Tecnologi alimentari in cerca di una Cassa

Tecnologi alimentari «a caccia» di una Cassa di previdenza privata cui potersi assicurare, invece di continuare a versare i contributi alla gestione separata dell'Inps: è questa una delle principali istanze della categoria che conta circa 2.000 professionisti iscritti agli Ordini (il numero supera di poco le 1.850 unità, di cui quasi 6 su 10 sono donne), a fronte di almeno 20.000 laureati, in Italia. È la presidente del Consiglio nazionale Laura Mongiello (in carica dal maggio scorso) ad esprimere, in una conversazione con *ItaliaOggi*, gli obiettivi dei suoi colleghi che vantano competenze multidisciplinari, che «progettano, gestiscono e controllano i processi produttivi» grazie alle loro abilità in merito alle tecniche di trasformazione, imballaggio e conservazione degli alimenti, curando, tra l'altro, il monitoraggio e il controllo dei microrganismi patogeni, dei residui chimici e degli altri contaminanti. E sono impegnati anche nello studio delle modalità di riciclo e di riutilizzo degli scarti.

Il «nodo» (normativo) da sciogliere, racconta, riguarda la mancata possibilità di optare per l'iscrizione ad un Ente pensionistico privato, come è avvenuto per le altre categorie (in base al decreto legislativo 103/1996): «Lavoriamo in questa direzione, confrontandoci con il ministero del Lavoro», la cui titolare Marina Calderone, sottolinea, «è notoriamente vicina alle professioni». I tecnologi alimentari potrebbero entrare nell'Enpaia (addetti e impiegati in agricoltura), tuttavia, dichiara la presidente, «la decisione su quale Cassa sarebbe la più adeguata a noi potrebbe avvenire in un secondo momento. L'importante sarebbe avere la facoltà di decidere», incalza, lasciando la porta aperta all'ipotesi di figurare negli elenchi dell'Epap, l'Ente pluricategoriale che nella sua platea vanta anche dei professionisti «complementari», ossia i dottori agronomi e forestali. Ed è con questi ultimi che, conclude Mongiello, convinti della bontà dell'approccio multidisciplinare, «progettiamo percorsi comuni per la gestione del sistema agroalimentare».

Simona D'Alessio

© Riproduzione riservata

AVVISO 1/2023 Reddito alimentare ai blocchi

Parte la sperimentazione del reddito alimentare. È stato infatti pubblicato l'Avviso 1/2023 del ministero del lavoro rivolto ai comuni capoluogo delle città metropolitane di Genova, Firenze, Napoli e Palermo, per la presentazione dei primi progetti di reddito alimentare finalizzati alla riduzione dello spreco alimentare attraverso la gestione delle eccedenze con azioni di solidarietà sociale. Il reddito alimentare rappresenta un aiuto per le persone in condizione di grave povertà che consiste nella distribuzione gratuita, anche tramite gli enti del terzo settore, di prodotti alimentari invenduti dei negozi della distribuzione alimentare, in quanto non idonei alla vendita, ad esempio a causa delle confezioni rovinate o perché prossimi alla scadenza. Con tale strumento si raggiunge un duplice obiettivo: combattere lo spreco alimentare e fornire un aiuto concreto alle persone in condizione di povertà assoluta e a coloro che hanno difficoltà a fare la spesa quotidiana. Le proposte progettuali dovranno essere presentate entro le ore 13:00 del giorno 31 marzo 2024.

© Riproduzione riservata

Bonus mamme, ai datori i codici fiscali dei figli

La lavoratrice che ha diritto all'esonero contributivo perché mamma deve informare il proprio datore di lavoro della volontà di fruire dell'agevolazione. In particolare, deve indicare i codici fiscali dei figli al fine di comprovare la sussistenza del diritto all'esonero (senza i codici fiscali l'Inps revoca il beneficio e chiedere l'eventuale restituzione di quanto già fruito). A ricordarlo, tra l'altro, è la fondazione studi consulenti del lavoro nella circolare n. 1 del 6 febbraio 2024. In seguito alla comunicazione, il datore di lavoro può riconoscere lo sgravio contributivo in busta paga.

Decontribuzione mamme. L'agevolazione è stata introdotta dalla Manovra 2024 in due diversi regimi: il primo operativo nell'anno 2024 per le mamme con due figli minorenni che perdura finché il più piccolo dei due figli compie 10 anni; il secondo operativo nel triennio 2024/2026 per le mamme con almeno tre figli che perdura finché il più piccolo dei figli compie 18 anni. Ne hanno diritto le lavoratrici assunte a tempo indeterminato da datori di lavoro, pubblici e privati, anche non imprenditori, compreso settore agricolo, con esclusione dei soli domestici.

La comunicazione. Le lavoratrici che hanno diritto all'esonero, spiega la circolare, devono comunicare al proprio datore di lavoro la volontà di fruire dell'agevolazione. È necessario, in particolare, comunicare i codici fiscali dei figli al fine di comprovare la sussistenza del diritto all'esonero. Ciò può essere fatto direttamente nei confronti del datore di lavoro ovvero avvalendosi di un apposito applicativo che sarà messo a disposizione dall'Inps (sarà reso noto dallo stesso Inps con apposito messaggio).

Il recupero. A partire da febbraio, i datori di lavoro devono esporre sull'UniEmens le lavoratrici per le quali spetta l'esonero. C'è tempo, allora, perché l'UniEmens va trasmesso online all'Inps entro il 2 aprile. Il recupero degli arretrati può essere effettuato nei flussi Uniemens di marzo, aprile, maggio 2024.

Carla De Lellis

© Riproduzione riservata