

# Email a scadenza, aziende al test della nuova gestione

---

## Garante Privacy

---

Il periodo congruo indicato per conservarle incompatibile con le esigenze di lavoro

---

Va trovata una soluzione che non passi per l'accordo sindacale o l'Ispektorato

---

**Aldo Bottini**  
**Franco Toffoletto**

---

Il recente documento di indirizzo del Garante privacy sulla gestione della posta elettronica (già commentato ieri su questo giornale) pone le aziende di fronte a enormi problemi (e rischi) organizzativi e gestionali, non adeguatamente considerati nel provvedimento, neppure in una logica di bilanciamento di interessi. Il tutto a fronte di un'errata interpretazione di una norma di origine giuslavoristica, l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. Il provvedimento del Garante prende infatti le mosse proprio da questa disposizione, a cui fa riferimento l'articolo 114 del Codice Privacy.

L'articolo 4 dello Statuto, nato nel 1970 quando l'unico strumento di possibile controllo a distanza dell'attività lavorativa erano le telecamere, è stato riscritto nel 2015, nell'ambito del Jobs act, proprio per escludere dalla necessità di autorizzazione preventiva, sindacale o amministrativa, oltre ai sistemi di controllo degli accessi, gli strumenti «utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa». Lo scopo era quello di evitare di

dover passare da un accordo sindacale o da una preventiva autorizzazione dell'Ispektorato per l'installazione e l'utilizzo dei numerosi (e continuamente in evoluzione) sistemi hardware e software necessari per svolgere l'attività lavorativa.

La distinzione avrebbe dovuto essere tutto sommato semplice: un computer è certamente uno strumento di lavoro, una telecamera no. Invece si è assistito a un progressivo restringimento, a opera delle interpretazioni giurisprudenziali e amministrative, della nozione di strumento di lavoro, all'evidente scopo di mortificare la riforma, continuando ad applicare i limiti precedenti a tutti i sistemi. Sul presupposto (indimostrato) di una maggior tutela offerta dall'autorizzazione preventiva, che non a caso viene definita nel procedimento «procedura di garanzia». Così facendo, peraltro, si crea un evidente disallineamento con la normativa europea, che impone l'informazione ai lavoratori sulle modalità di controllo e il rispetto dei principi privacy, ma non prevede in alcun modo un accordo sindacale o una autorizzazione preventiva.

Il Garante, con il documento di indirizzo pubblicato il 6 febbraio scorso, porta all'estremo questa già discutibile impostazione, "sezionando", per così dire, uno strumento indubbiamente necessario per lavorare, quale l'email, per distinguere al suo interno quello che potrebbe esulare dalla definizione. E così l'email, secondo il Garante, è strumento di lavoro solo per sette giorni «estensibili, in presenza di comprovate e documentate esigenze che ne giustifichino il prolungamento, di ulteriori 48 ore».

La raccolta e conservazione delle informazioni relative alle email, i co-

siddetti metadati (giorno, ora, mittente, destinatario oggetto e dimensione), non rientrerebbe invece nella definizione di strumento di lavoro e necessiterebbe quindi di autorizzazione preventiva.

La distinzione, oltre che artificiosa (perché sette giorni?), è altamente discutibile, posto che anche la conservazione delle mail nella loro interezza è necessaria per lavorare. Se i messaggi di posta elettronica sono rivolti all'esterno possono avere rilievo negoziale e di prova, soprattutto laddove siano in gioco termini di prescrizione o decadenza; se rivolti all'interno hanno a che vedere con l'organizzazione e la gestione delle attività. In entrambi i casi sapere e ricostruire chi li ha mandati o ricevuti e quando ha certamente valenza e rilievo lavorativi, e quindi non può non essere considerato strumento di lavoro.

In sostanza, dalla raccolta e conservazione integrale delle email e delle relative informazioni non si può prescindere, né sarebbe ipotizzabile tornare a stampare su carta e archiviare fisicamente i messaggi, con buona pace della sostenibilità ambientale.

Una soluzione dunque va trovata, e non può essere quella dell'accordo sindacale o dell'istanza all'Ispektorato, esclusa espressamente dalla riforma del 2015 (il legislatore pensava proprio ai computer) e che oltretutto espone le aziende a subire regole disomogenee e non necessariamente accettabili a posteriori dal Garante, soprattutto in termini di individuazione del periodo "congruo" di conservazione dei dati. Del resto, in nessuna parte del mondo funziona così: un altro ostacolo ingiustificato alla crescita e allo sviluppo delle nostre aziende.