

# Autorizzazioni per le mail con rischio ingorgo all'Inl

## Lavoro e privacy

Domanda all'agenzia se non si raggiunge l'accordo sindacale in azienda

I tempi per una procedura semplificata alternativa potrebbero non essere rapidi

**Giampiero Falasca**  
**Matteo Prioschi**

Dopo la pubblicazione del provvedimento con cui il Garante privacy ha definito regole stringenti per la gestione dei messaggi di posta elettronica dei lavoratori, il ministro del Lavoro, Marina Calderone, ha dichiarato, in occasione del Welfar & Hr Summit del Sole 24 Ore, che il suo ministero e l'Ispektorato nazionale del lavoro stanno lavorando per individuare una soluzione semplificata.

Tuttavia i tempi potrebbero non essere immediati. Infatti dal dicastero fanno sapere che la pratica è in fase istruttoria e oltre all'Ispektorato è probabile un coinvolgimento del Garante, o almeno un confronto, per delineare quali sono i margini entro cui muoversi, tanto più che un dialogo preventivo tra quest'ultimo e l'Inl non è avvenuto. Gli ispektorati territoriali, dal canto loro, rischiano di essere travolti da migliaia di richieste di autorizzazione alla gestione dei dati riguardanti le email, perché a oggi la strada che i datori di lavoro devono se-

guire per conservare i dati è quella.

Il primo passaggio che dovranno compiere i datori di lavoro, tuttavia, sarà di tipo sindacale: come stabilisce l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, dovranno tentare di raggiungere un'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali (oppure le rappresentanze sindacali unitarie, ove presenti).

Solo in caso di mancato accordo sindacale, si potrà presentare la richiesta di autorizzazione all'Ispektorato del lavoro. Come ha chiarito lo stesso ente (nota 2572/2023), in tal caso sarà necessaria la dimostrazione dell'assenza della Rsa/Rsu in azienda, ovvero del mancato accordo con esse; non sarà possibile, quindi, presentare la domanda amministrativa prima di aver tentato la fase sindacale.

Il mancato accordo con il sindacato, peraltro, non può essere

supplito dall'eventuale consenso, seppur informato, dei singoli lavoratori, non essendo questi due soggetti fungibili.

L'istanza andrà presentata a sedi diverse in funzione della diffusione aziendale. Le imprese dislocate in un territorio provinciale potranno presentare la domanda alla sede competente per territorio, mentre quelle con unità produttive ubicate in diverse province potranno fare riferimento alla sede centrale.

Queste domande non necessariamente saranno accolte, ma saranno valutate tenendo conto degli orientamenti del Garante privacy sul tema dei metadati: il provvedimento intravede il rischio che l'archiviazione dei metadati comporti il rischio di un controllo massivo e generalizzato.

Un'affermazione molto discutibile, rispetto all'attuale contesto produttivo (il tracciamento delle nostre attività, sia sul luogo di lavoro sia fuori, è ben più ampio di quello consentito dai metadati), che rischia tuttavia di avallare un approccio molto rigido dell'Ispektorato. È concreto, quindi, il rischio che i provvedimenti autorizzativi siano molto ristretti dal punto di vista della loro validità temporale.

Se questo fosse l'indirizzo prevalente, assisteremo a un autentico paradosso: in piena rivoluzione digitale, l'unico mezzo lecito per conservare la "memoria" delle aziende sarebbe quello di stampare milioni di email. Un rischio che va evitato con un'applicazione delle norme che tenga conto di tutte le esigenze in gioco, evitando di far diventare la privacy un obiettivo fine a se stesso.

## IL PROVVEDIMENTO

### Limite ai metadati

Il provvedimento del Garante privacy chiede ai datori di lavoro di verificare che i programmi e i servizi informatici di gestione della posta elettronica in uso ai dipendenti impediscano la raccolta dei metadati (ad esempio, giorno, ora, mittente, destinatario, oggetto) o limitino il loro periodo di conservazione a massimo 7 giorni, estensibili, in presenza di comprovate esigenze, di ulteriori 48 ore.