

## E-MAIL AZIENDALE: DISATTIVAZIONE OBBLIGATORIA SE IL RAPPORTO DI LAVORO CESSA

### CONTROLLO DELL'EMAIL AZIENDALE: LA POSIZIONE DEL GARANTE

Con il provvedimento n. 456 del 30 luglio 2015, il Garante per la protezione dei dati personali è tornato ad occuparsi delle **modalità da seguire nella gestione dell'account di posta elettronica aziendale**.

L'Authority ha essenzialmente ribadito i propri precedenti in materia, specificando ulteriormente gli obblighi comportamentali gravanti sul datore di lavoro.

In particolare, secondo il Garante il datore, pur avendo la facoltà di verificare l'esatto adempimento della prestazione lavorativa e il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro da parte dei dipendenti, deve in ogni caso «salvaguardare la libertà e la dignità» del dipendente.

Per far ciò, in applicazione dei principi di liceità e correttezza del trattamento dei dati personali ex artt. 11 e 13 D.Lgs n. 196/2003 (Codice della Privacy), il datore di lavoro è tenuto a **informare i lavoratori in modo chiaro e dettagliato** circa le modalità di utilizzo degli strumenti aziendali e l'eventuale effettuazione di controlli, anche su base individuale.

Riferendosi ai principi rassegnati nelle "Linee guida per posta elettronica ed internet" (Prov. 1 marzo 2007, n. 13) ed in altri successivi interventi (Prov. 7 Aprile 2011, n. 139; Prov. 21 Luglio 2011, n. 308; Prov. 23 Dicembre 2010), l'Autorità ha sottolineato come sia onere specifico del datore di lavoro quello di predisporre una "**politica aziendale**" chiara e puntuale circa il ricorso a strumenti come la posta elettronica.

In assenza di una specifica “policy” aziendale, infatti, secondo il Garante si consolida in capo al lavoratore «una **legittima aspettativa di confidenzialità** rispetto ad alcune forme di comunicazione».

\*\*\*

Alla luce delle considerazioni esposte, l’Autorità ha stabilito che, con riferimento ai trattamenti effettuati sulla posta elettronica aziendale dopo la cessazione del rapporto di lavoro, **gli account riconducibili a persone identificate o identificabili debbano essere rimossi previa disattivazione degli stessi**, con contestuale adozione di sistemi automatici volti a informare i terzi ed a fornire indirizzi alternativi ove proseguire le comunicazioni con l’azienda.

Per garantire la piena tutela della sfera di riservatezza del dipendente cessato, quindi, non è sufficiente il ricorso al sistema del c.d. “reindirizzamento automatico” delle missive da account aziendale dell’ex-dipendente ad altro account operativo: l’unica precauzione adottabile è la **disattivazione**.

Solo in questo modo, secondo la posizione del Garante, l’interesse del datore ad accedere alle informazioni necessarie per la gestione della propria attività, viene esattamente «contemperato con la legittima aspettativa di riservatezza sulla corrispondenza da parte di dipendenti/collaboratori nonché dei terzi».

#### PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- artt. 11 e 13, D. Lgs. 30 Giugno 2003, n. 196 (e successive modifiche);

#### PRINCIPALI PROVVEDIMENTI DEL GARANTE

- Provv. 30 Luglio 2015, n. 456;
- Provv. 5 marzo 2015, n. 136;
- Provv. 27 novembre 2014, n. 551;
- Provv. 21 Luglio 2011, n. 308;
- Provv. 7 Aprile 2011, n. 139;
- Provv. 23 Dicembre 2010;
- Provv. 1 Marzo 2007, n. 13;

*A cura di Paolo Pizzuti*

---

DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della  
FONDAZIONE STUDI

Via del Caravaggio 66  
00145 Roma (RM)

[fondazionestudi@consulentidellavoro.it](mailto:fondazionestudi@consulentidellavoro.it)