

# UILC@BO-E.R. NEWS

Mail informativa UILCA Bologna - E.R. in materia Lavoro, in particolare nei settori Credito, Esattorie e Assicurazioni.

5/9/2017

## Corte Europea - Controlli sulle mail aziendali

**I controlli del datore di lavoro sulle e-mail private spedite da un dipendente dal computer aziendale possono essere messi in atto solo nel rispetto di alcuni parametri.**

**Lo ha stabilito la Grande Camera della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, massimo organo giurisdizionale europeo.**

Un ingegnere, dipendente di una società privata Rumena, è stato licenziato per l'utilizzo di beni aziendali a fini personali, avendo egli utilizzato la mail aziendale per scambiarsi messaggi con i familiari. I giudici nazionali hanno dato ragione al datore di lavoro.

L'ingegnere ha quindi presentato ricorso a Strasburgo, **contestando allo Stato l'omessa protezione del diritto al rispetto della vita privata** garantito dall'articolo 8 della Convenzione Europea.

La Grande Camera ha precisato che **la nozione di vita privata**, in base alla Convenzione, **non ha una portata limitata e non può essere circoscritta al solo ambito della sfera personale, ma deve includere ogni aspetto che permette all'individuo di sviluppare la propria identità sociale.**

Talune limitazioni possono essere necessarie, **«ma non è possibile ridurre la vita privata a zero nel luogo di lavoro»**. Pertanto, **nella sfera di protezione dell'articolo 8 rientrano anche le conversazioni e le e-mail private che hanno origine dagli uffici.**

La Corte, inoltre, sottolinea la necessità che sia raggiunto un giusto equilibrio tra: il diritto al rispetto della vita privata nei luoghi di lavoro e l'interesse del datore di lavoro al buon funzionamento dell'azienda.

Per cui, questi i fattori rilevanti che devono essere osservati:

- **un'anticipata e chiara informativa al dipendente sulla possibilità di un monitoraggio delle sue comunicazioni;**
- **la presenza di giustificazioni legittime che spingono a procedere ai controlli;**
- **una valutazione preventiva sull'ampiezza dell'intrusione, tenuto in debito conto il numero di soggetti che avranno accesso ai contenuti;**
- **la possibilità di avvalersi di sistemi meno intrusivi.**

Verificato la mancata comunicazione preventiva e che non è stato chiarito il motivo che aveva spinto al monitoraggio - peraltro all'insaputa del dipendente - la Corte ha accertato la violazione dell'articolo 8 e condannato la Romania.

Fonte: Application n. 61496/08 - Grand Chamber of European Court of Human Rights -