

# The Allen & Overy Italy podcast

## Arriva il timer per la posta elettronica aziendale: verso una nuova era di tutela?

**Livio Bossotto e Giorgia Giorgetti, rispettivamente partner e counsel del dipartimento Employment, parlano in questo nuovo episodio del podcast di Allen & Overy Italia del recente provvedimento con cui il Garante della Privacy ha chiarito i limiti per il trattamento dei metadati contenuti nella posta elettronica dei dipendenti da parte del datore di lavoro.**

---

**Livio:**

Benvenuti a questo nuovo episodio dei podcast di Allen & Overy. Sono Livio Bossotto, partner del dipartimento Employment in Italia e con me è qui Giorgia Giorgetti, counsel del medesimo dipartimento, per parlarvi di un provvedimento molto rilevante con cui il Garante della Privacy ha chiarito quali siano i limiti per il trattamento, da parte del datore di lavoro, dei metadati contenuti nella posta elettronica dei dipendenti. Si tratta di un documento d'indirizzo pubblicato nella prima settimana di febbraio 2024 e di cui si sta molto discutendo.

Giorgia mi pare una posizione davvero forte e restrittiva, sicuramente dai molteplici impatti per i datori di lavoro. Ma facciamo un passo indietro. Cosa sono i metadati e perché sono importanti?

**Giorgia**

I metadati sono tutte quelle informazioni che vengono utilizzate per descrivere altri dati. In concreto, nel caso delle comunicazioni elettroniche, si tratta di dati come giorno, ora, mittente, destinatario, oggetto, dimensione degli allegati. Si tratta di dati che possono rivelare molto sulle attività e le abitudini di chi usa la posta elettronica, sia per motivi professionali che personali. Per questo motivo, come chiarito dallo stesso Garante, anche tali dati esteriori delle comunicazioni – così come il loro contenuto – sono forme di corrispondenza protette sia a livello costituzionale che dalla normativa privacy, che impongono al datore di lavoro di rispettare i principi di necessità, proporzionalità e trasparenza nel trattamento dei metadati contenuti nelle email. Sulla base di questa premessa, Livio, vuoi illustrarci tu cosa richiede ora il Garante?

**Livio**

Ecco, secondo il Garante il limite temporale per la raccolta e conservazione dei metadati deve essere, di norma, pari a poche ore o ad alcuni giorni ed in ogni caso non superiore a 7 giorni, prolungabili di ulteriori 48 ore, ma solo laddove si possano dimostrare specifiche esigenze che ne giustifichino la proroga. Nel caso in cui questi limiti temporali non siano rispettati, un più esteso trattamento dei dati può comportare un indiretto controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e

richiede dunque il rispetto delle garanzie previste dall'art. 4, comma 1, della l. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

**Giorgia**

...mi sembra che si tratti di un trattamento che ad oggi impatterebbe sul modus operandi di numerose aziende, che sicuramente stanno conservando i metadati per periodi ben più lunghi. Non è difficile intuire che nella realtà delle aziende siano molteplici le esigenze datoriali che richiedono una conservazione dei metadati per un periodo di tempo più esteso, penso alle stesse esigenze di organizzazione del lavoro, di valutazione della performance, di profili disciplinarmente rilevanti o di tutela del patrimonio aziendale. Ma allora cosa dovrebbero fare nell'immediato le aziende per tutelarsi da possibili rischi?

**Livio**

In un mondo ideale, per poter trattare tali metadati oltre i limiti indicati dal Garante bisognerebbe agire sia sotto un profilo lavoristico, e quindi attivare la procedura ex articolo 4 dello statuto, con un accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, con l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, ma anche sotto un profilo data privacy. Qui resta sempre cruciale rispettare i principi generali del trattamento di dati personali. Agli interessati devono dunque essere fornite chiare e specifiche informazioni relative al trattamento posto in essere, sia tramite l'aggiornamento dell'informativa privacy dei dipendenti che della policy di conservazione dei dati. Inoltre, in attuazione del principio di accountability, si rende necessaria una valutazione di impatto sui diritti fondamentali per poter legittimamente continuare il trattamento dei dati.

A livello pratico siamo consapevoli che soprattutto dal punto di vista giuslavoristico, l'adeguamento a questo nuovo orientamento potrebbe essere di difficile e lenta attuazione con risvolti pratici non indifferenti, come ad esempio il sovraccarico degli ispettorati territoriali.

**Giorgia**

Direi Livio che oltre ad auspicare dei chiarimenti da parte dell'Autorità, è ragionevole attendersi anche una certa tolleranza quanto meno nel brevissimo periodo. Ad ogni modo un provvedimento di questa portata impone quantomeno di avviare una valutazione interna e obiettiva sull'attuale livello di compliance aziendale e sulla misura delle eventuali lacune da colmare.

**Livio**

Questo è quanto per oggi, vi ringraziamo per averci seguito. Non esitate a contattarci per maggiori approfondimenti sulla notizia commentata e vi diamo appuntamento ai prossimi episodi dei nostri podcast.