

Daniela Fiorino (daniela.fiorino@manageritalia.it)

La gestione dell'indirizzo email degli ex dipendenti

Dal prossimo mese inizierò una nuova esperienza professionale e volevo chiedervi supporto nel capire se posso richiedere all'azienda in modo formale di cancellare il mio indirizzo email aziendale dopo la mia uscita, in quanto nel passato so che con alcuni colleghi è stato abilitato il forward delle email verso i vari responsabili di competenza.

Nello specifico vorrei sapere se esiste una legge in tal senso, in considerazione del fatto che quell'indirizzo è stato da me usato anche per motivi personali.

L.F. – Como

Con il provvedimento n. 456 del 30 luglio 2015 il Garante per la protezione dei dati personali è tornato a occuparsi delle modalità da seguire nella gestione dell'account di posta elettronica aziendale. Sullo stesso argomento è anche intervenuta la Fondazione studi consulenti del lavoro, con il parere n. 4 del 2 dicembre 2015.

In particolare, secondo il Garante il datore di lavoro, 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 e «in applicazione dei principi di liceità e correttezza dei trattamenti di dati personali, informare in modo chiaro e dettagliato circa le consentite modalità di utilizzo degli strumenti aziendali e l'even-

tuale effettuazione di controlli anche su base individuale», concludendo che «l'assenza di un'esplicita policy al riguardo può determinare una legittima aspettativa del lavoratore, o di terzi, di confidenzialità rispetto ad alcune forme di comunicazione».

Per garantire la piena tutela della sfera di riservatezza del dipendente, quindi, una volta cessato il rapporto di lavoro, il datore ha l'obbligo di disattivare e cancellare l'account di posta elettronica aziendale, non potendo limitarsi soltanto a impostare un indirizzamento automatico dall'account aziendale dell'ex dipendente verso un altro indirizzo di posta aziendale.

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 di terzi.

Quando cessa il rapporto di lavoro, dunque, bisogna per prima cosa disattivare l'account di posta del lavoratore, quindi informare i terzi con sistemi automatici che l'account è stato disattivato e fornire i nuovi recapiti di posta elettronica a cui indirizzare le nuove comunicazioni dirette all'azienda.

Si deve poi cancellare l'account, non essendo consentito mantenerlo in essere giacché - come chiarisce il Garante - il trattamento risulterebbe illecito per violazione degli artt. 11, comma 1, lett. a e b, e 13 del codice etico per la protezione dei dati personali.