DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

Spettabile

Autorità Garante

per la Protezione dei Dati Personali

Piazza Venezia n. 11, 00186 – Roma

Trasmessa a mezzo PEC a protocollo@gpdp.it

OGGETTO: Contributo alla consultazione sul termine di conservazione dei metadati generati e raccolti automaticamente dai protocolli di trasmissione e smistamento della posta elettronica

1. Introduzione

In data 21 dicembre 2023, il Garante per la protezione dei dati personali ("**Garante**" o "**Autorità**") ha adottato il documento di indirizzo denominato "Programmi e servizi informatici di gestione della posta elettronica nel contesto lavorativo e trattamento dei metadati" ("**Documento di Indirizzo**").

Tale Documento di Indirizzo ha come scopo quello di promuovere la consapevolezza delle scelte dei datori di lavoro, sia pubblici che privati, in merito ai rischi in materia di protezione dei dati personali che possono derivare dall'utilizzo di programmi e servizi informatici per la gestione della posta elettronica, quotidianamente utilizzati in tutti i contesti lavorativi, richiamando l'attenzione su alcuni aspetti che, ad avviso dell'Autorità, potrebbero essere in contrasto con la normativa vigente. Detti sistemi, infatti, possono raccogliere in modo del tutto preventivo e generalizzato i metadati relativi all'uso degli account di posta elettronica da parte dei dipendenti.

Il Documento di Indirizzo non fornisce una definizione di cosa siano i "*metadati*", facendo un generico riferimento ai dati "*relativi all'utilizzo degli account di posta elettronica in uso ai dipendenti (ad esempio, giorno, ora, mittente, destinatario, oggetto e dimensione dell'email)*", lasciando intendere che siano uno strumento di monitoraggio dei dipendenti a causa della tipologia di informazioni trattate attraverso gli stessi.

Il Garante precisa innanzitutto che i messaggi di posta elettronica, così come i dati esteriori delle comunicazioni e i file allegati, sono assistiti da garanzie di segretezza tutelate dagli artt. 2 e 15 della Costituzione, per assicurare il rispetto della dignità della persona e della

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

sua riservatezza. Ciò comporta che, anche nel contesto lavorativo, sussista nel lavoratore una "*legittima aspettativa di riservatezza in relazione ai messaggi oggetto di corrispondenza*".

Su tali presupposti, il Garante sottolinea la necessità che il datore di lavoro, in qualità di titolare del trattamento,

(i) verifichi la sussistenza di un "*idoneo presupposto di liceità*" prima che vengano effettuati trattamenti di dati personali dei lavoratori tramite detti programmi e servizi, rispettando le condizioni per il lecito impiego di strumenti tecnologici nel contesto lavorativo; e

(ii) ponga in essere tutti gli adempimenti previsti in materia di protezione dei dati personali, fornendo agli interessati "*in modo corretto e trasparente una chiara rappresentazione del complessivo trattamento effettuato*", consentendo così loro una piena conoscenza delle caratteristiche del trattamento anche prima che lo stesso abbia inizio.

Il datore di lavoro, rammenta il Garante, deve attenersi scrupolosamente alla disciplina in materia di controlli a distanza dettata dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 ("**Statuto dei Lavoratori**"), assicurandosi che i tempi di conservazione dei metadati siano proporzionati rispetto alle legittime finalità perseguite ed evitando che una generalizzata raccolta e conservazione degli stessi possa comportare un indiretto controllo a distanza dell'attività lavorativa.

Il Garante chiarisce quindi che l'attività di raccolta e conservazione dei metadati non possa essere superiore a 7 giorni, estensibili di ulteriori 48 ore, in presenza di comprovate e documentate esigenze che ne giustifichino il prolungamento (ad esempio, per finalità di sicurezza informatica e tutela dell'integrità del patrimonio). Nel caso in cui sia necessaria la generalizzata raccolta ed una conservazione più estesa dei metadati, dovranno essere attivate le garanzie previste dall'art. 4, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori, assicurando in ogni caso il rispetto del principio di limitazione della conservazione, di cui all'art. 5, paragrafo 1, lett. e) del Regolamento UE 2016/679 ("**GDPR**").

A seguito dell'adozione del Documento di Indirizzo, il Garante ha avviato una consultazione pubblica sulla congruità del termine di conservazione dei metadati ivi individuato, per rispondere alle numerose richieste di chiarimenti ricevute. L'Autorità ha dunque invitato datori di lavoro pubblici e privati, esperti della disciplina di protezione dei dati e qualunque altro soggetto interessato a partecipare alla pubblica consultazione, sottoponendo le proprie osservazioni all'Autorità entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso in Gazzetta ufficiale.

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

2. Perché DLA Piper partecipa alla pubblica consultazione sul Documento di Indirizzo

DLA Piper[1] è uno studio legale internazionale che assiste le imprese - sia nazionali che multinazionali - fornendo supporto sia in sede contenziosa innanzi a qualsiasi autorità penale, civile e/o amministrativa, che stragiudiziale, in relazione a tutte le aree del diritto e ad ogni tematica attinente alle realtà aziendali comprese, per quanto qui di interesse, quelle attinenti alla tutela della privacy, al diritto del lavoro e in generale agli aspetti di *compliance*. In tale posizione, lo Studio ritiene di poter fornire al Garante un punto di vista utile per dare attuazione e perfezionare, ove necessario, il Documento di Indirizzo, nell'ottica di una leale collaborazione tra soggetti che, pur avendo ruoli e posizioni differenti, sono accomunati dalla medesima finalità di tutelare tutti i beni giuridici di rilievo costituzionale coinvolti nella materia.

3. *Executive summary*

Il presente contributo illustra come il termine di conservazione dei metadati delle e-mail aziendali non possa essere diverso da quello applicabile alle relative e-mail, di cui sono una componente fondamentale per consentirne non solo il corretto funzionamento ma anche per preservarne l'autenticità.

Fermo restando quanto sopra indicato, la soluzione prospettata dallo scrivente è che le e-mail aziendali e i relativi metadati debbano essere conservati per almeno 10 anni, al fine non solo di conformarsi ad obblighi normativi relativi alla conservazione della corrispondenza ma anche per tutelare in concreto i diritti dell'azienda di far valere e difendere i propri interessi, che sono garantiti dalla Costituzione.

Infatti, le eventuali condotte sospette che richiedano l'analisi delle e-mail aziendali e dei relativi metadati possono essere scoperte a distanza anche di numerosi anni, e questo rischio è ancora maggiore in un contesto economico in cui numerosi dipendenti lavorano sempre più spesso da remoto.

Tale termine di conservazione non può essere il risultato di negoziazioni con le rappresentanze sindacali o l'Ispettorato del Lavoro perché questi soggetti non

[1] Hanno collaborato alla stesura di questo documento i seguenti professionisti dello studio: i partner Giulio Coraggio, Giampiero Falasca e Raffaella Quintana, gli avvocati Emma Benini, Francesca Cannata, Giorgia Carneri, Cristina Criscuoli, Nicola Di Iorio, Alessandra Giorgi, Federico Lucariello, Antonio Orsini e Matteo Pace e i dottori Matteo Antonelli e Matteo Nicolì.

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

accetterebbero mai di validare un termine che si discosti in modo così considerevole dal termine previsto dal Garante.

La conservazione per 10 anni delle e-mail aziendali e dei relativi metadati tutelerebbe in ogni caso i lavoratori perché il datore di lavoro potrebbe accedere a questi dati unicamente nei casi limitati previsti dallo stesso Garante nelle proprie linee guida e con le precauzioni ivi previste.

A ciò si aggiunga che il datore di lavoro dovrebbe informare previamente i propri dipendenti tramite una dettagliata informativa sul trattamento dei dati personali, oltre a svolgere una DPIA e una LIA.

4. Quadro normativo di riferimento

4.1 La normativa giuslavoristica

Quando il 20 maggio 1970 lo Statuto dei Lavoratori è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il testo dell'art. 4 (allora rubricato "*Impianti audiovisivi*"), questo prevedeva il divieto per il datore di lavoro di utilizzare impianti audiovisivi e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Dopo quasi 50 anni, in un mondo totalmente differente e caratterizzato dal diffuso impiego della tecnologia, la norma in commento è stata riscritta dall'art. 23 del D.Lgs. 151/2015, tenendo conto – sulla base della legge delega n. 183/2014 – dell'evoluzione tecnologica intervenuta nel tempo e della necessità di contemperare le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.

La nuova stesura dell'art. 4, pur mantenendo il divieto di controlli a distanza dell'attività dei lavoratori, ha semplificato la norma statutaria, prevedendo:

- un'estensione dei presupposti di legittimità per l'installazione di strumenti da cui derivi anche la possibilità di controllo. Pur rimanendo ferma la necessità di raggiungere un accordo con le rappresentanze sindacali o, in difetto, di ottenere l'autorizzazione da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, la norma oggi prevede fra le esigenze che permettono l'uso dei suddetti strumenti non più solo quelle organizzative e produttive o la sicurezza del lavoro, ma anche la tutela del patrimonio aziendale (nuovo art. 4, comma 1); e
- l'esclusione dall'obbligo di raggiungere l'accordo sindacale (o ottenere l'autorizzazione ministeriale), in caso di utilizzo di strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (c.d. "strumenti di lavoro") e di strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze, ad es. i badge (nuovo art. 4, comma 2).

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

Ad esempio, possono considerarsi strumenti di lavoro i pc, i tablet ed i cellulari aziendali, che servono quotidianamente al lavoratore per adempiere la propria prestazione. A tal proposito, il Ministero del Lavoro, già nel 2015, ha precisato che nel momento in cui lo strumento di lavoro viene modificato per controllare il lavoratore (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione), lo stesso strumento non rientra più nell'ambito dell'eccezione dell'art. 4, comma 2, dello Statuto dei Lavoratori.

In tale contesto si è quindi reso necessario, al fine di impedire controlli occulti dell'attività lavorativa da parte datoriale, che il lavoratore venga messo a conoscenza delle diverse forme di sorveglianza alle quali potrebbe essere assoggettato. Non a caso, il comma 3 dell'art. 4 - una sorta di *trait d'union* tra il mondo *labour* e il mondo privacy - opera un rinvio integrale alle disposizioni rilevanti in materia di protezione dei dati personali, che il datore di lavoro dovrà rispettare al fine di operare un controllo legittimo sui lavoratori interessati.

Il datore di lavoro, pertanto, dovrà fornire un'informativa preventiva e completa al prestatore di lavoro circa le modalità di utilizzo degli strumenti tecnologici e sulle modalità di effettuazione dei possibili controlli.

4.2 La normativa sul trattamento dei dati personali applicabile al contesto

La normativa sul trattamento dei dati personali prevede una serie di obblighi in capo al datore di lavoro per garantire la riservatezza e la dignità dei lavoratori. Tali obblighi devono essere interpretati alla luce del principio di "*responsabilizzazione*" (art. 5 del GDPR), alla cui stregua il datore di lavoro ha la responsabilità di proteggere adeguatamente i dati dei propri dipendenti, trattarli nel rispetto della normativa applicabile ed essere in grado di dimostrarlo.

Per quanto specificamente concerne il trattamento dei metadati associati alla posta elettronica dei lavoratori, il datore di lavoro dovrà quantomeno svolgere le seguenti attività:

(i) come appena anticipato, fornire preventivamente ai lavoratori un'informativa sul trattamento dei dati personali concisa, trasparente e intelligibile che descriva in modo esaustivo i possibili utilizzi della posta elettronica (inclusi i relativi metadati), le relative finalità e basi giuridiche del trattamento, insieme agli ulteriori dettagli necessari ai sensi dell'art. 13 del GDPR. Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad indicare esplicitamente se, in che misura e con quali modalità possano essere effettuati controlli. Come indicato nelle linee guida del Garante per posta elettronica e internet, può essere opportuno adottare un disciplinare interno redatto in modo chiaro e senza formule generiche, da pubblicizzare adeguatamente e da sottoporre ad aggiornamento periodico;

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

(ii) valutare se eseguire preventivamente una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, a norma degli artt. 35 e 36 del GDPR, in caso di trattamento dei metadati relativi all'impiego della posta elettronica per, tra gli altri, lo svolgimento dell'attività lavorativa e far valere e difendere i propri diritti in relazione ad una eventuale contenzioso;

(iii) individuare preventivamente un'idonea base giuridica per il trattamento dei metadati, in relazione a ciascuna delle finalità per le quali vengono trattati. Laddove il trattamento sia necessario a consentire al lavoratore di svolgere la propria prestazione, la base giuridica sarà l'art. 4, comma 2, dello Statuto dei Lavoratori (in combinato disposto con l'art. 114 cel Codice Privacy), mentre se i metadati sono necessari per garantire la sicurezza informatica, la tutela del patrimonio del datore di lavoro o, più in generale, i relativi diritti, la base giuridica potrebbe rinvenirsi nell'art. 6, paragrafo 1, lett. f) del GDPR;

(iv) effettuare preventivamente un c.d. test di bilanciamento per i trattamenti basati sul legittimo interesse, per valutare e dimostrare la legittimità dell'interesse perseguito, la necessità e proporzionalità del trattamento e la prevalenza degli interessi datoriali su diritti, libertà fondamentali ed interessi dei lavoratori;

(v) mappare il trattamento dei metadati (e, in particolare, le finalità perseguite ed i termini di conservazione applicati) nel registro delle attività di trattamento, ove adottato; e

(vi) adottare misure di sicurezza tecniche e organizzative adeguate, per proteggere i metadati dal rischio di distruzione, perdita, modifica, accesso e divulgazione non autorizzata e, più in generale, per tutelare la riservatezza e la dignità dei lavoratori.

Nel caso di trattamento dei dati relativi ai metadati, assume particolare rilievo l'obbligo di cui al precedente punto (vi) con riferimento in particolare alla determinazione dei livelli di accesso ai metadati da parte del datore di lavoro.

4.3. Ricostruzione *ex post* dei fatti aziendali e diritto di difesa: profili normativi

Ricostruire anche a distanza di tempo fatti occorsi nella normale, quotidiana operatività aziendale, è un'esigenza insopprimibile, oltreché un dovere per le imprese.

La possibilità - o meglio la necessità - di procedere a tali ricostruzioni, non solo, risponde ad evidenti e basilari esigenze difensive degli enti in qualsiasi sede (giudiziaria e non), ma trova il suo primario fondamento nei principi che governano il funzionamento stesso delle imprese commerciali.

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

A tal riguardo, invero, sin dall'emanazione del codice civile del 1942, costituisce un obbligo per le stesse, tra gli altri, "*conservare ordinatamente per ciascun affare gli originali delle lettere, dei telegrammi e delle fatture ricevute, nonché le copie delle lettere, dei telegrammi e delle fatture spedite*" per un periodo di dieci anni dalla data dell'ultima registrazione (art. 2214 e 2220 c.c.).

In termini ancor più ampi, in materia fiscale, l'articolo 22 del DPR 600/1973 prevede che, in caso di accertamenti, le scritture contabili obbligatorie e la corrispondenza aziendale debbano essere conservate anche oltre il termine decennale previsto dall'art. 2220 c.c., fino a che non siano stati definiti gli stessi.

Evidentemente, nel contesto attuale in cui telegrammi, corrispondenza cartacea e le stesse fatture sono stati totalmente soppiantati da e-mail, pec e fatture elettroniche, non si può seriamente dubitare del fatto che l'obbligo di conservazione per il tempo prescritto – 10 anni o più in caso di accertamento fiscale – si estenda automaticamente ai documenti digitali.

L'obbligo di conservazione della corrispondenza aziendale (evidentemente oggi soprattutto digitale) è quindi un dovere che lo stesso ordinamento pone a carico delle imprese, tenute, per espressa previsione normativa, a tracciare i fatti che interessano la vita dell'impresa. In altri termini, quindi, è lo stesso legislatore che non solo consente, ma, di fatto, impone la ricostruibilità *a posteriori* dei fatti aziendali.

A ben vedere, peraltro, la tracciatura – e, per meglio dire, la tracciabilità - dei fatti aziendali non costituisce solo un'esigenza dell'ordinamento, ma delle imprese stesse nell'esercizio del diritto di difesa costituzionalmente riconosciuto come inviolabile (Art. 24 Cost.).

In questo senso, al giorno d'oggi, non c'è procedimento penale, civile o del lavoro, amministrativo o tributario, in cui l'impresa non abbia necessità (interesse) di ricostruire e documentare gli accadimenti aziendali, avendo la possibilità di produrre documenti digitali e, in special modo, e-mail aziendali.

Non a caso, la Corte di Cassazione civile ha recentemente precisato che il messaggio di posta elettronica (c.d. "e-mail") costituisce un documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti che, seppure privo di firma, rientra tra le riproduzioni informatiche e le rappresentazioni meccaniche di cui all'art. 2712 c.c. e, pertanto, forma piena prova dei fatti e delle cose rappresentate se colui contro il quale viene prodotto non ne disconosca la conformità ai fatti o alle cose medesime[2].

[2] Cfr. Cass. Civ., Sez. VI, 14.5.2018 n. 11606.

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

Specularmente, quanto agli accertamenti delle autorità, la Corte dei Conti ha precisato che "*il principale mezzo istruttorio esperibile da parte dell'Amministrazione finanziaria per l'effettuazione di attività di controllo fiscale (…) è (…) rappresentato dall'accesso informatico, che garantisce, da un lato, la conformità dei dati acquisiti a quelli originali, dall'altro, la loro non modificabilità*"[3].

In senso analogo, a conferma della centralità della corrispondenza nelle attività di accertamento, nel "*Manuale operativo in materia di contrasto all'evasione e alle frodi fiscali"*, la Guardia di Finanza dedica ampio spazio alle analisi informatiche finalizzate alla acquisizione di documenti digitali[4].

Ancor di più nei procedimenti penali, la corrispondenza informatica costituisce spesso mezzo di prova centrale per l'intero procedimento.

Non sorprende dunque che nel corso degli anni sia diventato sempre più pregnante, da parte delle imprese, il proattivo ricorso alle investigazioni difensive per ricostruire - anche preventivamente - i fatti aziendali per intercettare eventuali *malpractices* e adottare le tempestive contromisure a fronte ad esempio di:

i. verifiche connesse a segnalazioni whistleblowing;
ii. procedimenti penali a carico di apicali o dipendenti ovvero dell'ente stesso ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
iii. procedimenti ispettivi delle Autorità Amministrative indipendenti;
iv. azioni giudiziarie intraprese contro l'ente; e
v. illecito commesso contro l'ente.

Nell'ambito di tali attività, disciplinate dettagliatamente dagli artt. 327 *bis* e 391 *bis* ss. c.p.p., rientrano a pieno titolo quelle di *digital forensics,* riconducibili nell'alveo dell'art. 391 *sexies* c.p.p., che consente al difensore l'accesso ai luoghi nella disponibilità della parte. Tra questi rientrano i luoghi informatici, quali appunto, tra gli altri, le caselle e-mail aziendali, la cui utilità è inscindibilmente connessa al fatto che i messaggi di posta elettronica siano completi dei *metadati* – quali mittente, destinatario, data e ora, oggetto del messaggio – che ne garantiscono la capacità probatoria.

L'esigenza di eseguire investigazioni difensive **può emergere anche a distanza di diversi anni dall'invio delle relative e-mail** perché eventuali attività a danno degli interessi dell'azienda sono nella maggior parte dei casi svolte in modo da aggirare i possibili sistemi

[3] Cfr. Corte dei Conti, Deliberazione 24 maggio 2018, n. 8/2018/G.
[4] Cfr. Guardia di Finanza "Manuale operativo in materia di contrasto all'evasione e alle frodi fiscali" approvato con circolare 1/2018 del 4 dicembre 2017.

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

di alert e di verifica della società. Ciò vale a maggior ragione nell'attuale contesto economico in cui numerosi dipendenti lavorano quantomeno alcuni giorni della settimana da remoto e quindi possono più facilmente adottare condotte che normalmente avrebbero destato dei sospetti. Infatti, lo scrivente ha riscontrato negli ultimi anni **un notevole aumento dei contenziosi collegati, tra gli altri, alla sottrazione di informazioni riservate e di segreti industriali** che sono state scoperte anche a distanza di anni da quando il dipendente ha lasciato l'azienda.

Ne consegue che **la cancellazione dei metadati nel termine indicato dal Documento di Indirizzo renderebbe di fatto impossibile per la società svolgere le successive indagini**. Allo stesso modo, la conservazione di questi dati solo qualora emergesse un sospetto concreto di una condotta illecita nel corso del termine di cui al Documento di Indirizzo non sarebbe fattibile perché **il sospetto può emergere anche a distanza di diversi anni**.

5. Il concetto di metadati e il loro utilizzo nell'ambito del rapporto di lavoro

Con il Documento di Indirizzo, il Garante per la protezione dei dati personali ha preso posizione sulla conservazione dei c.d. metadati inerenti agli account c.d. aziendali, quali in via esemplificativa il giorno, l'ora, l'oggetto delle e-mail, la dimensione della comunicazione, il relativo mittente e destinatario.

In particolare, il Garante ha ritenuto che tali metadati andassero cancellati dopo un periodo di conservazione di 7 giorni (estendibili di ulteriori 48 ore, in presenza di comprovate e documentate esigenze). Tale previsione, poi, è stata ritenuta superabile dal Garante mediante l'attivazione delle procedure previste dall'art. 4, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori.

Il Garante è giunto a tale considerazione ritenendo che la raccolta e la conservazione dei metadati, se limitata al suddetto arco temporale, può rientrare nell'articolo 4, comma 2, dello Statuto dei Lavoratori, in quanto si tratterebbe di informazioni necessarie ad "*assicurare il funzionamento delle infrastrutture del sistema della posta elettronica*".

Se invece, tale attività di raccolta e conservazione dei metadati andasse a protrarsi oltre il termine ragionevole indicato nel Documento di Indirizzo, muterebbe la propria finalità nel senso di trovare fondamento nell'esigenza di garantire la sicurezza informatica e la tutela dell'integrità del patrimonio, "*potendo comportare un indiretto controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*", con conseguente liceità sotto la condizione di cui all'art. 4, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori.

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

Pertanto, appare utile soffermarsi sulla nozione di metadati e di "strumenti di lavoro", per valutare se i metadati relativi all'email aziendale rientrino in tale nozione e se, di conseguenza, il loro utilizzo vada ricondotto nell'ambito di applicazione dell'art. 4, comma 2, dello Statuto dei Lavoratori che, come indicato al paragrafo 4.1 sopra, prevede una deroga all'obbligo di accordo/autorizzazione di cui al comma 1, per gli impianti e gli strumenti che, pur idonei a determinare un potenziale controllo a distanza, sono utilizzati e necessari per rendere la prestazione lavorativa.

Nel 2016, la Circolare n. 2 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro chiariva che sono "strumenti di lavoro" ai sensi dello Statuto dei Lavoratori "*quegli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità siano stati posti in uso e messi a sua disposizione*".

Successivamente, la giurisprudenza ha avuto a più riprese modo di ribadire che l'e-mail aziendale costituisce mezzo indispensabile per adempiere la prestazione lavorativa. In particolare, "*il p.c. e la casella di posta elettronica non possono che essere considerati strumenti di lavoro necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa; di conseguenza, devono ritenersi non necessari gli adempimenti di natura amministrativa e sindacale previsti dalla norma di cui all'art 4*"[5].

Ancora, più di recente, il medesimo Giudice ha avuto modo di precisare ancor più espressamente che "*il regime procedurale autorizzatorio, non [vale] per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, quali, evidentemente, il software PRS e la email aziendale*"[6].

Alle considerazioni sopra esposte, peraltro, è giunto lo stesso Garante che, con provvedimento n. 303/2016 ha affermato che "*possono essere considerati "strumenti di lavoro" alla stregua della normativa sopra citata (ndr. l'articolo 4, comma 2, L. 300/1970) il servizio di posta elettronica offerto ai dipendenti (mediante attribuzione di un account personale) e gli altri servizi della rete aziendale*".

Ne consegue che non può in alcun modo obiettarsi che la casella e-mail aziendale costituisce strumento di lavoro e, quindi, rientra nella disciplina derogatoria di cui al comma 2, dell'articolo 4, dello Statuto dei Lavoratori che esclude qualsivoglia necessità di accordo/autorizzazione di cui al precedente comma 1.

---

[5] Tribunale di Roma, Sez. Lav., ordinanza del 24.03.2017.
[6] Tribunale di Roma, Sez. Lav., ordinanza del 13.06.2018, n. 57668.

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

Ciò detto, si ritiene che **i metadati e le e-mail aziendali a cui gli stessi si riferiscono non possano che avere la medesima disciplina e il medesimo termine di conservazione**. I metadati, infatti, non sono soltanto informazioni relative al messaggio di posta elettronica, ma anche **un elemento essenziale per il corretto funzionamento della posta elettronica per la loro indicizzazione e conseguentemente il loro utilizzo**.

L'inscindibilità dei metadati dalle relative e-mail è anche enunciata dall'Agenzia per l'Italia Digitale ("**AgID**"), nelle linee guida sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici.

Posto che l'e-mail rientra senz'altro nella nozione di documento informatico di cui alle linee guida AgID[7], tali linee guida individuano un set di metadati minimi obbligatori, da associare ai documenti informatici - nonché ai documenti amministrativi informatici e alle aggregazioni documentali informatiche - che includono i "*dati di registrazione*", vale a dire quelli che associano ad un documento una data e un numero, ed i "*soggetti*", compresi l'autore ed il mittente dei documenti informatici. Tali metadati devono essere sempre presenti, per poter garantire una conservazione dei documenti a norma di legge.

Inoltre, si legge nelle linee guida AgID che "*[i]l documento informatico deve essere identificato in modo univoco e persistente" e che il sistema di conservazione dei documenti informatici deve assicurare, "dalla presa in carico fino all'eventuale scarto, la conservazione dei seguenti oggetti digitali in esso conservati, […]: a) i documenti informatici e i documenti amministrativi informatici con i metadati ad essi associati […]*".

Quanto sopra dimostra l'inscindibilità delle e-mail dai relativi metadati e, dunque, la necessità di conservare i metadati sino al termine del periodo di conservazione dei messaggi di posta elettronica a cui si riferiscono. In altre parole, senza i metadati non è possibile "*assicurare il funzionamento delle infrastrutture del sistema della posta elettronica*"[8], indispensabile perché il lavoratore possa svolgere la propria prestazione.

La cancellazione delle loro informazioni:

1. per le ragioni sopra esposte, impedirebbe al datore di lavoro una corretta conservazione della corrispondenza aziendale e dunque di ottemperare al precetto normativo di cui all'art. 2220, comma 2, del codice civile e della normativa fiscale;

---

[7] Ciò è dimostrato dalla definizione di "documento informatico" riportata nell'Art. 1 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. 82/2005), a tenore della quale per documento informatico s'intende qualunque "*documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti*".

[8] Cfr. pag. 2 del Documento di Indirizzo.

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

2. non consentirebbe un corretto utilizzo della posta elettronica da parte del dipendente stesso e quindi paradossalmente danneggerebbe lo stesso dipendente che il Documento di Indirizzo vuole tutelare;
3. sterilizzerebbe il valore probatorio delle e-mail, esponendo il datore di lavoro a contestazioni circa l'autenticità delle stesse sia da parte dei dipendenti che di terzi e gli precluderebbe la possibilità di far valere i propri diritti rispetto ad eventuali condotte scorrette; e
4. potrebbe minare la sicurezza informatica e l'integrità del patrimonio informativo del datore di lavoro, aumentando notevolmente i rischi di intrusione e di altri incidenti di sicurezza. Infatti, l'analisi dei metadati può essere estremamente rilevante per determinare la possibile causa di un *data breach*. Inoltre, le moderne soluzioni *antispam* hanno bisogno di dati storici per stabilire se un'e-mail debba essere bloccata e/o archiviata fra la posta indesiderata. La cancellazione dei metadati potrebbe perciò compromettere la capacità di aziende e pubbliche amministrazioni di prevenire e reagire efficacemente al verificarsi di incidenti di sicurezza.

La mancanza dei metadati renderebbe inoltre complesso o del tutto impossibile ricostruire ex post i fatti attinenti alla vita aziendale, compreso l'eventuale accertamento della commissione di illeciti da parte dei dipendenti o di terzi.

Da un lato, infatti, il Documento in Consultazione danneggia la posizione degli enti, il cui diritto di difesa, in qualsiasi sede, sarebbe compromesso in maniera irrimediabile, venendo preclusa la loro possibilità di attingere a quella tipologia di documenti (come le e-mail aziendali) che oggi hanno un valore probatorio spesso risolutivo.

Del pari, paradossalmente, non potendo acquisire le e-mail complete dei metadati dal *client* di posta aziendale, sarebbero altresì ostacolate o comunque rallentate le stesse attività di accertamento degli inquirenti.

Le considerazioni che precedono dimostrano altresì come la mancanza dei metadati associati alla posta elettronica possa irrimediabilmente minare la capacità dei lavoratori di svolgere la propria prestazione lavorativa oltre alla sicurezza informatica, all'effettivo esercizio del diritto di difesa del datore di lavoro, dei lavoratori e dei terzi nonché all'esercizio di attività di prevenzione, accertamento e repressione di condotte illecite da parte delle autorità di pubblica sicurezza. Ciò potrebbe provocare significativi effetti negativi sul buon andamento della pubblica amministrazione e sull'efficienza e produttività delle aziende italiane, compromettendone anche la competitività rispetto alle concorrenti straniere.

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

Il trattamento dei metadati e quello delle e-mail devono necessariamente essere disciplinati in modo uniforme, non essendo concepibile, sul piano fattuale, un utilizzo distinto dell'uno o dell'altro strumento.

In aggiunta a quanto sopra rappresentato, si ritiene che i metadati non possano comunque "*comportare un indiretto controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*". Infatti, **non è chiaro come le limitate informazioni citate dallo stesso Documento di Indirizzo** quali *"giorno, ora, mittente, destinatario, oggetto e dimensione dell'email"* **possano consentire in concreto un controllo indiretto dei dipendenti**.

Queste informazioni, infatti, sono necessarie allo stesso dipendente per poter svolgere la sua attività lavorativa. L'estrazione delle stesse senza le relative e-mail fornirebbe informazioni estremamente limitate circa l'attività lavorativa e non consentirebbe certamente un monitoraggio dell'attività lavorativa.

Del resto, un eventuale dipendente che volesse adottare una condotta scorretta o illecita potrebbe agevolmente indicare un oggetto dell'e-mail generico, inviare e-mail ad un account esterno di propria proprietà e limitare le dimensioni del messaggio a dimensioni che non consentano di identificare una condotta sospetta. L'eventuale **accesso ai metadati delle e-mail aziendali da parte del datore di lavoro e l'analisi del contenuto degli stessi avverrebbe in ogni caso quando sono soddisfatte le condizioni indicate dal Garante nelle proprie linee guida per l'analisi delle e-mail** e nei limiti in cui il Garante stesso consente tale analisi ai fini di identificare eventuali condotte illecite. Quindi, ancora una volta, lo stesso trattamento giuridico applicabile alle e-mail dovrebbe essere esteso ai relativi metadati.

Ne consegue che il regime giuridico applicabile ai metadati delle e-mail dovrebbe essere lo stesso previsto dal Garante con riferimento alle e-mail nelle linee guida del Garante per posta elettronica e internet. In tal caso, piuttosto che prevedere un termine di conservazione così ridotto per i metadati delle e-mail nel caso di trattamento degli stessi per l'esecuzione del rapporto di lavoro si dovrebbe, come indicato di seguito, adottare il termine ben più lungo che tenga conto delle finalità del trattamento e limitare l'accesso ai metadati rispetto agli individui che ne hanno bisogno rispetto alle diverse finalità del trattamento e a circostanze in cui l'esigenza di accesso è evidente.

Quale ulteriore punto di rilievo, nel caso in cui il Garante non condividesse la ricostruzione sopra indicata, resta la circostanza che la posizione dell'Autorità secondo cui i metadati delle e-mail aziendali vanno cancellati dopo un periodo di conservazione di 7 giorni (estendibili di ulteriori 48 ore, in presenza di comprovate e documentate esigenze) **renderebbe**

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

impossibile di fatto per le aziende concordare con le rappresentanze sindacali o l'Ispettorato del Lavoro un termine che sia in linea con le esigenze aziendali. Infatti, come già illustrato e come si ribadirà di seguito, le esigenze aziendali di tracciatura e documentazione, come anche imposto dalla legge, richiedono un termine di almeno 10 anni dall'invio dell'e-mail. Il Documento di Indirizzo impedirebbe in concreto alle aziende di conservare i metadati per la durata necessaria al perseguimento delle rilevanti finalità sopra indicate **perché nessuna rappresentanza sindacale o ispettorato sarebbe nella posizione di potersi discostare in modo così marcato dal termine indicato dal Garante**.

A ciò si aggiunga che le rappresentanze sindacali probabilmente rinvierebbero la questione all'Ispettorato del Lavoro. Questo comporterebbe un numero eccessivo di richieste all'Ispettorato del Lavoro che, in ogni caso, per le ragioni sopra esposte è improbabile che prenderà un indirizzo in linea con i termini di conservazione necessari alle aziende per perseguire le sopra richiamate finalità.

In tal modo, a ben vedere, si realizza una chiara compressione del diritto di difesa che finisce per restare condizionato i) a fattori del tutto aleatori ed eccentrici (il buon andamento delle relazioni industriali) o ii) ad adempimenti particolarmente gravosi (l'ottenimento dell'autorizzazione dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro), che appaiono *ictu oculi* incompatibili con la sua inviolabilità costituzionalmente riconosciuta.

6. La proposta di DLA Piper

6.1. Criteri per l'individuazione di un periodo di conservazione dei metadati adeguato

Nel precedente paragrafo si è evidenziato che i metadati della posta elettronica rappresentano – al pari delle e-mail a cui si riferiscono e da cui appaiono difficilmente scindibili – uno strumento necessario per lo svolgimento della prestazione lavorativa, per un periodo ben più esteso di quello di 7 giorni, indicato nel Documento di Indirizzo.

Inoltre, si è dimostrato come i metadati non consentano di per sé alcun monitoraggio dei dipendenti e abbiano altre imprescindibili funzioni e la loro mancanza potrebbe provocare gravi danni a datori di lavoro, lavoratori e terzi che interagiscono con essi nonché all'intera collettività. Per questo, si ritiene che i metadati non debbano essere cancellati finché non vengono eliminati i messaggi di posta elettronica a cui si riferiscono.

Considerato il principio di limitazione della conservazione, sancito dall'art. 5 del GDPR, è a questo punto necessario individuare i criteri alla luce dei quali può essere determinato un

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

adeguato termine di conservazione delle e-mail (insieme ai relativi metadati). Nel paragrafo successivo, illustreremo poi la soluzione proposta per mitigare i rischi connessi alla conservazione dei metadati.

Si ritiene che il termine di conservazione delle e-mail debba essere determinato dal datore di lavoro, in conformità con il principio di "responsabilizzazione". Nel fare questo, il datore di lavoro dovrà tener conto in ogni caso del termine di

a) dell'obbligo di tenuta delle scritture contabili previsto dagli artt. 2214 e 2220 e del codice civile;
b) della necessità di contemperare il diritto alla riservatezza dei lavoratori con altri diritti costituzionalmente garantiti, ivi compreso il diritto di difesa; e
c) della durata della prescrizione dei diritti, così come prevista nel nostro ordinamento.

Sul punto si è già anticipato (vedi *supra* 4.3.) che gli artt. 2214 e 2220 del codice civile impongono all'imprenditore di conservare per 10 anni dalla data dell'ultima registrazione le scritture contabili. inclusi gli "*originali delle lettere, dei telegrammi e delle fatture ricevute, nonché [alle] copie delle lettere, dei telegrammi e delle fatture spedite*" in relazione a ciascun affare. Si è altresì precisato che, in termini ancor più ampi, la normativa fiscale prevede una possibile estensione del termine di conservazione persino oltre quello decennale fissato dal codice civile, per assicurare l'accertamento delle imposte sui redditi.

La lettera della legge ha una portata molto ampia e nell'attuale contesto aziendale non c'è dubbio che debba ricomprendere tutta la corrispondenza che le imprese scambiano via e-mail relativamente ai propri affari. Una diversa soluzione, infatti, quale potrebbe essere un controllo a monte per verificare i singoli messaggi di posta e selezionare quelli rilevanti sarebbe ben più invasiva per la privacy dei lavoratori e comporterebbe il serio rischio di tradursi in un non ammesso monitoraggio costante del loro comportamento. In ogni caso, anche qualora le e-mail rilevanti ai fini dell'adempimento degli obblighi di legge fossero selezionate e conservate in un diverso sistema di archiviazione, la mancanza dei metadati comprometterebbe di fatto la possibilità per le autorità di eseguire gli accertamenti di legge e per le aziende di usare le e-mail per difendere i propri interessi perché **l'estrazione delle e-mail in un sistema di archiviazione impedirebbe di preservare le informazioni che ne consentono di verificarne l'autenticità**.

In questi termini, l'obbligo di legge di tenere la corrispondenza per almeno 10 anni inevitabilmente si deve estendere ai metadati delle e-mail aziendali che sono una componente essenziale di detta corrispondenza. Lo stesso termine di conservazione deve intendersi esteso anche l'utilizzo dei dati per consentire all'azienda di far valere e difendere i propri interessi, altrimenti la stessa non potrebbe tutelarsi rispetto a contestazioni da parte

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

delle autorità competenti e di terzi o condotte a proprio danno. Quindi sarebbe una contraddizione in termini, difficilmente comprensibile, imporre una conservazione dei metadati limitata a 7 giorni.

A ben vedere la soluzione proposta sembra correttamente contemperare il diritto alla riservatezza dei lavoratori – e più in generale di qualunque individuo i cui dati siano contenuti negli account di posta elettronica del datore di lavoro – deve essere adeguatamente bilanciato con la libertà di iniziativa economica, sancita dall'art. 41 della Costituzione e con il diritto di difesa del datore di lavoro e dei terzi (inclusi altri lavoratori), tutelato ai sensi dell'art. 24 che, come più volte ribadito dalla stessa Corte di Cassazione risulta prevalente rispetto al diritto alla riservatezza dei dati personali, anche nel contesto dei rapporti di lavoro e a favore del datore di lavoro[9].

Considerato dunque il valore probatorio attribuito alle e-mail (cfr. *supra* 4.3.) e l'indiscussa rilevanza di tale strumento per l'attività di qualsivoglia azienda o pubblica amministrazione, il termine di 10 anni appare più che congruo per garantire l'effettivo esercizio del diritto di difesa di lavoratori, datori di lavori e terzi che interagiscono con essi tramite posta elettronica nonché l'efficace esercizio, da parte delle autorità di pubblica sicurezza, delle attività di prevenzione, accertamento e repressione di condotte illecite, perpetrate a favore o a danno del datore di lavoro.

Da ultimo, il termine decennale di conservazione dei metadati in questa sede proposto appare altresì allineato al la disciplina della prescrizione, intendendosi per tale l'arco temporale entro il quale un soggetto può far valere un proprio diritto prima che quest'ultimo si estingua.

Il codice civile (art. 2934 c.c. e ss.) prevede in via ordinaria il termine di prescrizione decennale, ma, come noto, vi sono dei casi in cui la legge individua un termine più breve, come l'ipotesi della responsabilità extracontrattuale per i danni arrecati a terzi (cd. responsabilità da fatto illecito), in cui la prescrizione si perfeziona in cinque anni (cd. prescrizione breve), decorrenti dal giorno in cui il fatto si è verificato.

---

[9] Cfr., Cassazione Civile, Sez. I, ordinanza del 13 dicembre 2021, n. 39531, nella quale la Suprema Corte afferma che "*è individuabile il principio secondo cui l'interesse alla riservatezza dei dati personali deve cedere, a fronte della tutela di altri interessi giuridicamente rilevanti, e dall'ordinamento configurati come prevalenti nel necessario bilanciamento operato, fra i quali l'interesse, ove autentico e non surrettizio, all'esercizio del diritto di difesa in giudizio*". Cfr. anche Cassazione Civile, Sez. Lav., sentenza del 12 novembre 2021, n. 33809, nella quale la Suprema Corte ribadisce il principio in base a cui il diritto di difesa in giudizio prevale sul diritto alla riservatezza dei dati personali, qualora tali dati siano necessari per finalità, appunto, di tutela giudiziale, seppur in presenza di determinate condizioni.

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

Per quanto concerne la prescrizione dei diritti dei lavoratori, invece, è opportuno distinguere la disciplina applicabile ai crediti retributivi e quella relativa agli altri diritti aventi origine dal rapporto di lavoro.

Per i crediti retributivi dei lavoratori, la prescrizione si perfeziona in cinque anni e la stessa decorre, come da recente sentenza della Corte di Cassazione n. 26246, del 6 settembre 2022, dalla cessazione del rapporto di lavoro.

In relazione, invece, agli altri diritti derivanti dal rapporto di lavoro, quali, a titolo esemplificativo, il riconoscimento della qualifica superiore o il risarcimento del danno causato da mobbing, aventi matrice contrattuale, si applica la prescrizione ordinaria decennale (art. 2946 c.c.), la quale inizia a decorrere dal momento in cui i medesimi diritti possono essere esercitati.

Il termine proposto in questa sede appare altresì in linea con la prescrizione dell'illecito amministrativo da reato degli enti che, ai sensi dell'art. 22 D.Lgs. 231/2001, matura nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

In questi termini, si ritiene che il periodo di conservazione dei metadati non possa avere durata inferiore al termine della prescrizione ordinaria decennale.

6.2. La soluzione raccomandata per mitigare il rischio di monitoraggio dei lavoratori

Come visto sopra, la cancellazione dei metadati nei termini indicati dal Documento di Indirizzo potrebbe generare gravi danni o inconvenienti per un'ampia platea di soggetti, inclusi i lavoratori, minando anche la capacità di questi ultimi di rendere la prestazione lavorativa. Allo stesso modo, l'esigenza di raggiungere un accordo sindacale o con l'Ispettorato del Lavoro non sarebbe in concreto fattibile non solo per l'eccessivo carico di lavoro a cui sottoporrebbe l'Ispettorato del Lavoro, ma anche perché l'Ispettorato non concorderebbe mai il termine di conservazione considerevolmente più lungo necessario per il corretto perseguimento delle finalità sopra indicate.

A parere di chi scrive, l'unica soluzione per tutelare adeguatamente tutti i diritti e gli interessi in gioco consiste nel conservare la posta elettronica ed i relativi metadati per almeno dieci anni dall'invio di ciascuna e-mail, regolando e limitando radicalmente

1. i soggetti che possono accedere ai metadati e
2. le circostanze in cui è possibile accedere ai metadati

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

unicamente agli scenari in cui esiste una concreta esigenza di revisionare detti dati, applicando quindi esattamente gli stessi principi applicabili all'accesso alle e-mail aziendali secondo le linee guida emesse dal Garante.

A tal fine, i datori di lavoro dovrebbero determinare preventivamente – nel disciplinare interno a cui fa riferimento il Garante nelle linee guida per posta elettronica e internet – ed in modo dettagliato in quali limitate circostanze il datore di lavoro o suoi incaricati possono accedere ai metadati delle e-mail dei dipendenti, sia che tale accesso avvenga formulando apposita richiesta al fornitore del servizio di posta elettronica, sia che esso venga eseguito entrando surrettiziamente nell'account di posta elettronica. Il disciplinare dovrà inoltre indicare con precisione la procedura da seguire per ottenere l'accesso ai metadati, le funzioni coinvolte, la necessità di ottenere l'autorizzazione da parte di chi, all'interno dell'organizzazione, ha il ruolo di assicurare il rispetto della normativa e delle policy interne (ad es., la funzione "Legal" o quella "Compliance"), eventuali possibili deroghe alla suddetta necessità di autorizzazione ed i casi in cui esse sono applicabili, i criteri da seguire nell'esecuzione delle verifiche sui metadati – in particolare al fine di assicurare il rispetto del principi di limitazione della finalità e minimizzazione dei dati (art. 5 del GDPR) – ed il termine di conservazione dei metadati (e delle relative e-mail) previsto dall'organizzazione. Inoltre, i metadati dovranno essere protetti con adeguate misure volte ad evitare il rischio di accessi abusi o indiscriminati.

La soluzione sopra individuata dovrebbe essere documentata in una DPIA dettagliata, così da assicurare un'adeguata analisi di tutti i rischi, anche connessi alle peculiarità del caso concreto.

Ci auguriamo che il Garante possa condividere le argomentazioni formulate nel presente documento e la soluzione proposta. Ove così non fosse, gli scriventi intendono richiamare l'attenzione dell'Autorità sull'attuale indisponibilità di programmi e servizi informatici per la gestione della posta elettronica, che permettano ai datori di lavoro di conformarsi con le prescrizioni del Documenti di Indirizzo.

Di fatto, nessuna organizzazione sarebbe oggi in grado di rispettare le indicazioni del Garante, se non rinunciando radicalmente all'utilizzo della posta elettronica ed esponendo l'azienda a notevoli rischi. Si creerebbe quindi uno scenario in cui le aziende per poter evitare di esporsi a contestazioni, potenziali attacchi informatici o impedire l'operatività aziendale, dovrebbero poter incorrere in una possibile violazione della normativa sul trattamento dei dati personali.

Per questo si ritiene che, nell'ipotesi in cui l'Autorità dovesse confermare l'orientamento enunciato nel Documento di Indirizzo o estendere in misura limitata il termine di

DLA Piper
Studio Legale Tributario Associato

Via della Posta, 7
I - 20123 Milano
T +39 02 80 61 81
F +39 02 80 61 82 01

Via dei Due Macelli, 66
I - 00187 Roma
T +39 06 68 88 01
F +39 06 68 88 02 01

P. IVA e C.F. 12315050158

conservazione dei metadati ivi indicato, sarebbe opportuno concedere ai datori di lavoro pubblici e privati un ampio “periodo di grazia”, così da dare a questi ultimi il tempo adeguato per potersi conformare alle prescrizioni del Garante.

Nel ringraziare l’Autorità per l’occasione di confronto concessaci, porgiamo distinti saluti.

DLA Piper Studio Legale Tributario Associato