



PARERE GIURIDICO PRO VERITATE

Conservazione log e accordo sindacale – Parere alle Strutture ai fini della stipula degli Accordi ex art. 4 dello Statuto dei Lavoratori ai fini della conservazione dei Metadati

1. Il provvedimento del Garante sui metadati.

Il provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali, adottato nel giugno 2024, si occupa della raccolta e conservazione dei file di log (metadati, quindi le informazioni riguardanti i dati “esterni” dei messaggi di posta elettronica, tra i quali il mittente, il destinatario, data e ora di invio o ricezione, a volte anche l’oggetto) generati dai sistemi di posta elettronica aziendali. Tale trattamento assume rilievo in quanto può indirettamente comportare un controllo sull’attività lavorativa dei dipendenti, rientrando pertanto nell’ambito applicativo dell’art. 4 della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

Il provvedimento distingue due fattispecie principali:

- la raccolta e conservazione dei soli metadati/log necessaria per finalità tecniche di funzionamento del sistema;
- la raccolta generalizzata dei log per un periodo più esteso, che può avere impatti sull’autonomia del lavoratore e configurare un controllo a distanza.

Nel primo caso, la conservazione dei log è ammessa solo se limitata nel tempo (indicativamente non oltre i 21 giorni), strettamente necessaria e adeguatamente documentata. Tale trattamento rientra nell’ambito dell’art. 4, comma 2, Statuto dei lavoratori e non richiede accordo sindacale, fermo restando il rispetto dei principi di minimizzazione, limitazione della finalità, accesso selettivo e tracciabilità.

Nel secondo caso, ossia quando la conservazione dei log avviene per un periodo più lungo o è suscettibile di essere utilizzata per finalità diverse (**“esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale”**), si ricade nell’art. 4, comma 1. In questa ipotesi, il trattamento è lecito solo previa sottoscrizione di accordo sindacale o, in alternativa, autorizzazione dell’Ispettorato del Lavoro.



Responsabile della Protezione dei dati

1.1 Finalità e limiti del trattamento

La raccolta e conservazione dei soli metadati può avvenire per finalità tecniche, esclusivamente per assicurare il corretto funzionamento del sistema di posta elettronica.

In questi casi, e per un periodo massimo di 21 giorni, il trattamento può rientrare nell'ambito dell'art. 4, comma 2, L. 300/1970 e non richiede accordo sindacale.

1.2 Estensione del termine oltre i 21 giorni

Secondo il Garante, l'**estensione dei tempi di conservazione oltre i 21 giorni** è ammessa solo in presenza di **specifiche esigenze tecniche e organizzative**, debitamente motivate e documentate dal datore di lavoro.

Siccome, tuttavia, tale estensione può determinare un rischio di controllo indiretto sull'attività dei lavoratori, il trattamento ricade nell'ambito dell'art. 4, comma 1, L. 300/1970, e richiede accordo sindacale preventivo oppure autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

Si aggiunga che la generalizzata raccolta e la conservazione dei metadati relativi all'utilizzo della posta elettronica per un periodo di tempo esteso, in assenza di idonei presupposti giuridici, può comportare la possibilità per il datore di acquisire informazioni riferite alla sfera personale o alle opinioni dell'interessato e quindi non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore (art. 8 L. 300/1970).

1.3 Informativa e DPIA

Anche nei casi leciti (entro i 21 giorni), è obbligatoria un'informativa trasparente e completa ai lavoratori.

Ovviamente, nei casi in cui la conservazione superi i 21 giorni o vi siano rischi elevati per i diritti e le libertà dei lavoratori, oltre a specificarlo nell'informativa per i lavoratori, sarà necessario procedere alla stesura di una valutazione d'impatto (DPIA).



Responsabile della Protezione dei dati

2. La valutazione sindacale sulla richiesta di stipula dell'accordo ex art. 4 dello Statuto.

Nel momento in cui un'organizzazione sindacale – tramite le RSU o altri organismi territoriali – riceve una richiesta di accordo sindacale da parte dell'azienda ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge 300/1970, è chiamata a svolgere una valutazione articolata e consapevole su diversi aspetti.

Preliminarmente è opportuno che l'Organizzazione (o l'RSU) chieda l'esibizione:

- della bozza di accordo proposto dall'Azienda;
- della valutazione d'impatto di cui all'art. 35 del RGPD;
- dell'informativa privacy che, in caso di sottoscrizione, verrà fornita al lavoratore.

In esito all'esibizione in copia di tali documenti, sarà quindi fondamentale accertare se la finalità dichiarata dall'azienda sia effettivamente tecnica e non implichi, nemmeno indirettamente, un controllo sull'attività lavorativa. Se, viceversa, l'accordo sembra avere effetto anche solo potenziale il monitoraggio dell'operato del personale, si entra nell'ambito delle garanzie rafforzate previste dalla normativa.

Le strutture sindacali dovranno quindi interrogarsi sulla proporzionalità della misura proposta: la conservazione dei log è realmente necessaria oltre i 21 giorni? Quali eventi giustificano tale durata? Esistono soluzioni alternative meno invasive? Questi interrogativi devono essere supportati da informazioni tecniche concrete, che l'azienda è tenuta a fornire.

Altro elemento decisivo riguarda le garanzie offerte dal datore di lavoro: chi avrà accesso ai dati? Saranno previste misure di sicurezza e tracciabilità? Quale informativa sarà fornita ai lavoratori?

Box operativo – Domande da porre all'azienda

Cosa chiedere all'azienda	Cosa verificare	Come valutare
Bozza di Accordo ex art. 4 Statuto Lavoratori	Verificare le singole clausole proposte dal datore di lavoro e verificare se è disciplinato e/o regolamento: a) la ragione tecnica od organizzativa per la quale il datore di lavoro ritiene necessario conservare i metadati per più di 21 giorni;	Si suggerisce di sottoscrivere l'Accordo solo se l'Accordo stesso: e) prevede specifiche ragioni tecniche di natura tecnica od organizzativa giustificata dalla particolare realtà imprenditoriale (che non devono quindi riguardare la possibilità di controllare l'attività lavorativa del lavoratore);



Responsabile della Protezione dei dati

	b) il tempo di conservazione; c) la circostanza che tali metadati non potranno essere utilizzati per valutare il dipendente o, comunque, contro il dipendente stesso; d) i soggetti che potranno accedere ai metadati e le istruzioni che gli verranno date.	f) prevede il divieto di utilizzare i metadati per valutare il dipendente e/o, comunque, nei confronti del dipendente stesso; g) prevede il tempo massimo di conservazione che, comunque, deve essere finalizzato a soddisfare le esigenze di cui alla lett. a) e non può eccedere un tempo ragionevole (24/36 mesi complessivi, salvo esigenze specifiche da valutare caso per caso); h) prevede e individua i soggetti che potranno avere accesso ai metadati, con la contestuale fornitura di istruzioni che gli impediscano di divulgare le informazioni sui metadati a soggetti estranei alle finalità di cui alla lett. a); i) prevede l'onere per il datore di lavoro di fornire a tutti i lavoratori una nuova informativa privacy contenente i requisiti di cui sotto.
Valutazione di impatto di cui all'art. 35 del RGPD	Le misure di sicurezza previste: - i tempi di conservazioni; - le specifiche misure di sicurezza applicate ai dati; - le modalità di accesso e la tracciabilità di chi ha accesso agli stessi.	Si suggerisce di sottoscrivere l'Accordo solo se è stata effettivamente redatta la valutazione d'impatto e la stessa contiene: a) l'indicazione dei tempi massimi di conservazione b) le specifiche misure di sicurezza applicate ai dati c) le modalità di accesso da parte dei soggetti incaricati e il tracciamento degli accessi stessi.
Informativa Privacy	Le informazioni che verranno fornite al lavoratore, segnatamente la base giuridica, la finalità e le specifiche ragioni che consentono di conservare i dati per più di 21 giorni	Si suggerisce di sottoscrivere l'Accordo solo se verrà fornita una nuova informativa a tutti i dipendenti che contenga: a) tutti i requisiti previsti dall'art. 13 del RGPD; b) l'informazione sulla conservazione oltre i 21 giorni;



Responsabile della Protezione dei dati

		c) le finalità specifiche per cui il datore di lavoro conserverà per oltre 21 giorni e la specifica base giuridica che giustifica detta conservazione.
--	--	--

Ovviamente la valutazione sulla sussistenza dei requisiti che giustificano la conclusione dell'Accordo ex art. 4 è rimessa al libero e discrezionale apprezzamento delle rappresentanze sindacali unitarie, delle rappresentanze sindacali aziendali e/o delle Categorie nazionali, per quanto di rispettiva competenza.

Andranno valutate sia dal punto di vista del diritto del lavoro e del diritto della protezione dei dati personali, avvalendosi di ogni opportuna competenza, la compatibilità delle clausole e delle misure proposte dal datore di lavoro con la normativa vigente.

Roma, 2 luglio 2025

Avv. Juri Monducci

(privacy@cgil.it)