

SOCIAL MEDIA, PRIVACY E LAVORATORI

istruzioni per l'uso



- Social Media Policy
- «Monitoraggio» dei comportamenti dei dipendenti
- Illeciti commessi e/o scoperti sui Social Media
- Consigli pratici







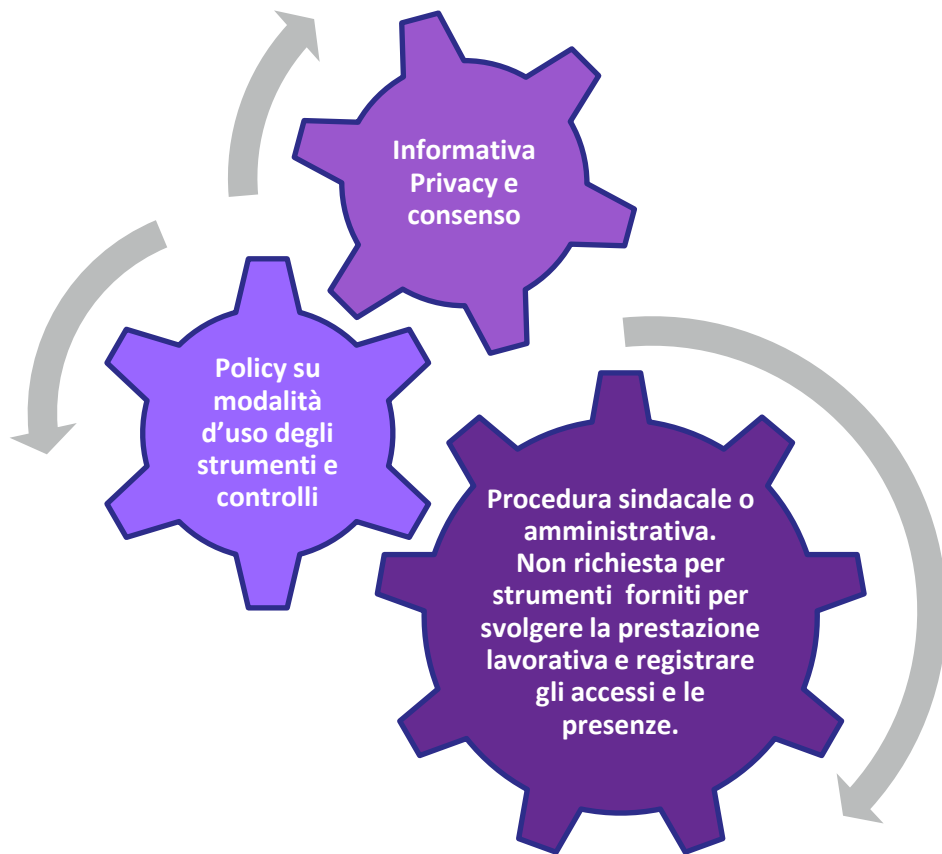
Disposizioni e «raccomandazioni» sull'utilizzo dei profili «privati» dei dipendenti

Lo scopo da perseguire è la gestione e l'utilizzo dei social network da parte dei lavoratori nel rispetto dei valori aziendali

Applicabilità di sanzioni disciplinari, se espressamente previste nella social media policy, in altri documenti aziendali e dalla contrattazione collettiva

Licenziamento in caso di evidente danno all'immagine aziendale

Controllo ex art. 4 dello Statuto dei Lavoratori per esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale



Utilizzabilità dei dati per tutti i fini connessi al rapporto lavorativo

Controllo difensivo



Utilizzabilità dei dati ai fini della decisione: orientamenti giurisprudenziali discordanti

Recano misure, necessarie o opportune, per il legittimo trattamento di dati personali effettuato per verificare il corretto utilizzo della posta elettronica e di Internet:

- Informativa Privacy
- Individuazione dei soggetti preposti al controllo, delle ragioni che lo richiedono, delle modalità dello stesso e delle conseguenze disciplinari
- Graduazione dei controlli → pertinenza e non eccedenza
- Individuazione di categorie di siti considerati correlati o non correlati con la prestazione lavorativa (es. social network)
- Configurazione di filtri per prevenire determinate operazioni
- Trattamento dei dati in forma anonima





Misure da implementare in via generale

- Regolamentare l'uso dei Social Media, distinguendo tra comportamenti vietati e raccomandati
- Minimizzare l'uso dei dati riferibili ai lavoratori
- Riportare nel contratto di assunzione le clausole relative all'uso dei Social Media e alla confidenzialità, prevedendo anche una penale in caso di violazione

Azioni successive al verificarsi del comportamento illecito sui Social Media

- Verificare circostanze fattuali e raccogliere prove
- Valutare attentamente il superamento del confine tra diritto di critica e obbligo di fedeltà
- Applicare la sanzione disciplinare in base al principio di proporzionalità (art. 2106 c.c.). Licenziamento come extrema ratio

GRAZIE PER L'ATTENZIONE





LAURA LIGUORI

socio

Mail lliguori@portolano.it
Office +39 06 696661
Mobile +39 347 7722185
Skype lliguori_portolano.it



ANDREA GANGEMI

counsel

Mail agangemi@portolano.it
Office +39 06 696661
Mobile +39 335 296409
Skype agangemi_portolano.it

Follow us on

