

L'UTILIZZO DEI SOCIAL NETWORK SUI LUOGHI DI LAVORO

ASPETTI GIURIDICI, PROCESSUALI E SUGGERIMENTI OPERATIVI

Avv. Marisa Marraffino

marisa@studiolegalemarraffino.com

www.studiolegalemarraffino.com

GI GROUP – Milano, 12 ottobre 2017 -

DEFINIZIONE GIURIDICA

Facebook può essere definito un servizio della società dell'informazione ai sensi dell'art. 1 par. 2 direttiva 98/48 CE. Il servizio avviene mediante trasmissione di dati su richiesta individuale.

LE CONDIZIONI D'USO

FB mette a disposizione
uno spazio gratuito



Gli utenti cedono i
contenuti che pubblicano



La responsabilità ricade
sugli utenti

IL CONTRATTO

Il Contratto che gli utenti sottoscrivono al momento dell'iscrizione può essere considerato un contratto di licenza d'uso non esclusiva.

Gli utenti cedono a Facebook e ai terzi cessionari pubblicitari tutto quello che pubblicano sul proprio profilo

UTILIZZO DI INTERNET DURANTE L'ORARIO DI LAVORO

- ✓ Importanza delle policy aziendali
- ✓ Il giudizio di responsabilità dipende dalla gravità dell'addebito.
- ✓ Sui controlli datoriali degli accessi a internet dei dipendenti la Cassazione si è già pronunciata.

Le sentenze chiave

Navigare in internet dal computer dell'ufficio per un dipendente pubblico integra il reato di peculato, indipendentemente dalla perdita economica dell'azienda. Si tutela il buon andamento della p.a.

Cass. Pen 15 aprile 2008

PER I DIPENDENTI PRIVATI

Per tutti gli altri lavoratori se navigare in internet durante l'orario di lavoro non rappresenta un reato, può comunque essere oggetto di contestazione disciplinare. Anche in Italia sono scattati i primi licenziamenti legati a Facebook.

IL CONTROLLO DATORIALE

Il datore di lavoro può fornire la prova dei collegamenti a internet effettuati dal dipendente, oltre che mediante testimoni, anche attraverso l'allegazione dei dati forniti dal provider. Costituisce giusta causa di licenziamento il collegamento quotidiano a internet per più ore per motivi personali (Trib. Milano 8 giugno 2001).

Violazione degli artt. 2104 cc (obbligo di diligenza del lavoratore) e art. 2105 (obbligo di fedeltà).

IL CONTROLLO DELLA POSTA ELETTRONICA AZIENDALE

Il datore di lavoro può controllare la posta aziendale, addirittura leggendo i messaggi del lavoratore, ma soltanto a determinate condizioni. Il lavoratore non è titolare di un diritto esclusivo alla posta elettronica aziendale (Tribunale di Milano 10 maggio 2002)

I SITI VISITATI DAL LAVORATORE

La navigazione on line su siti pornografici, costituisce di per sé un comportamento del tutto idoneo, a determinare un'irrimediabile lesione del vincolo fiduciario

(Tribunale di Milano, 1 agosto 2014)

FRASI OFFENSIVE CONTRO IL DATORE DI LAVORO

CASO: Il lavoratore posta delle fotografie su Facebook insieme ad altri colleghi.

Come didascalia scrive: «Come si lavora alla X...azienda di m...»

LA DECISIONE

La condotta è talmente grave da legittimare il licenziamento.

Non importa che le policy non fossero state affisse.

(Ordinanza del Tribunale di Milano, 1 agosto 2014)

FRASI OFFENSIVE CONTRO IL DATORE DI LAVORO

CASO: Il lavoratore posta delle fotografie su Facebook e scrive frasi contro il colleghi definendoli «bastardi» e definisce il proprio luogo di lavoro un «bunker»

Il licenziamento è legittimo. Tribunale di Milano, sentenza del 23 gennaio 2016 n. 34555

FRASI OFFENSIVE CONTRO IL DATORE DI LAVORO

CASO: Il socio di una banca scrive sulla propria bacheca Facebook l'ammontare delle sofferenze della propria, evidenziando «spaccature» tra i dirigenti

LA SENTENZA: L'esclusione da socio è legittima, il danno all'immagine è evidente visto il ruolo ricoperto dal socio

Tribunale di Bologna, sentenza del 15 settembre 2017
n. 2012

IL NUMERO DI ACCESSI A INTERNET

CASO: Il lavoratore effettua 6.000 accessi in 18 mesi, di cui 4.500 circa a Facebook, effettuati durante l'orario di lavoro, pari a circa 16 accessi al giorno (su tre ore in media di lavoro)

La sentenza: il licenziamento è giustificato
(Tribunale di Brescia sentenza del 13 giugno 2016 n. 782)

IL NUMERO DI ACCESSI A INTERNET



Il lavoratore invia 30 mail personali in 6 mesi



Pari a 5 mail personali al mese



LA SENTENZA

- Il licenziamento è illegittimo
- Tribunale di Taranto 28/11/2012 n. 5916

COSA PUO' CONTROLLARE IL DATORE DI LAVORO

- 1) La cronologia degli accessi
- 2) Mittenti e destinatari delle mail aziendali
- 3) Il contenuto delle mail aziendali solo a determinate condizioni
- 4) Le pagine social dei dipendenti (anche private).
Ma non deve essere un controllo sistematico.

(Tribunale di Brescia, sentenza del 13 giugno 2016 n. 782)

LE MODALITA' DI CONTROLLO DELLE MAIL AZIENDALI LE INDICAZIONI DEL GARANTE



E' vietata la lettura sistematica delle mail
E' vietato il monitoraggio sistematico delle pagine web visitate



Si possono utilizzare filtri
Reti VPN
Indicare una blacklist di siti da non visitare



Policy aziendali dettagliate
Indirizzi condivisi tra più lavoratori
**(info@ente.it; urp@ente.it;
ufficioreclami@ente.it)**

IL LAVORATORE ASSENTE PER MALATTIA E I SOCIAL NETWORK

IL CASO: Il lavoratore è assente per infortunio e su fb pubblica foto alle Maldive

Tre anni dopo lo stesso lavoratore è assente per malattia e su fb pubblica fotografie mentre è in locali pubblici a Ischia

LA SENTENZA

Il licenziamento è giustificato trattandosi di una violazione grave che lede il rapporto fiduciario col datore di lavoro.

Nel caso di specie la malattia era incompatibile con le attività ludiche documentate

(Tribunale di Napoli, decreto del 24 febbraio 2015 n. 6655)

IL CASO

La lavoratrice è assente per malattia e durante questo periodo aderisce a una vacanza in Costiera Amalfitana organizzata dall'Avis

LA SENTENZA

«Non risulta in alcun modo che la ricorrente, durante la gita turistica abbia svolto attività fisicamente impegnative o faticose, o abbia tenuto posture incongrue, incompatibili con la propria malattia. Il licenziamento è ingiustificato»

Tribunale di Pescara ordinanza del 20 febbraio 2017 n. 1333

IL CONTROLLO DEL PROFILO FACEBOOK

Il datore di lavoro può utilizzare i dati che riguardano i suoi dipendenti reperiti su Facebook grazie agli «amici degli amici» (Nota Garante Privacy del 26 agosto 2010)

I CONTROLLI VIETATI

I controlli vietati ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori sono quelli che riguardano l'attività lavorativa. Ma il datore può sempre controllare il pc e anche il telefono del lavoratore, qualora sospetti condotte illecite.

(Trib. Torino 9 gennaio 2004; Cass. Civ. 3 aprile 2002 n. 4746)

POLICY AZIENDALI

Il datore di lavoro ha l'onere di informare, chiaramente e in modo particolareggiato, i dipendenti su quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengono effettuati controlli anche in accordo con le organizzazioni sindacali, utilizzando ad esempio un disciplinare interno, chiaro e aggiornato affiancato da un'idonea informativa

(Nuovo Vademecum: Privacy e lavoro del 15/5/15).

MAIL AZIENDALE E DIMISSIONI DEL LAVORATORE

Dopo la cessazione del rapporto di lavoro, gli account riconducibili a persone identificate o identificabili devono essere rimossi previa disattivazione degli stessi e contestuale adozione di sistemi automatici volti ad informarne i terzi ed a fornire a questi ultimi indirizzi alternativi.

(Provvedimento Garante Privacy del 22 dicembre 2016).

IL FAKE AZIENDALE

Non può dirsi che la creazione del falso profilo Facebook costituisca di per sé una violazione dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro, attenendo ad una mera modalità di accertamento dell'illecito commesso dal lavoratore, non invasiva né induttiva all'infrazione, avendo funzionato come mera occasione o sollecitazione cui il lavoratore ha prontamente e consapevolmente aderito”

(Cass. Sez. lavoro 27 maggio 2015 n. 10955)

PRODUCIBILITA' IN GIUDIZIO DELLE PAGINE FACEBOOK

Facebook non è un diario privato. I suoi contenuti possono essere prodotti in giudizio.

«Le fotografie e le informazioni pubblicate sul profilo personale dei social network sono utilizzabili come prove documentali nei giudizi di separazione. Infatti, a differenza delle informazioni contenute nei messaggi scambiati utilizzando il servizio di messaggistica (o di chat) fornito dai vari social network, che vanno assimilate a forme di corrispondenza privata, e come tali devono ricevere la massima tutela sotto il profilo della loro divulgazione, quelle pubblicate sul proprio profilo personal,e proprio in quanto già di per sé destinate ad essere conosciute da soggetti terzi, sebbene rientranti nell'ambito delle cerchie delle c.d. «amicizie» del social network, non possono ritenersi assistite da tale protezione, dovento, al contrario essere considerate alla stregua delle informazioni conoscibili da terzi». (Trib. Santa Maria Capua Vetere, 13 giugno 2013)

Cosa è cambiato con il Jobs Act?

L'azienda può effettuare controlli su computer, cellulari e tablet aziendali, ossia, su quegli strumenti tecnologici che l'impresa concede in dotazione ai propri dipendenti, senza che sia necessario richiedere il preventivo parere positivo o negativo dei sindacati.

LE NUOVE NORME SUL CONTROLLO A DISTANZA

*Il datore di lavoro non può installare impianti audiovisivi ed altre apparecchiature dai quali/dalle quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori e della loro attività, **se non ci sono esigenze** di carattere organizzativo, produttivo, della sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.*

Elemento importante, è costituito dall'aggiunta del *concetto di "tutela del patrimonio aziendale"*

E' richiesto l'accordo con i sindacati

LA GEOLOCALIZZAZIONE DEL LAVORATORE

Sì



OBBLIGO
INFORMATIVA



OBBLIGO
POSSIBILITA' DI
DISATTIVAZIONE
SFERA PRIVATA

I CONTROLLI VIETATI



No ad App che registrano gli accessi



No alle registrazioni delle chiamate Skype o delle chat

Precise disposizioni del Garante per la protezione dei dati personali

CONCLUSIONI

BILANCIAMENTO DI INTERESSI CONTRAPPOSTI

- Lavoratore/datore

TRASPARENZA. ONERI AGGIUNTIVI

- Policy aziendali

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!