



GIDP WEB

30 novembre 2023

INDICE

GIDP WEB

29/11/2023 legalcommunity.it 14:11	4
Social in azienda: il decalogo essenziale per un uso responsabile e sicuro	
29/11/2023 economymag.it 12:11	7
Social network al lavoro, ecco cosa si rischia se si usano male	
29/11/2023 inhousecommunity.it 14:11	9
Social in azienda: il decalogo per un uso responsabile e sicuro	
29/11/2023 lawtalks.it 00:11	12
Social in azienda: il decalogo essenziale per un uso responsabile e sicuro	
29/11/2023 Diarioinnovazione.it	15
Social in azienda: guida per un utilizzo responsabile e sicuro	
29/11/2023 Pivari.com	17
Decalogo per un corretto uso dei social in azienda	

GIDP WEB

6 articoli

Social in azienda: il decalogo essenziale per un uso responsabile e sicuro

LINK: <https://legalcommunity.it/social-in-azienda-il-decalogo-essenziale-per-un-uso-responsabile-e-sicuro/>

Social in azienda: il decalogo essenziale per un uso responsabile e sicuro
Diritto del Lavoro 29 Novembre 2023 8 minutes read
L'uso sempre più disinvolto e diffuso dei social ha un impatto anche sul mondo del lavoro. Sono infatti sempre più frequenti i casi di pronunce giudiziali connesse al loro inappropriato utilizzo, suscitando riflessioni cruciali sulle dinamiche aziendali. A questo tema il Gruppo Intersectoriale Direttori del Personale - Human Resources Directors Association (**GIDP - HRDA**) ha dedicato un incontro dal titolo 'Gestire l'uso dei social network dentro e fuori l'azienda: problematiche e limiti' che ha visto la partecipazione di **Marina Verderajme**, Presidente Nazionale **GIDP/HRDA** e di Alessandro Daverio e Pasquale Zumbo, Avvocati dello Studio Legale Daverio&Florio. In mancanza di una normativa legale specifica, si stanno sviluppando ipotesi di lavoro tese a ricercare, per il tramite di regolamenti aziendali, un difficile equilibrio tra privacy dei dipendenti, loro diritto ad esprimere liberamente il pensiero e la legittima

tutela degli interessi aziendali. Questo approccio mira a disciplinare i diversi ambiti come, ad esempio il divieto, di difficile attuazione, di usare i social durante le ore lavorative o di generare commistioni tra l'immagine dell'azienda e le opinioni personali dei dipendenti, cercando di demarcare la linea di confine tra libera espressione del pensiero dei singoli lavoratori e diritto all'immagine dell'azienda. Oppure a delineare le modalità di controllo sugli strumenti di lavoro come tablet e cellulari o a impedire l'installazione di social network su dispositivi aziendali. 'Il mancato rispetto di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può introdurre, può avere conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza' - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Legale Daverio&Florio. Senza dubbio, l'interesse maggiormente tutelato risulta essere quello all'immagine ed al prestigio aziendale. 'Le sanzioni più severe nel rapporto di lavoro, compreso il licenziamento, si applicano quando l'azienda percepisca o si trovi a constatare che il

proprio nome è associato a comportamenti o affermazioni non in linea con valori condivisi dalla comunità e ancora di più quando vi sia un effettivo danno alla propria reputazione', prosegue Pasquale Zumbo, avvocato dello Studio Legale Daverio&Florio. Anche alla luce dei precedenti giurisprudenziali, nel corso del dibattito è emerso che le ipotesi più frequenti che possono dar luogo a provvedimenti disciplinari (compreso il licenziamento) possono essere la diffamazione ai danni dell'azienda o di suoi esponenti a mezzo social network, comportamenti extra-lavorativi che incidono sul rapporto di lavoro (ad. es. il caso di un dipendente che sui propri social network inneggia all'odio razziale) o condotte gravemente negligenti come, ad esempio, dedicare la maggior parte del tempo lavoro all'utilizzo e alla frequentazione dei social network. 'Viviamo in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione.' Ha dichiarato **Marina Verderajme**. 'E' fondamentale

accompagnare le persone in azienda nella consapevolezza dei rischi e delle opportunità di tali canali attraverso percorsi di formazione e codici comportamentali condivisi. **GIDP** è attiva in tal senso a supporto dei propri soci con l'organizzazione di seminari informativi e incontri. Con il supporto dello Studio Daverio e Florio, è stato elaborato il "Decalogo per un corretto uso dei social in azienda" che rappresenta una sintesi operativa di esperienza, giurisprudenza e buone pratiche, sia per le aziende che per i dipendenti'. **DECALOGO PER UN CORRETTO UTILIZZO DEI SOCIAL IN AZIENDA**
Documentarsi su eventuali indicazioni o codici etici che regolamentino l'uso dei social network a livello aziendale; Restare neutrali nelle comunicazioni che possono avere un impatto anche indiretto sull'immagine dell'azienda; Evitare la divulgazione di informazioni (documenti, foto, contatti) che potrebbero essere sottoposti a vincoli di riservatezza e confidenzialità; Distinguere chiaramente account personali da quelli professionali; Usare i social network durante le ore di lavoro solo se strettamente necessario e per un tempo che sia limitato e coerente con le specifiche mansioni

svolte; Rappresentare fatti in modo obiettivo e rispettoso, evitando espressioni offensive; Avere cura di evitare tutte le commistioni che possano far confondere il pensiero della persona che lo esprime con l'immagine dell'azienda; Utilizzare i filtri per limitare l'accesso al post ad una cerchia ridotta di soggetti, tutelandone la riservatezza; Utilizzare i social con la stessa attenzione che si dovrebbero adottare nelle relazioni della vita 'reale' senza farsi prendere la mano dall'immediatezza dello strumento; Sviluppare una consapevolezza critica nell'uso dei social, attraverso formazione e pratiche consapevoli. **ALCUNI CASI CONCRETI**
Per citare qualche esempio, la Corte d'appello di Roma, con la Sentenza n. 1568 del 2023, ha dichiarato legittimo il licenziamento di una dipendente che, all'insaputa dei colleghi li registrava per ottenere contenuti da pubblicare sul proprio profilo Facebook nel quale, qualificandosi pubblicamente come Dirigente dell'Azienda, postava, senza interporre alcun filtro e quindi rendendo i contenuti potenzialmente visibili da chiunque, trascrizioni di conversazioni riportate con modalità allusive e surrettizie, con ciò

seminando sospetti e gettando discredito verso il datore di lavoro ed il suo apparato dirigenziale. In un altro caso la Corte di Cassazione ha ritenuto rilevante ai fini disciplinare la condotta di un funzionario amministrativo che aveva tenuto comportamenti inappropriati nei confronti di una stagista tra cui richiesta amicizia Facebook e frequente osservazione delle foto sul social network; invito a presentarsi truccata in ufficio; richiesta informazioni sui rapporti con il fidanzato; allusioni varie (Cass. 2022 n. 18992). Sempre la Cassazione ha giudicato legittimo il licenziamento del dipendente che aveva postato un messaggio sul proprio profilo Facebook, diffondendo comunicazioni dai contenuti gravemente offensivi e sprezzanti nei confronti delle sue dirette superiori e degli stessi vertici aziendali. In particolare, i giudici hanno osservato come il mezzo utilizzato è idoneo a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone e la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio

all'organizzazione aziendale. (Cass. 2021 n. 27939). D'altro canto, i Giudici hanno applicato gli stessi principi anche per i datori di lavoro che si affidano ai Social network, ad esempio, nell'ambito delle relazioni sindacali. In un recente caso (Trib. Milano, 11 agosto 2021) le dichiarazioni sull'operato sindacale diffuse con questi strumenti sono state ritenute diffamatorie e lesive delle prerogative del sindacato stesso ed in quanto tali giudicate antisindacali perché volte a disincentivare l'adesione all'organizzazione.

Social network al lavoro, ecco cosa si rischia se si usano male

LINK: <https://www.economymagazine.it/social-network-lavoro-cosa-si-rischia-se-si-usano-male/>



Home EcoTODAY Social network al lavoro, ecco cosa si rischia se si usano male EcoTODAY Lavoro Social network al lavoro, ecco cosa si rischia se si usano male Lo studio Daverio e Florio ha stilato un decalogo per evitare problemi Andrea Ballone - 29/11/2023 Usare i social al lavoro può essere rischioso: si rischia di incorrere in problemi legali. A questo tema il Gruppo Intersettoriale Direttori del Personale - Human Resources Directors Association (**GIDP - HRDA**) ha dedicato un incontro dal titolo "Gestire l'uso dei social network dentro e fuori l'azienda: problematiche e limiti" che ha visto la partecipazione di **Marina Verderajme**, Presidente Nazionale **GIDP/HRDA** e di Alessandro Daverio e Pasquale Zumbo, Avvocati dello Studio Legale Daverio&Florio. Iscriviti alla newsletter di Intesa Sanpaolo Iscriviti alla newsletter e ricevi in anteprima l'esclusiva

intervista a Jannik Sinner di Lisa Offside con le vostre domande al campione. In mancanza di una normativa legale specifica, si stanno sviluppando ipotesi di lavoro tese a ricercare, per il tramite di regolamenti aziendali, un difficile equilibrio tra privacy dei dipendenti, loro diritto ad esprimere liberamente il pensiero e la legittima tutela degli interessi aziendali. «Il mancato rispetto di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può introdurre, può avere conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio - Senza dubbio, l'interesse maggiormente tutelato risulta essere quello all'immagine ed al prestigio aziendale». In quali reati si rischia di incappare, usando i social al lavoro Le sanzioni nelle quali si rischia di incorrere sono nella maggior parte dei casi dei provvedimenti disciplinari

(licenziamento compreso) riguardano soprattutto il reato di diffamazione ai danni dell'azienda e dei suoi esponenti a mezzo social network. Ma non solo. Si deve stare attenti anche ai comportamenti extra-lavorativi che incidono sul rapporto di lavoro. come inneggiare all'odio razziale sul proprio profilo oppure anche semplicemente dedicare troppo tempo ai social durante l'orario di lavoro. Dieci consigli per l'uso dei social al lavoro Documentarsi su eventuali indicazioni o codici etici che regolamentano l'uso dei social network a livello aziendale; Restare neutrali nelle comunicazioni che possono avere un impatto anche indiretto sull'immagine dell'azienda; Evitare la divulgazione di informazioni (documenti, foto, contatti) che potrebbero essere sottoposti a vincoli di riservatezza e confidenzialità; Distinguere chiaramente account

personali da quelli professionali; Usare i social network durante le ore di lavoro solo se strettamente necessario e per un tempo che sia limitato e coerente con le specifiche mansioni svolte; Rappresentare fatti in modo obiettivo e rispettoso, evitando espressioni offensive; Avere cura di evitare tutte le commistioni che possano far confondere il pensiero della persona che lo esprime con l'immagine dell'azienda; Utilizzare i filtri per limitare l'accesso al post ad una cerchia ridotta di soggetti, tutelandone la riservatezza; Utilizzare i social con la stessa attenzione che si dovrebbero adottare nelle relazioni della vita "reale" senza farsi prendere la mano dall'immediatezza dello strumento; Sviluppare una consapevolezza critica nell'uso dei social, attraverso formazione e pratiche consapevoli. A qualcuno è già andata male La Corte d'appello di Roma, con la Sentenza n. 1568 del 2023, ha dichiarato legittimo il licenziamento di una dipendente che, all'insaputa dei colleghi li registrava per ottenere contenuti da pubblicare sul proprio profilo Facebook nel quale, qualificandosi pubblicamente come Dirigente dell'Azienda, postava, senza interporre alcun filtro e quindi

rendendo i contenuti potenzialmente visibili da chiunque, trascrizioni di conversazioni riportate con modalità allusive e surrettizie, con ciò seminando sospetti e gettando discredito verso il datore di lavoro ed il suo apparato dirigenziale. In un altro caso la Corte di Cassazione ha ritenuto rilevante ai fini disciplinare la condotta di un funzionario amministrativo che aveva tenuto comportamenti inappropriati nei confronti di una stagista tra cui richiesta amicizia Facebook e frequente osservazione delle foto sul social network; invito a presentarsi truccata in ufficio; richiesta informazioni sui rapporti con il fidanzato; allusioni varie (Cass. 2022 n. 18992). Sempre la Cassazione ha giudicato legittimo il licenziamento del dipendente che aveva postato un messaggio sul proprio profilo Facebook, diffondendo comunicazioni dai contenuti gravemente offensivi e sprezzanti nei confronti delle sue dirette superiori e degli stessi vertici aziendali. In particolare, i giudici hanno osservato come il mezzo utilizzato è idoneo a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone e la critica rivolta ai

superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale. (Cass. 2021 n. 27939). D'altro canto, i Giudici hanno applicato gli stessi principi anche per i datori di lavoro che si affidano ai Social network, ad esempio, nell'ambito delle relazioni sindacali. In un recente caso (Trib. Milano, 11 agosto 2021) le dichiarazioni sull'operato sindacale diffuse con questi strumenti sono state ritenute diffamatorie e lesive delle prerogative del sindacato stesso ed in quanto tali giudicate antisindacali perché volte a disincentivare l'adesione all'organizzazione

Social in azienda: il decalogo per un uso responsabile e sicuro

LINK: <https://inhousecommunity.it/social-in-azienda-il-decalogo-per-un-uso-responsabile-e-sicuro/>

Social in azienda: il decalogo per un uso responsabile e sicuro
Scenari 29 Novembre 2023
8 minutes read
L'uso sempre più disinvolto e diffuso dei social ha un impatto anche sul mondo del lavoro. Sono infatti sempre più frequenti i casi di pronunce giudiziali connesse al loro inappropriato utilizzo, suscitando riflessioni cruciali sulle dinamiche aziendali. A questo tema il Gruppo Intersectoriale Direttori del Personale - Human Resources Directors Association (**GIDP - HRDA**) ha dedicato un incontro dal titolo 'Gestire l'uso dei social network dentro e fuori l'azienda: problematiche e limiti' che ha visto la partecipazione di **Marina Verderajme**, presidente nazionale **GIDP/HRDA** e di Alessandro Daverio e Pasquale Zumbo, avvocati dello studio legale Daverio & Florio. In mancanza di una normativa legale specifica, si stanno sviluppando ipotesi di lavoro tese a ricercare, per il tramite di regolamenti aziendali, un difficile equilibrio tra privacy dei dipendenti, loro diritto ad esprimere liberamente il pensiero e la legittima

tutela degli interessi aziendali. Questo approccio mira a disciplinare i diversi ambiti come, ad esempio il divieto, di difficile attuazione, di usare i social durante le ore lavorative o di generare commistioni tra l'immagine dell'azienda e le opinioni personali dei dipendenti, cercando di demarcare la linea di confine tra libera espressione del pensiero dei singoli lavoratori e diritto all'immagine dell'azienda. Oppure a delineare le modalità di controllo sugli strumenti di lavoro come tablet e cellulari o a impedire l'installazione di social network su dispositivi aziendali. 'Il mancato rispetto di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può introdurre, può avere conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza' - ha dichiarato Alessandro Daverio - Senza dubbio, l'interesse maggiormente tutelato risulta essere quello all'immagine ed al prestigio aziendale. 'Le sanzioni più severe nel rapporto di lavoro, compreso il licenziamento, si applicano quando l'azienda percepisca o si trovi a constatare che il proprio nome è associato a

comportamenti o affermazioni non in linea con valori condivisi dalla comunità e ancora di più quando vi sia un effettivo danno alla propria reputazione', ha aggiunto Pasquale Zumbo. Anche alla luce dei precedenti giurisprudenziali, nel corso del dibattito è emerso che le ipotesi più frequenti che possono dar luogo a provvedimenti disciplinari (compreso il licenziamento) possono essere la diffamazione ai danni dell'azienda o di suoi esponenti a mezzo social network, comportamenti extra-lavorativi che incidono sul rapporto di lavoro (ad. es. il caso di un dipendente che sui propri social network inneggia all'odio razziale) o condotte gravemente negligenti come, ad esempio, dedicare la maggior parte del tempo lavoro all'utilizzo e alla frequentazione dei social network. 'Viviamo in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione.' Ha dichiarato **Marina Verderajme**. 'E' fondamentale accompagnare le persone in azienda nella

consapevolezza dei rischi e delle opportunità di tali canali attraverso percorsi di formazione e codici comportamentali condivisi. **GIDP** è attiva in tal senso a supporto dei propri soci con l'organizzazione di seminari informativi e incontri. Con il supporto dello Studio Daverio e Florio, è stato elaborato il "Decalogo per un corretto uso dei social in azienda" che rappresenta una sintesi operativa di esperienza, giurisprudenza e buone pratiche, sia per le aziende che per i dipendenti'. **DECALOGO PER UN CORRETTO UTILIZZO DEI SOCIAL IN AZIENDA** Documentarsi su eventuali indicazioni o codici etici che regolamentino l'uso dei social network a livello aziendale; Restare neutrali nelle comunicazioni che possono avere un impatto anche indiretto sull'immagine dell'azienda; Evitare la divulgazione di informazioni (documenti, foto, contatti) che potrebbero essere sottoposti a vincoli di riservatezza e confidenzialità; Distinguere chiaramente account personali da quelli professionali; Usare i social network durante le ore di lavoro solo se strettamente necessario e per un tempo che sia limitato e coerente con le specifiche mansioni svolte; Rappresentare fatti in modo obiettivo e

rispettoso, evitando espressioni offensive; Avere cura di evitare tutte le commistioni che possano far confondere il pensiero della persona che lo esprime con l'immagine dell'azienda; Utilizzare i filtri per limitare l'accesso al post ad una cerchia ridotta di soggetti, tutelandone la riservatezza; Utilizzare i social con la stessa attenzione che si dovrebbero adottare nelle relazioni della vita 'reale' senza farsi prendere la mano dall'immediatezza dello strumento; Sviluppare una consapevolezza critica nell'uso dei social, attraverso formazione e pratiche consapevoli. **ALCUNI CASI CONCRETI** Per citare qualche esempio, la Corte d'appello di Roma, con la Sentenza n. 1568 del 2023, ha dichiarato legittimo il licenziamento di una dipendente che, all'insaputa dei colleghi li registrava per ottenere contenuti da pubblicare sul proprio profilo Facebook nel quale, qualificandosi pubblicamente come Dirigente dell'Azienda, postava, senza interporre alcun filtro e quindi rendendo i contenuti potenzialmente visibili da chiunque, trascrizioni di conversazioni riportate con modalità allusive e surrettizie, con ciò seminando sospetti e gettando discredito verso il

datore di lavoro ed il suo apparato dirigenziale. In un altro caso la Corte di Cassazione ha ritenuto rilevante ai fini disciplinare la condotta di un funzionario amministrativo che aveva tenuto comportamenti inappropriati nei confronti di una stagista tra cui richiesta amicizia Facebook e frequente osservazione delle foto sul social network; invito a presentarsi truccata in ufficio; richiesta informazioni sui rapporti con il fidanzato; allusioni varie (Cass. 2022 n. 18992). Sempre la Cassazione ha giudicato legittimo il licenziamento del dipendente che aveva postato un messaggio sul proprio profilo Facebook, diffondendo comunicazioni dai contenuti gravemente offensivi e sprezzanti nei confronti delle sue dirette superiori e degli stessi vertici aziendali. In particolare, i giudici hanno osservato come il mezzo utilizzato è idoneo a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone e la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale. (Cass. 2021 n.

27939). D'altro canto, i giudici hanno applicato gli stessi principi anche per i datori di lavoro che si affidano ai social network, ad esempio, nell'ambito delle relazioni sindacali. In un recente caso (Trib. Milano, 11 agosto 2021) le dichiarazioni sull'operato sindacale diffuse con questi strumenti sono state ritenute diffamatorie e lesive delle prerogative del sindacato stesso ed in quanto tali giudicate antisindacali perché volte a disincentivare l'adesione all'organizzazione. Stampa o Scarica PDF

Social in azienda: il decalogo essenziale per un uso responsabile e sicuro

LINK: <https://www.lawtalks.it/social-in-azienda-il-decalogo-essenziale-per-un-uso-responsabile-e-sicuro/>

Social in azienda: il decalogo essenziale per un uso responsabile e sicuro. Le cause più frequenti con provvedimenti disciplinari ai lavoratori arrivano dalla diffamazione ai danni dell'azienda. Milano, 29 novembre 2023. L'uso sempre più disinvolto e diffuso dei social ha un impatto anche sul mondo del lavoro. Sono infatti sempre più frequenti i casi di pronunce giudiziali connesse al loro inappropriato utilizzo, suscitando riflessioni cruciali sulle dinamiche aziendali. A questo tema il Gruppo Intersectoriale Direttori del Personale - Human Resources Directors Association (**GIDP - HRDA**) ha dedicato un incontro dal titolo 'Gestire l'uso dei social network dentro e fuori l'azienda: problematiche e limiti' che ha visto la partecipazione di **Marina Verderajme**, Presidente Nazionale **GIDP/HRDA** e di Alessandro Daverio e Pasquale Zumbo, Avvocati dello Studio Legale Daverio&Florio. In mancanza di una normativa legale specifica, si stanno sviluppando ipotesi di lavoro tese a ricercare, per il tramite di regolamenti aziendali, un difficile

equilibrio tra privacy dei dipendenti, loro diritto ad esprimere liberamente il pensiero e la legittima tutela degli interessi aziendali. Questo approccio mira a disciplinare i diversi ambiti come, ad esempio il divieto, di difficile attuazione, di usare i social durante le ore lavorative o di generare commistioni tra l'immagine dell'azienda e le opinioni personali dei dipendenti, cercando di demarcare la linea di confine tra libera espressione del pensiero dei singoli lavoratori e diritto all'immagine dell'azienda. Oppure a delineare le modalità di controllo sugli strumenti di lavoro come tablet e cellulari o a impedire l'installazione di social network su dispositivi aziendali. 'Il mancato rispetto di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può introdurre, può avere conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza' - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Legale Daverio&Florio. Senza dubbio, l'interesse maggiormente tutelato risulta essere quello all'immagine ed al prestigio aziendale. 'Le sanzioni più severe nel rapporto di

lavoro, compreso il licenziamento, si applicano quando l'azienda percepisca o si trovi a constatare che il proprio nome è associato a comportamenti o affermazioni non in linea con valori condivisi dalla comunità e ancora di più quando vi sia un effettivo danno alla propria reputazione', prosegue Pasquale Zumbo, avvocato dello Studio Daverio&Florio. Anche alla luce dei precedenti giurisprudenziali, nel corso del dibattito è emerso che le ipotesi più frequenti che possono dar luogo a provvedimenti disciplinari (compreso il licenziamento) possono essere la diffamazione ai danni dell'azienda o di suoi esponenti a mezzo social network, comportamenti extra-lavorativi che incidono sul rapporto di lavoro (ad. es. il caso di un dipendente che sui propri social network inneggia all'odio razziale) o condotte gravemente negligenti come, ad esempio, dedicare la maggior parte del tempo lavoro all'utilizzo e alla frequentazione dei social network. 'Viviamo in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e

comunicazione.' Ha dichiarato **Marina Verderajme**. 'E' fondamentale accompagnare le persone in azienda nella consapevolezza dei rischi e delle opportunità di tali canali attraverso percorsi di formazione e codici comportamentali condivisi. **GIDP** è attiva in tal senso a supporto dei propri soci con l'organizzazione di seminari informativi e incontri. Con il supporto dello Studio Daverio e Florio, è stato elaborato il "Decalogo per un corretto uso dei social in azienda" che rappresenta una sintesi operativa di esperienza, giurisprudenza e buone pratiche, sia per le aziende che per i dipendenti'. **DECALOGO PER UN CORRETTO UTILIZZO DEI SOCIAL IN AZIENDA**

1. Documentarsi su eventuali indicazioni o codici etici che regolamentino l'uso dei social network a livello aziendale;
2. Restare neutrali nelle comunicazioni che possono avere un impatto anche indiretto sull'immagine dell'azienda;
3. Evitare la divulgazione di informazioni (documenti, foto, contatti) che potrebbero essere sottoposti a vincoli di riservatezza e confidenzialità;
4. Distinguere chiaramente account personali da quelli professionali;
5. Usare i social network durante le

ore di lavoro solo se strettamente necessario e per un tempo che sia limitato e coerente con le specifiche mansioni svolte;

6. Rappresentare fatti in modo obiettivo e rispettoso, evitando espressioni offensive;
7. Avere cura di evitare tutte le commistioni che possano far confondere il pensiero della persona che lo esprime con l'immagine dell'azienda;
8. Utilizzare i filtri per limitare l'accesso al post ad una cerchia ridotta di soggetti, tutelandone la riservatezza;
9. Utilizzare i social con la stessa attenzione che si dovrebbero adottare nelle relazioni della vita 'reale' senza farsi prendere la mano dall'immediatezza dello strumento;
10. Sviluppare una consapevolezza critica nell'uso dei social, attraverso formazione e pratiche consapevoli.

ALCUNI CASI CONCRETI

Per citare qualche esempio, la Corte d'appello di Roma, con la Sentenza n. 1568 del 2023, ha dichiarato legittimo il licenziamento di una dipendente che, all'insaputa dei colleghi li registrava per ottenere contenuti da pubblicare sul proprio profilo Facebook nel quale, qualificandosi come Dirigente dell'Azienda, postava, senza interporre alcun filtro e quindi rendendo i contenuti

potenzialmente visibili da chiunque, trascrizioni di conversazioni riportate con modalità allusive e surrettizie, con ciò seminando sospetti e gettando discredito verso il datore di lavoro ed il suo apparato dirigenziale. In un altro caso la Corte di Cassazione ha ritenuto rilevante ai fini disciplinare la condotta di un funzionario amministrativo che aveva tenuto comportamenti inappropriati nei confronti di una stagista tra cui richiesta amicizia Facebook e frequente osservazione delle foto sul social network; invito a presentarsi truccata in ufficio; richiesta informazioni sui rapporti con il fidanzato; allusioni varie (Cass. 2022 n. 18992). Sempre la Cassazione ha giudicato legittimo il licenziamento del dipendente che aveva postato un messaggio sul proprio profilo Facebook, diffondendo comunicazioni dai contenuti gravemente offensivi e sprezzanti nei confronti delle sue dirette superiori e degli stessi vertici aziendali. In particolare, i giudici hanno osservato come il mezzo utilizzato è idoneo a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone e la critica rivolta ai superiori con modalità

esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale. (Cass. 2021 n. 27939). D'altro canto, i Giudici hanno applicato gli stessi principi anche per i datori di lavoro che si affidano ai Social network, ad esempio, nell'ambito delle relazioni sindacali. In un recente caso (Trib. Milano, 11 agosto 2021) le dichiarazioni sull'operato sindacale diffuse con questi strumenti sono state ritenute diffamatorie e lesive delle prerogative del sindacato stesso ed in quanto tali giudicate antisindacali perché volte a disincentivare l'adesione all'organizzazione.

Social in azienda: guida per un utilizzo responsabile e sicuro

LINK: <https://www.diarioinnovazione.it/social-in-azienda-guida-per-un-utilizzo-responsabile-e-sicuro/>

Il crescente utilizzo dei social media ha un impatto significativo anche nell'ambito lavorativo, generando sfide e riflessioni sulle dinamiche aziendali. Il Gruppo Intersettoriale Direttori del Personale - Human Resources Directors Association (**GIDP-HRDA**), in collaborazione con lo **Studio Legale Daverio&Florio**, ha recentemente presentato un decalogo fondamentale per promuoverne un uso responsabile e sicuro in azienda. Regolamentare senza normative specifiche e i provvedimenti disciplinari In mancanza di normative specifiche, le aziende stanno cercando di bilanciare la privacy dei dipendenti con la tutela degli interessi aziendali attraverso regolamenti interni. Questi regolamenti mirano a disciplinare l'uso dei social durante le ore lavorative, evitare commistioni tra l'immagine aziendale e le opinioni personali dei dipendenti e controllare l'utilizzo di dispositivi aziendali. Secondo Alessandro Daverio dello Studio Daverio&Florio, le sanzioni più severe, inclusi licenziamenti, si applicano quando il nome dell'azienda

è associato a comportamenti dannosi per la sua reputazione. Le cause più frequenti di provvedimenti disciplinari includono diffamazione contro l'azienda sui social network, comportamenti extra-lavorativi impattanti sul lavoro, e l'uso eccessivo dei social durante l'orario lavorativo. Il decalogo per un corretto utilizzo dei social in azienda In risposta a queste sfide, **GIDP-HRDA** e lo **Studio Legale Daverio&Florio** hanno sviluppato un "Decalogo per un corretto uso dei social in azienda". Questo decalogo offre linee guida pratiche per dipendenti e aziende, con l'obiettivo di promuovere un utilizzo responsabile dei social media. Documentarsi su codici etici aziendali: prima di utilizzare i social in ambito aziendale, informarsi su eventuali indicazioni o codici etici aziendali; Neutralità nelle comunicazioni: evitare impattare indirettamente sull'immagine aziendale, mantenendo neutralità; Riservatezza delle informazioni: evitare la divulgazione di informazioni riservate attraverso documenti, foto o contatti;

Distinzione tra account personali e professionali: chiara distinzione tra account personali e professionali per evitare commistioni; Uso limitato dei social durante l'orario lavorativo: utilizzare i social durante l'orario lavorativo solo se strettamente necessario, limitando il tempo dedicato; Obiettività e rispetto nelle rappresentazioni: rappresentare fatti in modo obiettivo e rispettoso, evitando espressioni offensive; Evitare commistioni tra immagine personale e aziendale: evitare commistioni che possano confondere il pensiero personale con l'immagine aziendale; Filtrare l'accesso ai post per tutelare la riservatezza: utilizzare filtri per limitare l'accesso ai post a una cerchia ristretta, tutelando la riservatezza; Uso consapevole e riflessivo: utilizzare i social con la stessa attenzione delle relazioni nella vita reale, evitando eccessi; Sviluppare consapevolezza critica attraverso formazione: promuovere una consapevolezza critica nell'uso dei social attraverso formazione e pratiche consapevoli. Casi

concreti e giurisprudenza. Alcuni casi giurisprudenziali evidenziano l'importanza di un utilizzo responsabile dei social in azienda. Ad esempio, licenziamenti legittimati da comportamenti inappropriati su Facebook sottolineano la necessità di attenersi al decalogo per evitare conseguenze. Un esempio significativo riguarda la Corte d'appello di Roma, che ha giustificato il licenziamento di una dipendente per aver registrato conversazioni dei colleghi, pubblicandole senza filtro sul proprio profilo Facebook. Questo caso mette in evidenza il rischio di danneggiare la reputazione aziendale attraverso un uso distorto dei social. Un altro caso rivelatore coinvolge la Corte di Cassazione, che ha ritenuto comportamenti inappropriati di un funzionario amministrativo verso una stagista rilevanti ai fini disciplinari. La richiesta di amicizia su Facebook e l'osservazione frequente delle foto sono stati considerati segnali di un comportamento non professionale sui social, sottolineando l'importanza di mantenere rispettosi gli ambienti di lavoro virtuali. La Cassazione ha anche giustificato il licenziamento di un dipendente per comunicazioni gravemente offensive verso i superiori

attraverso Facebook. Questo caso dimostra come le critiche esagerate sui social possano arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, portando a sanzioni disciplinari.

Decalogo per un corretto uso dei social in azienda

LINK: <https://www.pivari.com/security/decalogo-per-un-corretto-uso-dei-social-in-azienda-58725/>

L'uso sempre più disinvolto e diffuso dei social ha un impatto anche sul mondo del lavoro. Sono infatti sempre più frequenti i casi di pronunce giudiziali connesse al loro inappropriato utilizzo, suscitando riflessioni cruciali sulle dinamiche aziendali. A questo tema il Gruppo Intersectoriale Direttori del Personale - Human Resources Directors Association (**GIDP - HRDA**) ha dedicato un incontro dal titolo "Gestire l'uso dei social network dentro e fuori l'azienda: problematiche e limiti" che ha visto la partecipazione di **Marina Verderajme**, Presidente Nazionale **GIDP/HRDA** e di Alessandro Daverio e Pasquale Zumbo, Avvocati dello Studio Legale Daverio&Florio. In mancanza di una normativa legale specifica, si stanno sviluppando ipotesi di lavoro tese a ricercare, per il tramite di regolamenti aziendali, un difficile equilibrio tra privacy dei dipendenti, loro diritto ad esprimere liberamente il pensiero e la legittima tutela degli interessi aziendali. Questo approccio mira a disciplinare i diversi ambiti come, ad esempio il divieto, di difficile attuazione, di usare i social

durante le ore lavorative o di generare commistioni tra l'immagine dell'azienda e le opinioni personali dei dipendenti, cercando di demarcare la linea di confine tra libera espressione del pensiero dei singoli lavoratori e diritto all'immagine dell'azienda. Oppure a delineare le modalità di controllo sugli strumenti di lavoro come tablet e cellulari o a impedire l'installazione di social network su dispositivi aziendali. "Il mancato rispetto di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può introdurre, può avere conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza" - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio- Senza dubbio, l'interesse maggiormente tutelato risulta essere quello all'immagine ed al prestigio aziendale. "Le sanzioni più severe nel rapporto di lavoro, compreso il licenziamento, si applicano quando l'azienda percepisca o si trovi a constatare che il proprio nome è associato a comportamenti o affermazioni non in linea con valori condivisi dalla comunità e ancora di più quando vi sia un effettivo danno alla propria

reputazione", prosegue Pasquale Zumbo, avvocato dello Studio Daverio&Florio. Anche alla luce dei precedenti giurisprudenziali, nel corso del dibattito è emerso che le ipotesi più frequenti che possono dar luogo a provvedimenti disciplinari (compreso il licenziamento) possono essere la diffamazione ai danni dell'azienda o di suoi esponenti a mezzo social network, comportamenti extra- lavorativi che incidono sul rapporto di lavoro (ad. es. il caso di un dipendente che sui propri social network inneggia all'odio razziale) o condotte gravemente negligenti come, ad esempio, dedicare la maggior parte del tempo lavoro all'utilizzo e alla frequentazione dei social network. "Viviamo in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione." Ha dichiarato **Marina Verderajme**. "E' fondamentale accompagnare le persone in azienda nella consapevolezza dei rischi e delle opportunità di tali canali attraverso percorsi di formazione e codici comportamentali condivisi. **GIDP** è attiva in tal senso a

supporto dei propri soci con l'organizzazione di seminari informativi e incontri. Con il supporto dello Studio Daverio e Florio, è stato elaborato il "Decalogo per un corretto uso dei social in azienda" che rappresenta una sintesi operativa di esperienza, giurisprudenza e buone pratiche, sia per le aziende che per i dipendenti".

DECALOGO PER UN CORRETTO UTILIZZO DEI SOCIAL IN AZIENDA

Documentarsi su eventuali indicazioni o codici etici che regolamentano l'uso dei social network a livello aziendale; Restare neutrali nelle comunicazioni che possono avere un impatto anche indiretto sull'immagine dell'azienda; Evitare la divulgazione di informazioni (documenti, foto, contatti) che potrebbero essere sottoposti a vincoli di riservatezza e confidenzialità; Distinguere chiaramente account personali da quelli professionali; Usare i social network durante le ore di lavoro solo se strettamente necessario e per un tempo che sia limitato e coerente con le specifiche mansioni svolte; Rappresentare fatti in modo obiettivo e rispettoso, evitando espressioni offensive; Avere cura di evitare tutte le commistioni che possano far confondere il pensiero

della persona che lo esprime con l'immagine dell'azienda; Utilizzare i filtri per limitare l'accesso al post ad una cerchia ridotta di soggetti, tutelandone la riservatezza; Utilizzare i social con la stessa attenzione che si dovrebbero adottare nelle relazioni della vita "reale" senza farsi prendere la mano dall'immediatezza dello strumento; Sviluppare una consapevolezza critica nell'uso dei social, attraverso formazione e pratiche consapevoli.

ALCUNI CASI CONCRETI

Per citare qualche esempio, la Corte d'appello di Roma, con la Sentenza n. 1568 del 2023, ha dichiarato legittimo il licenziamento di una dipendente che, all'insaputa dei colleghi li registrava per ottenere contenuti da pubblicare sul proprio profilo Facebook nel quale, qualificandosi pubblicamente come Dirigente dell'Azienda, postava, senza interporre alcun filtro e quindi rendendo i contenuti potenzialmente visibili da chiunque, trascrizioni di conversazioni riportate con modalità allusive e surrettizie, con ciò seminando sospetti e gettando discredito verso il datore di lavoro ed il suo apparato dirigenziale. In un altro caso la Corte di Cassazione ha ritenuto rilevante ai fini disciplinare

la condotta di un funzionario amministrativo che aveva tenuto comportamenti inappropriati nei confronti di una stagista tra cui richiesta amicizia Facebook e frequente osservazione delle foto sul social network; invito a presentarsi truccata in ufficio; richiesta informazioni sui rapporti con il fidanzato; allusioni varie (Cass. 2022 n. 18992). Sempre la Cassazione ha giudicato legittimo il licenziamento del dipendente che aveva postato un messaggio sul proprio profilo Facebook, diffondendo comunicazioni dai contenuti gravemente offensivi e sprezzanti nei confronti delle sue dirette superiori e degli stessi vertici aziendali. In particolare, i giudici hanno osservato come il mezzo utilizzato è idoneo a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone e la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti può essere di per sé suscettibile di arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale. (Cass. 2021 n. 27939). D'altro canto, i Giudici hanno applicato gli stessi principi anche per i datori di lavoro che si affidano ai Social network,

ad esempio, nell'ambito delle relazioni sindacali. In un recente caso (Trib. Milano, 11 agosto 2021) le dichiarazioni sull'operato sindacale diffuse con questi strumenti sono state ritenute diffamatorie e lesive delle prerogative del sindacato stesso ed in quanto tali giudicate antisindacali perché volte a disincentivare l'adesione all'organizzazione.