

Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono)

LINK: <https://www.lidentita.it/social-in-ufficio-le-10-regole-doro-per-i-dipendenti-e-i-rischi-che-corrono/>



Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono) di Adnkronos - 5 Febbraio 2024 (Adnkronos) - 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 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. 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 - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio - di una o più di queste regole, che

ciascuna azienda può introdurre, può avere conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza. 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 - osserva **Marina Verderajme** - in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione. 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". 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. -

economiawebinfo@adnkronos.com (Web Info)

Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono)

LINK: <https://www.lospcialegiornale.it/2024/02/05/social-in-ufficio-le-10-regole-doro-per-i-dipendenti-e-i-rischi-che-corrono/>



Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono) di Adnkronos lunedì, 5 Febbraio 2024 (Adnkronos) - 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 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. 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 - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio - di una o più di queste regole, che

ciascuna azienda può introdurre, può avere conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza. 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 - osserva **Marina Verderajme** - in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione. 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'. 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, tutelando 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.

Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i...

LINK: <https://www.sbircialanotizia.it/2024/02/05/social-in-ufficio-le-10-regole-doro-per-i-dipendenti-e-i-rischi-che-corrano/>



Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i... Published 2 ore ago on 5 Febbraio 2024 By Adnkronos Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono) Sono sempre più frequenti le pronunce di tribunali sul loro inappropriato utilizzo che può portare anche al licenziamento del lavoratore 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 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. 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 - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio - di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può introdurre, può avere conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza. 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 - osserva **Marina Verderajme** - in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione. 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". 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.

Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono)

LINK: <https://www.targatocn.it/2024/02/05/leggi-notizia/argomenti/ultimora/articolo/social-in-ufficio-le-10-regole-doro-per-i-dipendenti-e-i-risch...>



Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono) (Adnkronos) - 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 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. 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 - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio - di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può introdurre, può avere

conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza. 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 - osserva **Marina Verderajme** - in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione. 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".

- 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.

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono)

LINK: <https://websalute.it/social-in-ufficio-le-10-regole-doro-per-i-dipendenti-e-i-rischi-che-corrono/>



Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono) 5 Febbraio 2024 (Adnkronos) - 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 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. 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 - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio - di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può

introdurre, può avere conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza. 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 - osserva **Marina Verderajme** - in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione. 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'. 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, tutelando 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.

Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono)

LINK: <https://wesud.it/social-in-ufficio-le-10-regole-doro-per-i-dipendenti-e-i-rischi-che-corrono/>



wesudnews

Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono) Crotone, 5 Febbraio 2024 o 7:19 (Adnkronos) - 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 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. 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 - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio - di una o più di queste regole, che

ciascuna azienda può introdurre, può avere conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza. 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 - osserva **Marina Verderajme** - in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione. 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'. 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. -

economiawebinfo@adnkronos.com (Web Info)

Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono)

LINK: <https://www.24ovest.it/2024/02/05/leggi-notizia/argomenti/ultimora/articolo/social-in-ufficio-le-10-regole-doro-per-i-dipendenti-e-i-rischi-...>



Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono) (Adnkronos) - 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 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. 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 - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio - di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può introdurre, può avere

conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza. 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 - osserva **Marina Verderajme** - in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione. 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".

- 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.

webinfo@adnkronos.com
(Web Info)

Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono)

LINK: <https://www.valledaostaglocal.it/2024/02/05/leggi-notizia/argomenti/ultimora/articolo/social-in-ufficio-le-10-regole-doro-per-i-dipendenti-e...>



Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono) (Adnkronos) - 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 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. 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 - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio - di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può introdurre, può avere

conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza. 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 - osserva **Marina Verderajme** - in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione. 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".

- 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.

webinfo@adnkronos.com
(Web Info)

Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono)

LINK: <https://www.cremaoggi.it/2024/02/05/social-in-ufficio-le-10-regole-doro-per-i-dipendenti-e-i-rischi-che-corrono/>

Oggi alle 07:19 Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono) (Adnkronos) - 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 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. 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 - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio - di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può introdurre, può avere conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza. 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 - osserva **Marina Verderajme** - in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione. 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'. 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. Fonte www.adnkronos.com © Riproduzione riservata

Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono)

LINK: <https://www.radiocolonna.it/adn/social-in-ufficio-le-10-regole-doro-per-i-dipendenti-e-i-rischi-che-corrono/>



Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono) Sono sempre più frequenti le pronunce di tribunali sul loro inappropriato utilizzo che può portare anche al licenziamento del lavoratore di Redazione 05 Febbraio 2024 ore 06:19 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 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. 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 - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio - di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può introdurre, può avere conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza. 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 - osserva **Marina Verderajme** - in un'era di iperconnessione in cui i social rappresentano per molti un luogo privilegiato di relazioni e comunicazione. 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". 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. Leggi anche Offese sui social al capo, anche il sindacalista può essere licenziato Allarme burnout, nel mondo 8 giovani su 10 pronti a lasciare il posto di lavoro Colloquio di lavoro, dallo sguardo alle domande: tutte le 'dritte' per farsi assumere Fonte© Copyright ADN Kronos - Tutti i diritti riservati

Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono)

LINK: <https://www.venaria24.it/2024/02/05/leggi-notizia/argomenti/ultimora/articolo/social-in-ufficio-le-10-regole-doro-per-i-dipendenti-e-i-risch...>



Social in ufficio, le 10 regole d'oro per i dipendenti e i rischi (che corrono) (Adnkronos) - 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 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. 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 - ha dichiarato Alessandro Daverio, avvocato dello Studio Daverio&Florio - di una o più di queste regole, che ciascuna azienda può introdurre, può avere

conseguenze diverse a seconda della gravità dell'inadempienza. 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