

Break News Carisbo

**IL LAVORO SI TRASFORMA MA I TUOI DIRITTI
TI ACCOMPAGNANO SEMPRE**



Il mondo del lavoro è in continua trasformazione da sempre, ci sono state fasi in cui la qualità del lavoro e i conseguenti diritti del lavoro sono migliorati e altre fasi in cui le trasformazioni in atto e i grandi cambiamenti hanno impattato in modo tale che complessivamente abbiamo percepito un arretramento dei diritti e delle condizioni di lavoro o almeno una difficile condizione in cui rendere esigibili tali tutele.

Proprio il luogo di lavoro è uno degli elementi dell'ODL che negli ultimi anni ha visto nuovi modi di concretizzarsi, si pensi, solo per fare alcuni esempi, allo smart working o alle figure professionali che svolgono una parte importante della propria attività direttamente dal cliente; ma anche la collocazione oraria della nostra prestazione lavorativa modifica l'ODL e con l'introduzione di molteplici articolazioni orarie, si pensi, al lavoro su turni delle filiali flexi e delle FOL o al part time (verticale, orizzontale, misto o stagionale) è cambiata anche la fruizione delle pause dal lavoro (pranzo, riposi, ferie da chiusure etc.).

Quindi è cambiato in molti casi “dove”, “come” e “quando” si svolge l'attività lavorativa e conseguentemente i diritti connessi al lavoro vanno, più che mai, conosciuti e rivendicati e connessi alla nuova ODL anche alla luce delle tante novità annunciate dal Piano Industriale 2018 – 2021 .

In questo scritto non vogliamo approfondire i molteplici impatti sul lavoro derivanti dalla modifica dell'ODL per effetto di una maggiore flessibilità del luogo di lavoro e dell'orario di lavoro ma solo sugli effetti che si determinano al verificarsi d'infortuni sia nel luogo di lavoro che nel tragitto per e dal luogo di lavoro. Casi concreti accaduti ai nostri colleghi ci hanno fatto riflettere sulle molteplici sfumature che la "nuova" mobilità di luogo e tempo di lavoro imprime ai nostri diritti in caso d'infortunio e che spesso, essendo nuovi, sono sottovalutati finché non si verifica il fatto concreto per poi riscontrare, spesso, amare sorprese.

Una prima importante distinzione va tenuta in considerazione in quanto sono definiti:

INFORTUNI PROFESSIONALI: gli infortuni subiti dal dipendente nell'esercizio delle attività professionali sia presso la Società che durante missioni in Italia e all'Estero.

INFORTUNI EXTRA PROFESSIONALI: gli infortuni occorsi nello svolgimento di attività che non abbiano carattere professionale; sono compresi anche quelli intervenuti nell'intervallo per la consumazione del pasto e nel tragitto dall'abitazione al posto di lavoro e viceversa (c.d. "in itinere").

INFORTUNIO OCCORSO IN MODALITÀ DI LAVORO AGILE: SMART WORKING

Ai fini della copertura assicurativa Inail la classificazione tariffaria della prestazione svolta nella modalità del lavoro agile è identica a quella che verrebbe applicata se l'attività venisse svolta in azienda. Di conseguenza i datori di lavoro privati o pubblici non statali non sono obbligati a denunciare se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile, purché tale fatto non determini una variazione del rischio. A chiarirlo è la circolare 48/2017, pubblicata sul sito dell'istituto assicurativo, in cui sono state fornite le istruzioni operative sulla nuova modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato introdotta dalla legge 81/2017 e che si stabilisce mediante



accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e con parità di trattamento economico rispetto ai lavoratori che svolgono le loro mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Riprendendo quanto stabilito dall'articolo 23 della legge 81/2017, nel documento l'Inail ricorda che il



lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali: viene, dunque, coperta assicurativamente la fattispecie dell'infortunio in itinere, purché la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse

alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. Invece non viene coperto (e non poteva essere diversamente) il cosiddetto rischio elettivo, ossia l'infortunio determinato da un comportamento doloso adottato dal lavoratore.

Facendo riferimento all'infortunio in itinere, l'INAIL ricorda quindi che il lavoratore "agile" è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle «attività prodromiche e/o accessorie», purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

INFORTUNIO OCCORSO DURANTE LA VISITA PRESSO IL CLIENTE

Con l'evoluzione del lavoro è diventato frequente che il collega debba recarsi presso la sede del cliente per svolgere attività di sviluppo o di concretizzazione di documentazione contrattuale, ovviamente anche in questa fattispecie occorre prestare particolare attenzione per tutelare la propria salute e sicurezza nel posto di lavoro e per rispettare tutte le indicazioni aziendali così da non rischiare di incorrere in qualche disavventura.

La prima cosa importante è inserire e farsi autorizzare prima di allontanarsi dal luogo di lavoro la missione dal proprio Responsabile di UOG con la chiara

indicazione del mezzo di trasporto utilizzato, il luogo della missione e lo scopo di questa. Seguendo queste disposizioni il lavoratore rientrerà nella casistica d'infornio nell'espletamento della mansione come se l'infornio avvenisse nell'ufficio in cui normalmente lavora proprio come nel caso del lavoro agile.

Altra questione è l'assicurazione del veicolo utilizzato per recarsi dal cliente; nel caso di utilizzo del mezzo aziendale (auto di servizio) è sufficiente seguire le normali norme aziendali per l'utilizzo del mezzo e rispettare le regole della strada e non dovete avere nessuna altra avvertenza.

Se, invece, vi autorizzano a utilizzare un mezzo non aziendale la polizza copre l'assicurazione per i danni materiali e diretti subiti dalle **autovetture di proprietà dei dipendenti e dei loro familiari conviventi (se usate l'auto di qualcuno che non è nel Vs stato di famiglia voi non siete coperti dalla Kasco aziendale e i danni rimarranno a Vs carico)**, in uso ai dipendenti, in conseguenza di urto, collisione, ribaltamento, uscita di strada, atto vandalico o rapina, verificatosi esclusivamente durante l'uso delle autovetture stesse per ragioni di servizio. La copertura assicurativa è estesa alle auto per le quali i dipendenti (con esclusione dei familiari) abbiano in corso un contratto di leasing.

Non sono rimborsabili dalla



Kasco aziendale: i danni conseguenti a collisione con altro veicolo identificato al quale risalga completamente la responsabilità dell'evento; i danni a seguito di furto totale e parziale, tentativo di furto o del suo contenuto. La polizza prevede un limite di risarcimento per sinistro di € 18.000,00 e l'applicazione di una franchigia fissa di € 50,00; nel caso di danni a seguito di eventi socio-politici ed eventi naturali la franchigia prevista è di € 150,00. In caso di sinistro che generi la perdita totale dell'autovettura, sarà liquidato l'importo pari al valore commerciale di vendita dell'autovettura alla

data dell'evento entro il limite del massimale di polizza (€ 18.000,00) e senza l'applicazione di alcuna franchigia.

INFORTUNIO IN ITINERE

L'Inail tutela i lavoratori nel caso d'infortuni avvenuti durante il normale tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione del lavoratore e il luogo di lavoro considerato come il percorso più breve e diretto (altri tragitti sono considerati deviazioni). Il cosiddetto infortunio in itinere può verificarsi,



inoltre, durante il normale percorso che il lavoratore deve fare per recarsi da un luogo di lavoro a un altro oppure durante il tragitto abituale per la consumazione dei pasti, se non esiste una mensa aziendale. È stata

riconosciuta l'indennizzabilità anche per l'infortunio occorso al lavoratore durante la deviazione del tragitto casa-lavoro dovuta all'accompagnamento dei figli a scuola. **Qualsiasi modalità di spostamento è ricompresa nella tutela (mezzi pubblici, a piedi, ecc.) a patto che siano verificate le finalità lavorative, la normalità del tragitto e la compatibilità degli orari.** Mentre ai fini dell'applicabilità della tutela assicurativa, la scelta del mezzo privato da parte del lavoratore deve essere valutata, caso per caso, al fine di vagliarne l'effettiva "necessità" (ad es., quando non esistono mezzi pubblici di trasporto o gli stessi non coprono l'intero percorso, ovvero quando non c'è coincidenza di orari, ecc.), **per la bicicletta tale valutazione risulta superata**, afferma l'Inail, ad opera dell'art. 5 della l. n. 221/2015, poiché "il suo utilizzo è considerato dalla norma **sempre necessitato e, quindi, equiparato a quello del mezzo pubblico o al percorso a piedi**".

Le eventuali **interruzioni e deviazioni del normale percorso** non rientrano nella copertura assicurativa a eccezione di alcuni casi particolari, ossia se vi siano condizioni di necessità o se siano state concordate con il datore di lavoro. Esistono, tuttavia, alcune eccezioni.

Ad esempio:

- interruzioni/deviazioni effettuate in attuazione di una direttiva del datore di lavoro;
- interruzioni/deviazioni "necessitate" ossia dovute a causa di forza maggiore (ad esempio un guasto meccanico) o per esigenze essenziali e improrogabili (ad esempio il soddisfacimento di esigenze fisiologiche) o nell'adempimento di obblighi penalmente rilevanti (esempio: prestare soccorso a vittime di incidente stradale);
- interruzioni/deviazioni "necessarie" per l'accompagnamento dei figli a scuola;
- brevi soste che non alterino le condizioni di rischio.

L'utilizzo dell'automobile o dello scooter può considerarsi necessario solo in alcune situazioni.

Esempi:

- il mezzo fornito o prescritto dal datore di lavoro per esigenze lavorative;
- il luogo di lavoro è irraggiungibile con i mezzi pubblici oppure raggiungevole ma non in tempo utile rispetto al turno di lavoro;
- i mezzi pubblici obbligano a attese eccessivamente lunghe;
- i mezzi pubblici comportano un rilevante dispendio di tempo rispetto all'utilizzo del mezzo privato;
- la distanza della più vicina fermata del mezzo pubblico deve essere percorsa a piedi ed è eccessivamente lunga.

L'utilizzo dell'automobile o dello scooter può considerarsi "necessario" e quindi far considerare l'infortunio "in itinere" SOLO in alcune situazioni.

Esempi:

- il mezzo fornito o prescritto dal datore di lavoro per esigenze lavorative;
- il luogo di lavoro è irraggiungibile con i mezzi pubblici oppure raggiungevole ma non in tempo utile rispetto al turno di lavoro;
- i mezzi pubblici obbligano a attese eccessivamente lunghe;
- i mezzi pubblici comportano un rilevante dispendio di tempo rispetto all'utilizzo del mezzo privato;
- la distanza della più vicina fermata del mezzo pubblico deve essere percorsa a piedi ed è eccessivamente lunga.

Per l'infortunio occorso durante lo spostamento per il consumo del pasto occorre fare attenzione perché l'INAIL verifica sempre le finalità, la normalità

del tragitto e la compatibilità degli orari quindi, per fare un esempio, se non avete la mensa ma nelle vicinanze del posto di lavoro avete a disposizione una varietà di luoghi pubblici (bar, mense, ristoranti etc.) e anziché usufruire di questi decidete che volete andare a consumare il pasto dalla suocera o da un familiare che comporta un tragitto che dal punto di vista logistico è più lungo e quindi è meno “normale e compatibile con i vs orari” dei locali pubblici che avete nei pressi del luogo di lavoro o addirittura meno “normale e compatibile con i vs orari di lavoro” della vs residenza, l’INAIL non considererà questa fattispecie come infortunio in itinere e quindi non siete coperti dal punto di vista assicurativo INAIL e quindi se vi accade un incidente sarà malattia e non infortunio.

Un’altra fattispecie può prendersi in esame per quanto riguarda la pausa caffè eventualmente svolta al di fuori del luogo di lavoro; il cosiddetto “quarto d’ora”, anche in questo caso è importantissimo timbrare l’uscita per garantirsi la copertura assicurativa per il tragitto al bar dove si consuma la pausa caffè e conseguentemente timbrare l’entrata e altrettanto importante è che siano ricompresi la finalità, la normalità del tragitto e la compatibilità con gli orari della pausa stessa.

La disamina delle situazioni è importante per comprendere come comportarci nei nostri spostamenti da e per lavoro e nelle pause tra il lavoro stesso sia per comprendere la differenza tra infortunio e malattia (regolati tra l’altro da due enti diversi: INAIL e INSP) perché vi sono diverse incombenze da seguire nei due casi specifici. Nel caso della malattia il lavoratore dovrà seguire le normali istruzioni dedicate alla fattispecie mentre nel caso in cui si tratti di Infortunio vi sono altre incombenze e risvolti, non solo sulle tempistiche della comunicazione all’azienda ma anche per quanto riguarda il comportamento da tenere nell’eventuale convalescenza dal lavoro.

Le strutture aziendali coinvolte nella gestione dell'infortunio hanno solo 48 ore per segnalarlo all'INAIL

Dal 12 ottobre 2017 è obbligatoria per legge, a fini statistici e informativi, la denuncia di infortunio anche per gli incidenti che comportano anche un solo giorno di assenza dal lavoro, oltre al giorno in cui la persona si è fatta male. La comunicazione all’INAIL deve arrivare entro 48 dall’incidente. Le 48 ore di tempo per informare l’INAIL si calcolano dal momento in cui il responsabile riceve i riferimenti del certificato elettronico.

Cosa dobbiamo fare in caso di infortunio?

- **segnalare tempestivamente** al Responsabile della UOG **quando e come è avvenuto l'incidente**;
- **trasmettere** altresì **immediatamente** allo stesso Responsabile della UOG:
 - il **numero identificativo del certificato medico**;
 - la **data di rilascio del certificato**;
 - i **giorni di prognosi** indicati nel certificato stesso.

Nel caso in cui il lavoratore non disponga del numero identificativo del certificato, deve fornire al datore di lavoro il certificato medico in forma cartacea. Se il termine di 48 ore scade in giorno festivo, l'adempimento può essere ancora effettuato senza incorrere in sanzioni entro il primo giorno successivo non festivo. In caso di lavoro settimanale articolato in 5 giorni lavorativi, il sabato è considerato giornata feriale.

Si ricorda che le Strutture Sanitarie sono tenute al rilascio di un documento

che riporta un **numero identificativo dello stesso**, la **data di emissione** e i **giorni di prognosi**. Qualora non sia possibile la trasmissione telematica, per necessità tecnico-organizzative o per altre cause oggettive, i medici o le strutture



sanitarie devono provvedere all'invio del certificato medico tramite PEC alla sede INAIL competente in base al domicilio dell'interessato. In tali casi, inoltre, devono consegnare il certificato medico all'assistito per il successivo inoltro dei relativi dati al datore di lavoro.

Assentarsi dal lavoro per i giorni di prognosi riportati sulla certificazione medica rilasciata a seguito di infortunio. In caso di assenza dal servizio per un periodo di durata superiore a sessanta giorni continuativi per motivi di salute, prima della ripresa dell'attività lavorativa, il personale:

- se soggetto a sorveglianza sanitaria ex art. 41 del D.lgs. n. 81/2008, dovrà essere sottoposto alla visita dal Medico Competente - tramite l'Unità Tutela Aziendale - Prevenzione e Protezione, al fine di verificare l'idoneità alla mansione;
- se non soggetto a sorveglianza sanitaria, potrà essere sottoposto a verifica di idoneità al servizio, tramite struttura pubblica con valutazione, caso per caso, da effettuare anche con il supporto dell'Ufficio Normativa Giuslavoristica e Consulenza del Servizio Politiche del Lavoro della Direzione Centrale Risorse Umane di Intesa Sanpaolo.



Cosa devono fare i responsabili? Il responsabile di un collega infortunato, non appena ricevuti via email i riferimenti del certificato elettronico, deve inoltrarla alla struttura indicata nelle documento di "*Regole In Materia Di Assenze Per Malattia -Infortunio - Controllo Dello Stato Di Malattia - Accertamento Di Idoneità Al Servizio*" presente in ARCO.

Cosa fa la struttura competente? Invia la segnalazione all'INAIL, esclusivamente mediante il servizio online "Comunicazione di infortunio", entro 48 ore dalla ricezione dei riferimenti del certificato medico da parte del Responsabile.

Cosa succede se non si rispettano i termini di legge La mancata comunicazione o l'invio della comunicazione oltre i termini previsti, ovvero dal momento della ricezione da parte del responsabile dell'email con i riferimenti del certificato medico, determina l'applicazione all'azienda di una sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972,80 euro. Tutti i Responsabili di Filiale/Ufficio sono invitati al pieno rispetto dei tempi di invio della certificazione medica relativa al collega infortunato; si sottolinea che ISP si riserva di addebitare il relativo costo ai soggetti inadempienti al citato obbligo di tempestivo inoltro della certificazione medica.

Cosa resta invariato rispetto a quanto abbiamo fatto finora? Per gli infortuni sul lavoro che prevedono un'assenza dal lavoro superiore ai tre giorni, rimane l'obbligo della denuncia/comunicazione d'infortunio così come

previsto dal DPR 1124/1965 e successive modifiche e integrazioni, anche in questo caso entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico.

Cosa fare se si vuole rientrare al lavoro in anticipo rispetto alla prognosi del medico Se la persona si considera guarita e vuole rientrare in ufficio prima di quanto prescritto dal medico curante deve richiedere allo stesso un certificato medico di rettifica della prognosi originariamente indicata. L'INPS ha infatti stabilito che il collega può essere riammesso in servizio solo ed esclusivamente dopo aver presentato la rettifica. Il medico provvederà a richiamare in procedura telematica il certificato precedente. Nel caso non fosse possibile richiamarlo, rilascerà una certificazione cartacea in cui sarà specificata, in tal caso, l'impossibilità d'effettuare l'invio telematico.

Riferimento alla: circolare INAIL 42/2016

QUALI SONO LE REGOLE DA SEGUIRE DURANTE LE ASSENZE DAL LAVORO PER INFORTUNIO?

Con riferimento ai controlli riguardanti le assenze dal lavoro vi è una giurisprudenza purtroppo non uniforme, infatti alcune sentenze della Cassazione (5414/1998, 1452/1999, 1247/2002) avevano espressamente affermato che “diversamente dal dipendente assente per malattia, il lavoratore non presente sul lavoro a causa di un infortunio non ha l'obbligo di rispettare le fasce orarie previste per le di visite di controllo medico”.

La Suprema Corte, infatti, ha giustamente osservato che i controlli sullo stato di malattia del lavoratore infortunato dovevano interpretarsi come una clausola restrittiva che incideva sul diritto del lavoratore, quale cittadino a cui veniva impedita la libertà di movimento sul territorio dello Stato e quindi gli accertamenti si dovevano applicare solo relativamente alle malattie ordinarie.



Più tardi però nel 2002 una nuova sentenza della Cassazione la n. 15773 dichiarava “...legittimi i provvedimenti disciplinari comminati ad un lavoratore assente per infortunio sul lavoro, risultato irreperibile alle visite di controllo, disposte dal datore di lavoro...” e proseguiva “...non c'è dubbio

che nell'attuale coscienza generale è iscritto, con il dovere a tutti di lavorare e con il biasimo per ingiustificate assenze del lavoratore che pretestuosamente lamenti qualche infermità, anche il suo dovere di offrire una leale disponibilità per il relativo accertamento”.

Per l'INCA CGIL le motivazioni addotte da quest'ultima sentenza non sono condivisibili perché giustificano un atto illegittimo che non tiene conto della diversità del concetto d'inabilità per malattia e per infortunio in virtù della quale la normativa in materia di controlli differisce totalmente.

Il Testo Unico 1124/65 definisce l'infortunio come un evento “... da cui derivi



un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni...” mentre l'assenza per malattia è riferita ad una generica “incapacità temporanea al lavoro”.

Le distinzioni in questo caso sono palesi. L'inabilità assoluta è una condizione che implica uno status diverso rispetto all'incapacità lavorativa tanto è vero che è diverso anche lo stesso Ente preposto ad accertarne l'indennizzabilità e la durata (l'INAIL). Nel caso della malattia generica infatti essa viene certificata dal medico di famiglia (Servizio Sanitario nazionale) e successivamente indennizzata dall'INPS.

Il lavoratore assente per infortunio, quindi, non è tenuto a rispettare le fasce orarie, come previsto durante l'assenza per malattia, ma nel contempo il datore di lavoro conserva il diritto di verificare lo stato dell'infortunio e questa verifica la può realizzare solo chiedendo all'INPS (che non c'entra nulla con l'infortunio ma è l'unico ente adibito a tali controlli) di effettuare la visita medica al lavoratore. Ovviamente l'INPS svolge la visita medica al lavoratore negli orari canonici (dalle ore 10:00 alle 12:00 e dalle ore 17:00 alle ore 19:00) di reperibilità per malattia e quindi se il lavoratore assente per infortunio (INAIL) non è reperibile negli orari di accertamento INPS e quindi non permette la verifica del suo stato di salute dovrà mettersi nella condizione di permettere tale verifica il più presto possibile. Il lavoratore, quindi, assente dal lavoro per infortunio non ha l'obbligo di rispettare gli

orari di visita INPS ma ha l'obbligo di fornire al datore di lavoro la possibilità di verificare il suo stato di salute. Per questo il lavoratore che dovesse ricevere la visita dell'INPS durante l'assenza per infortunio (INAIL) e non fosse stato presente al domicilio durante tale visita dovrà recarsi all'INPS di sua iniziativa e consentire la verifica del suo stato di salute (UNICO OBBLIGO DEL LAVORATORE).

POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRA PROFESSIONALI

Tutti i lavoratori in servizio a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato beneficiano di una copertura per infortuni professionali ed extra-professionali che abbiano per conseguenza la morte o un'invalità permanente stipulata da ISP. Quindi se vi dovesse capitare un incidente sia sul lavoro, sia nel vostro tempo libero ricordatevi di consultare le regole di copertura di tale assicurazione sia nella Intranet aziendale sia nelle Guide della FISAC CGIL del Gruppo ISP ma soprattutto di aprire il sinistro con il modulo apposito entro 15 gg dall'evento.

Il lavoro non è cambiato solo per dove e quando si svolge ma anche e soprattutto per com'è svolto, ci riferiamo alle “pressioni commerciali”, alla “disorganizzazione normativa e lavorativa” e alle postazioni di lavoro sempre più ridotte o precarie che devono garantire comunque la salute e la sicurezza del lavoratore. Per questo ricordiamo a tutti che in caso di problematiche legate a stress da lavoro correlato o a dolori posturali è possibile chiedere la “visita dal medico competente” per accertare le cause e le azioni da intraprendere affinché sia tutelata la Vostra salute e la sicurezza (fisica e psicofisica) sul lavoro.

I Sindacalisti della FISAC CGIL sono a disposizione di tutti i lavoratori perché l'ODL (l'Organizzazione Del Lavoro) cambia ma i diritti restano.



WEB - SOCIAL NETWORK E SANZIONI DISCIPLINARI

Nella vita quotidiana non riusciamo più a farne a meno, ma a volte l'utilizzo disinvolto dei social network e di internet in genere rischia di avere gravi conseguenze sul nostro lavoro, e molto spesso **non ne siamo neanche consapevoli**.

Negli ultimi anni sono stati sempre più frequenti casi di lavoratori dipendenti



che, molte volte ignari delle conseguenze, hanno pubblicato sui propri social networks (facebook in primis) fotografie o “selfie”, spesso denigratori, scattati sul posto di lavoro, oppure frasi diffamatorie e screditanti nei confronti di datore di lavoro o colleghi. È da tenere a mente che il mondo di Internet non è affatto privo di regole e che i comportamenti posti

in essere su di esso si ripercuotono inevitabilmente nella vita reale. Nel mondo virtuale ci si sente sempre nella necessità di portare a conoscenza degli altri proprie immagini e proprie considerazioni ma ciò può portare a dei riflessi nella vita personale e lavorativa.

I social media, infatti, sono degli ambienti accessibili a una cerchia più o meno ampia di soggetti, dunque, realizzare condotte di questo genere può comportare l'inflizione di sanzioni di vario tipo. Ad esempio, in sede disciplinare, comportamenti simili hanno comportato in diversi casi, per il dipendente trasgressore, il licenziamento per giusta causa per violazione dell'obbligo di fedeltà previsto dall'articolo 2105 del c.c.

Prendendo spunto da una ricerca pubblicata dal dipartimento legale della FISAC/CGIL di Roma e Lazio, intendiamo fornire una breve ma essenziale lista dei **comportamenti da evitare accuratamente** onde evitare di esporsi a sanzioni che possono arrivare anche al licenziamento.

Invitiamo a leggere per intero il documento originale, che presenta collegamenti ad una serie di riferimenti normativi e riporta sentenze molto utili per capire quanto reali possano essere i rischi: **Social network e sanzioni disciplinari a cura del dipartimento legale FISAC-CGIL Roma e Lazio**.

MAI COLLEGARSI E POSTARE MATERIALE SUI SOCIAL NETWORK IN ORARIO DI LAVORO, ANCHE DA DISPOSITIVI PRIVATI

Fermo restando il diritto alla libertà di espressione, garantito anche sul luogo di lavoro, dobbiamo ricordarci che in ufficio siamo tenuti a svolgere le mansioni che ci competono, e ripetute interruzioni della nostra attività possono comportare conseguenze disciplinari, fino al licenziamento per giusta causa. Ogni post inserito sui social, ma anche ogni commento o un semplice “mi piace”, **costituiscono la traccia di comportamenti passibili di sanzioni, e quindi vanno assolutamente evitati.**

MAI INSERIRE RIFERIMENTI DI QUALSIASI TIPO LEGATI ALLA PROPRIA AZIENDA

Anche senza citarla espressamente, **qualsiasi contenuto critico o lesivo nei confronti della propria azienda può rappresentare un motivo sufficiente per il licenziamento.** Va detto che alcune aziende vietano ai propri dipendenti anche di inserire contenuti che possano tendere a sminuire o dileggiare **la concorrenza.** Appare inoltre decisamente inopportuno – e pericoloso – **raccontare sui social episodi avvenuti sul posto di lavoro,** magari irridendo il comportamento di clienti, anche se non si riportano elementi che ne consentano l'identificazione. Inopportuno (e per molte aziende espressamente vietato) **pubblicare foto o video realizzati nell'ambiente di lavoro.** Esistono anche norme che vietano espressamente di fornire informazioni su prodotti e servizi bancari sui social e, in generale, di **dare l'impressione di parlare a nome dell'azienda senza esserne espressamente autorizzati.** E' invece consentito diffondere annunci pubblicitari pubblicati dalla pagina ufficiale del proprio datore di lavoro. Ferma restando la necessità di acquisire e leggere attentamente la policy dell'azienda in cui si opera, **il buon senso suggerisce di tenere nettamente distinti i social network, destinati essenzialmente allo svago ed allo scambio di opinioni con conoscenti ed amici, da tutto ciò che attiene il nostro lavoro.**



MAI UTILIZZARE ESPRESSIONI INGIURIOSE E OFFENSIVE VERSO SUPERIORI O COLLEGHI

L'inserimento di post tesi ad insultare o deridere colleghi o superiori, **oltre ad esporci al rischio di possibili azioni in sede giudiziaria, è ancora una volta sufficiente a giustificare un licenziamento.** Aggiungiamo che anche l'inserimento di commenti ingiuriosi nei confronti di personaggi più o meno noti, in linea con il triste fenomeno della diffusione dell'odio online, ci espone ad una meritata querela che, a sua volta, può giustificare l'espulsione dell'azienda.

MAI UTILIZZARE I BENI AZIENDALI SENZA CONOSCERE LA POLICY AZIENDALE IN MERITO

L'utilizzo di personal computer, tablets o smartphone che l'azienda ci mette



a disposizione è sempre finalizzato allo svolgimento del nostro lavoro. **Qualsiasi utilizzo diverso rischia di metterci nei guai.** Per questo, ancora una volta, ribadiamo la necessità di procurarsi e leggere con attenzione le norme aziendali che disciplinano l'utilizzo di tali dispositivi. Raccomandiamo infine attenzione all'utilizzo delle caselle di posta elettronica aziendali. A prescindere dalla normativa interna, che anche in questo caso è necessario

conoscere, **bisogna sempre evitare di utilizzarle per la registrazione a siti o newsletter che non siano legati all'attività lavorativa.**

Il mondo virtuale dei social networks, come si può desumere da questa breve analisi, appare pieno di rischi legali per i soggetti che lo frequentano per questo occorre porre particolare attenzione nell'utilizzo di questi strumenti, in particolare sul posto di lavoro, poiché molte violazioni avvengono proprio a causa dell'inconsapevolezza dei lavoratori.

Bologna, 7 marzo 2018

Segreteria Carisbo

FISAC CGIL