

4

MAI POSTARE ESPRESSIONI INGIURIOSE O OFFENSIVE VERSO SUPERIORI, COLLEGHI O VERSO L'AZIENDA STESSA

Le espressioni ingiuriose e offensive, oltre ad avere rilevanza penale, sono motivo di licenziamento per giusta causa.

5

EVITARE DI MANTERE UN PROFILO PUBBLICO CON POST VISIBILI A TUTTI

La prudenza impone di limitare le impostazioni di privacy sul profilo così da non rendere accessibili i contenuti a tutti i potenziali utenti.

Tuttavia, anche quei contenuti sulle nostre bacheche, che crediamo essere visualizzabili solo da una ristretta cerchia di persone, possono essere invece utilizzati dal datore che ne è venuto in possesso anche indirettamente (es: screenshot) .

Pertanto , il modo migliore per non incorrere nelle sanzioni, invece, è quello di non utilizzare i social per sfoghi, insulti o considerazioni negative nei confronti del proprio contesto lavorativo.

IL DOCUMENTO COMPLETO SULL'USO CONSAPEVOLE DEI SOCIAL NETWORK È VISIBILE SUL SITO DELLA FISAC CGIL ROMA E LAZIO NELLA RUBRICA "COME FARE PER"

PER SAPERNE DI PIÙ E PER SEGUIRE LE NOSTRE ATTIVITÀ COLLEGATI A:

[HTTP://WWW.FISAC-CGIL.IT/CATEGORY/TERRITORI/FISAC-CGIL-LAZIO](http://www.fisac-cgil.it/category/territori/fisac-cgil-lazio)

[FB FISAC CGIL ROMA E LAZIO](#)

[HTTPS://TWITTER.COM/FISAC_LAZIO](https://twitter.com/fisac_lazio)

progetto grafico Fisac Cgil Roma e Lazio - dic 2016

SOCIAL NETWORK & SANZIONI DISCIPLINARI

**INDICAZIONI X UN USO CONSAPEVOLE DEI
SOCIAL NETWORK**

5

**COSE
DA
NON FARE
IN
UFFICIO**

a cura del Dipartimento Legale Fisac Cgil Roma e Lazio



Facebook, Twitter e gli altri Social Network sono entrati prepotentemente nella vita di tutti noi, pochi sanno però che quello che viene “postato” e “condiviso” può essere oggetto di sanzioni disciplinari da parte del datore di lavoro, senza distinzione tra profilo “aperto” o “chiuso” (privato e/o solo per gli “amici”o “follower”) pertanto la libertà di manifestare liberamente il proprio pensiero (art 21 Costituzione) va bilanciata con gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro (artt 2104 e 2105 cod civ).

COME COMPORTARSI? VEDIAMO INSIEME 5 REGOLE DA SEGUIRE:

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

L'art 21 Cost . e l'art. 1 dello Statuto dei Lavoratori garantiscono il diritto alla libera manifestazione del pensiero , nel rispetto, però, dell'obbligo di espletare la propria prestazione lavorativa senza interrompere il normale svolgimento delle mansioni assegnate.

Sotto questo profilo, qualora vi sia un accesso ai social network che va al di là dei limiti della normale tollerabilità, si configura una violazione dei doveri di diligenza, che può portare a sanzioni disciplinari, compreso il licenziamento (vv T. Milano Sez Lav, 14/6/2001).



a cura del Dipartimento Legale Fisac Cgil Roma e Lazio

2 MAI UTILIZZARE I BENI AZIENDALI SENZA CONOSCERNE LA POLICY DI UTILIZZO

Lo Statuto dei Lavoratori, il Jobs Act e il Garante della Privacy stabiliscono che l'azienda deve fornire ai dipendenti le regole di utilizzo dei dispositivi aziendali in dotazione(tablet, computer, smartphone etc..)

E' necessario prendere coscienza di cosa si può e non si può fare con i dispositivi aziendali dalla lettura attenta dell'informativa disposta dal datore di lavoro.

3 MAI “POSTARE” RIFERIMENTI DI QUALSIASI TIPO LEGATI ALLA PROPRIA AZIENDA

I contenuti lesivi dell'immagine dell'azienda , o informazioni che possano far risalire direttamente o indirettamente all'impresa, configurano una violazione dei doveri di correttezza, diligenza e fedeltà, stabiliti dal codice civile.

Post di questo genere hanno già causato provvedimenti disciplinari e licenziamenti in varie aziende pubbliche e private.



a cura del Dipartimento Legale Fisac Cgil Roma e Lazio