

Giurisprudenza

Provvigioni e divieto di concorrenza
Sentenza del Tribunale federale
del 2 maggio 2013 (4A.8/2013)

X. SA, azienda attiva nell'intermediazione di prodotti assicurativi e bancari, ha assunto Y. dal 1° luglio 2007 in qualità di consulente economico, concordando con lui un salario composto da anticipi (provvigioni) sugli affari da lui conclusi.

Il lavoratore era libero di organizzare il suo tempo di lavoro, compresa la presenza in ufficio, a dipendenza delle necessità professionali.

Il contratto di lavoro prevedeva l'esclusiva dell'attività a favore di X. SA e conteneva una clausola di divieto di concorrenza la cui violazione avrebbe comportato l'esigibilità di una pena convenzionale di CHF 15'000.-.

Y. ha concluso nel giugno del 2009 un contratto come agente di un'assicurazione e ha di conseguenza comunicato a X. SA che cessava la sua attività con effetto immediato.

X. SA ha chiesto al giudice di bloccare con ordine giudiziario l'attività di Y. in ragione del divieto di concorrenza contenuto nel contratto, chiedendo pure che venisse condannato a pagare complessivamente CHF 42'000.-, segnatamente per l'abbandono del posto di lavoro e la violazione della clausola di divieto di concorrenza.

Il lavoratore si è opposto alla domanda, chiedendo da parte sua il pagamento di provvigioni da lui maturate.

Il tribunale d'appello ha respinto le richieste della ditta e ha condannato quest'ultima a pagare al lavoratore una differenza salariale che, computata con quanto già versato, costituisce una remunerazione adeguata in ragione del fatto che egli era pagato integralmente su base variabile composta da provvigioni. Il Tribunale d'appello ha fatto riferimento in tal senso a quanto pubblicato dall'Ufficio federale di statistica per quanto riguarda il salario medio di un lavoratore di sesso maschile senza particolari qualifiche nel settore delle attività finanziarie e delle assicurazioni. Peraltro, visto che la remunerazione versata al lavoratore è stata riconosciuta un motivo di disdetta imputabile al datore di lavoro, con la conseguente decadenza della clausola di divieto di concorrenza.

Il Tribunale federale, adito da X. SA, ha sottolineato che la dottrina moderna ritiene che se il lavoratore è remunerato esclusivamente o in modo preponderante attraverso provvigioni variabili, queste devono costituire una remunerazione adeguata, come inteso dall'art. 349a cpv. 2 CO. La nozione di salario adeguato è di carattere giuridico e deve essere esamina-

A gentile richiesta La consultazione del proprio dossier personale da parte di un collaboratore è un diritto?

Alla luce dell'art. 8 della legge sulla protezione dei dati (LPD), ogni lavoratore può domandare al proprio datore di lavoro di accedere ai dati trattati nel dossier che lo concernono. Quest'ultimo dovrà comunicare al proprio dipendente tutti i dati che lo concernono, comprese le informazioni disponibili sull'origine dei dati, lo scopo e, se del caso, i fondamenti giuridici del trattamento, le categorie dei dati trattati, come pure i partecipanti alla collezione e i destinatari dei dati. La LPD non si applica, però, ai dati personali trattati dal datore di lavoro per uso esclusivamente personale e che non vengono comunicati a estranei (p.e. le note personali di quest'ultimo sul lavoratore, sulla sua carriera e al suo processo di selezione). L'informazione è di regola gratuita e scritta, sotto forma di stampato o di fotocopia. Un'equa partecipazione alle spese può essere, però, eccezionalmente domandata quando le informazioni richieste sono già state comunicate al lavoratore nei 12 mesi prima dell'inoltro della domanda, a meno che questi provi un interesse degno di protezione, segnatamente la modifica dei dati che lo concernono senza che ne sia stato informato oppure quando la comunicazione delle informazioni richieste ha causato un lavoro considerevole (art. 2 dell'ordinanza sulla LPD). Inoltre, la partecipazione è al massimo di 300 franchi. Il lavoratore è preventivamente informato dell'importo e può ritirare la sua richiesta entro 10 giorni. Il datore di lavoro può,

ta in concreto dal giudice, che dispone di un potere d'apprezzamento riguardo alle circostanze del caso concreto. Il giudizio della corte d'appello cantonale è stato confermato dal Tribunale federale, che non ha rilevato un abuso del potere d'apprezzamento del giudice sulla fissazione del salario adeguato previsto dalla legge. Di riflesso, l'insufficiente remunerazione versata al lavoratore è stata considerata costitutivo di motivo di disdetta imputabile al datore di lavoro, di modo che la clausola di concorrenza è decaduta per legge e la pena convenzionale da questa fissata inesigibile.

Costantino Delogu, avvocato

Il salario e le sue diverse forme: manuale 3.2.1.1.

Il contratto d'impiego del commesso viaggiatore: manuale 2.5.2

Il divieto di concorrenza: manuale 4.10.

tuttavia, rifiutare, limitare o differire la comunicazione delle informazioni, nella misura in cui interessi preponderanti di un terzo lo esigano oppure nella misura in cui lo esigano suoi interessi preponderanti e a condizione che non comunichi i dati personali a terzi (art. 9 LPD). Ogni rifiuto, limitazione o differimento d'informazione dovrà, in ogni caso, essere motivato. Di norma ogni lavoratore che domanda al datore di lavoro l'accesso ai propri dati, lo deve fare per scritto e provare la propria identità. La domanda d'informazione e la comunicazione delle informazioni richieste possono avvenire per via elettronica, purché il datore di lavoro lo preveda esplicitamente e prenda misure adeguate al fine di assicurare l'identificazione del lavoratore e di proteggere i dati del lavoratore dall'accesso di terzi non autorizzati in occasione della comunicazione delle informazioni. D'intesa col datore di lavoro o su proposta di quest'ultimo, il lavoratore può anche consultare i dati sul posto. Se quest'ultimo è consenziente e l'identità provata, le informazioni possono pure essere fornite a voce. Le informazioni sono fornite entro 30 giorni dopo aver ricevuto la domanda. Lo stesso dicasi di una decisione che limita il diritto d'accesso, la quale deve essere motivata. Se non è possibile fornire le informazioni entro 30 giorni, il datore di lavoro avverte il lavoratore indicandogli il termine entro il quale sarà data la risposta. Informazioni su dati di persone decedute sono rilasciate se il richiedente prova di avervi interesse e non vi si oppongono interessi preponderanti di congiunti della persona deceduta o di terzi. L'interesse è presunto in caso di stretta parentela o di matrimonio con la persona deceduta.

Prisca Renella, avvocato

Dossier del personale: manuale 1.12
Protezione dei dati personali: manuale 3.2.6.3

Impressum

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione

Il diritto del lavoro applicato.

Editore: Robert Boss

Responsabile Newsletter: Marina D'Alò

Hanno collaborato: avv. Gianni Cattaneo,

avv. Costantino Delogu, avv. Prisca Renella

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa

tel. +41(0)91 600 93 03 - fax +41(0)91 600 93 04

Redazione: redazione@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Un sondaggio effettuato su un campione di oltre quattromila persone ha rivelato che ogni giorno in Svizzera, sul posto di lavoro, molti dipendenti dedicano perfino più di due ore alla navigazione in internet per ragioni non professionali. Oltre ad essere un'attività che sottrae energie, tempo e concentrazione al lavoro, il fenomeno comporta gravi rischi per il datore. Cosa deve fare, quindi, quest'ultimo per difendersi? "La linea tra sorveglianza legittima e violazione della sfera privata dell'impiegato è sottile", ricordano gli specialisti - tra i quali il team dell'incarico federale della protezione dei dati e della trasparenza, Hanspeter Thür - ed in casi estremi possono esserci conseguenze penali. Vista la gravità del problema, dedichiamo ampio spazio al tema in questa edizione di Newsletter Lavoro. Con l'ausilio di chi è a contatto con le problematiche inerenti all'uso (ed abuso) di internet e della posta elettronica in ufficio, abbiamo cercato di fornire ai nostri lettori spunti di riflessione e indicazioni utili. In particolare vi proponiamo un'intervista all'avvocato Gianni Cattaneo, autore, tra l'altro, di un libro dedicato al diritto svizzero dell'informatica e di internet.

Sempre in questo numero, nella rubrica "A Gentile Richiesta", l'avvocato Prisca Renella si sofferma su un altro tema delicato legato alla trasparenza: la consultazione del proprio dossier personale da parte di un collaboratore è un diritto? Di provvigioni e divieto di concorrenza parla invece l'avvocato Costantino Delogu nella rubrica "Giurisprudenza", citando una sentenza del Tribunale federale dello scorso mese di maggio.

Marina D'Alò

All'interno:

- **Le conseguenze pratiche dell'uso scriteriato di internet**

- **Provvigioni e divieto di concorrenza / Giurisprudenza**

- **La consultazione del proprio dossier personale è un diritto? / A gentile richiesta**

Internet e mondo del lavoro: cosa chiedono gli imprenditori agli esperti per difendersi dagli abusi?



"Le numerose telefonate che il nostro servizio di consulenza riceve in merito alla sorveglianza sul posto di lavoro mostrano che né i datori di lavoro né i loro

collaboratori hanno le idee chiare su quali misure sia lecito prendere". Questa la constatazione fatta dall'incarico federale della protezione dei dati e della trasparenza, Hanspeter Thür (nella foto), e dai suoi collaboratori, i quali sottolineano che numerosi datori di lavoro e lavoratori si sono rivolti a questo servizio di consulenza per informarsi sulle misure di sorveglianza ammesse sul posto di lavoro. Gli argomenti principali che suscitano l'interesse sono soprattutto la sorveglianza con telecamere, il controllo degli spostamenti per mezzo di smartphone o altri strumenti di proprietà dell'azienda, il controllo degli scambi di posta elettronica e navigazione in internet.

"Nel caso dei datori di lavoro abbiamo constatato che si informano soprattutto su quali siano i modi di procedere conformi alle disposizioni della protezione dei dati. Dal canto loro, i lavoratori non mettono in dubbio, in linea di principio, il controllo in sé sul posto di lavoro: la maggior parte si rende conto che il controllo esiste e lo accettano. Piuttosto le domande vertono sulle misure che il datore di lavoro ha il diritto di prendere. Spesso sono poste da persone cui il datore di lavoro ha già rimproverato il comportamento scorretto oppure che sono sotto inchiesta o sono state licenziate". Secondo gli esperti federali, il problema di fondo, così come la relativa soluzione, sono da ricercarsi - nel rispetto della trasparenza - in un chiaro processo comunicativo. In pratica, il datore di lavoro deve informare il lavoratore in modo

preciso sul modo in cui effettua la sorveglianza e valuta le conclusioni, nonché sullo scopo di questa misura. Deve comunicare espressamente agli impiegati il trattamento dei dati in un regolamento sull'uso e sulla sorveglianza. Inoltre "deve chiarire quale uso è permesso fare della posta elettronica e di internet e cosa invece è vietato".

Ovviamente anche in questo settore si pone ripetutamente il problema della proporzionalità delle misure di sorveglianza: "a tale proposito constatiamo che le possibilità offerte dalla tecnica incitano alcuni datori di lavoro a misure sproporzionate. Per questo motivo ci teniamo a precisare che un'analisi nominativa dei dati raccolti utilizzando mezzi di informazione e comunicazione (telefono, posta elettronica, internet, fax) è ammessa solo in caso di sospetti concreti di abuso grave. Inoltre deve essere chiaro che il sospetto di abuso non può essere combattuto con un'altra misura che leda i diritti della personalità del lavoratore", sottolineano gli esperti e ricordano che: "i sistemi di controllo e sorveglianza del comportamento dei lavoratori sul posto di lavoro non sono ammessi (art. 26 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro)".

"Abbiamo ricevuto numerosi reclami concernenti l'utilizzazione di diversi programmi informatici che consentono una sorveglianza dei lavoratori sul posto di lavoro in tempo reale. In tutti i casi, siamo riusciti a convincere le imprese interessate a gestire la loro attività conformemente alla legge sulla protezione dei dati", spiegano gli esperti dell'IFPD. Nella maggior parte dei casi i reclami concernevano l'installazione segreta di un software che permette di sorvegliare il lavoratore sul posto di lavoro ventiquattro ore su ventiquattro, ma che viola la sfera privata.

M. D'A.

Le conseguenze pratiche dell'uso scriteriato di internet

Navigare su internet e utilizzare la posta elettronica illecitamente o eccessivamente durante il tempo di lavoro arreca danno all'azienda. Non solo dal profilo finanziario: tutto il flusso dei dati aziendali può essere paralizzato, la memoria del sistema intasata ed il posto di lavoro elettronico bloccato. La visita ai siti internet illegali può inoltre essere dannosa non solo per la reputazione dell'azienda, ma comportare addirittura conseguenze legali. Alcuni consigli per difendersi vengono forniti ai datori di lavoro nelle 42 pagine di un "manuale" ("Sorveglianza dell'utilizzazione di internet e della posta elettronica sul posto di lavoro") redatto dagli specialisti del team dell'incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza. Il quadro che viene illustrato fin dalle prime pagine di questa guida è catastrofico: l'utilizzazione della rete informatica causa differenti spese. Il datore di lavoro può vedersi addebitati altri costi a causa dell'utilizzazione di offerte web soggette a spese, qualora l'accesso avvenga sotto

il suo nome oppure con la sua carta di credito. In nome dell'azienda gli impiegati possono anche, consapevolmente o inconsapevolmente, concludere in internet contratti giuridici, addossandone la responsabilità al datore di lavoro. Ma anche i segreti di fabbricazione, i segreti commerciali nonché la protezione dei dati dell'azienda possono essere pregiudicati. "L'impiego sempre maggiore di strumenti di lavoro portatili, come i notebook, i palmari o i cellulari, accresce il pericolo" ricorda l'IFPDT spiegando che in tali casi le misure in possesso dei datori di lavoro trovano un'azione limitata e che, inoltre, esiste il pericolo di perdere segreti commerciali per il fatto che i laptop possono essere facilmente dimenticati o rubati. Sapere che una sorveglianza è possibile può avere un effetto deterrente sul comportamento dell'impiegato, dicono gli specialisti. In caso di abuso dimostrato il datore di lavoro può pronunciare sanzioni di diritto del lavoro contro l'impiegato colpevole. L'impiegato è responsabile del

danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro (art. 321e CO). Tra i provvedimenti che il datore di lavoro può adottare vi è l'ammoneimento, il blocco all'accesso a internet, la richiesta di risarcimento del danno, la riduzione del salario, il trasferimento. In casi estremi, il datore di lavoro può addirittura decidere il licenziamento (art. 335 CO). Tuttavia, le sanzioni devono essere proporzionali alla gravità del singolo abuso e, per quanto riguarda la loro entità, essere determinate o determinabili già nel regolamento che disciplina la sorveglianza. Inoltre il datore di lavoro deve tener conto del fatto che un mancato rispetto da parte sua delle condizioni e delle regole pertinenti in occasione della sorveglianza delle attività svolte dall'impiegato con internet e con la posta elettronica può essere impugnato davanti al giudice come lesione illecita della personalità (art. 15 e 25 LPD). Nel caso di sorveglianza abusiva, il datore di lavoro può anche incorrere in conseguenze penali.

Qualche consiglio per la sicurezza su WLAN

Per evitare problemi, l'IFPDT suggerisce di adottare opportuni provvedimenti che riportiamo di seguito per i nostri lettori. WLAN è l'acronimo di Wireless local area network, vale a dire una rete locale senza fili che comunica con i dispositivi collegati (computer, stampante, scanner e altri) via radio tra loro e spesso anche con internet. I vantaggi del funzionamento senza fili sono evidenti, ma lo sono anche gli svantaggi: una rete radio non si ferma ai muri di casa. Quindi, se non è (sufficientemente) protetta, chiunque si trovi a portata della rete può navigare senza essere notato. Con conseguenze devastanti. Adottate dunque le misure necessarie

per proteggere la vostra rete wireless: definite password sicure, nascondete le identificazioni di rete, limitate l'accesso al vostro access point soltanto a determinati terminali, e spegnete access point e apparecchi quando non li usate, inoltre risparmierete energia. Ma, evidenzia l'IFPDT, esistono operatori commerciali che mettono a disposizione infrastrutture WLAN in luoghi pubblici (aree urbane, stazioni, aeroporti ecc.). Dai sondaggi emerge che un numero crescente di utenti approfitta volentieri di questa possibilità per navigare in internet. Gli utenti, tuttavia, dovranno affrontare anche in questo caso il problema degli hacker. Quindi, prima

di navigare in reti pubbliche, assicuratevi che il vostro apparecchio sia adeguatamente protetto. Erigete un buon firewall, tenete aggiornato il vostro sistema antivirus e antispyware, utilizzate soltanto tratte radio cifrate verso l'access point e disattivate l'elemento radio del vostro notebook quando non state navigando in internet. Oltretutto risparmierete l'energia della batteria. In una rete pubblica non potete essere sospettati per gli scaricamenti illegali effettuati da altri utenti, ma grazie alle misure di protezione descritte eviterete che i vostri dati personali, le vostre fotografie o i vostri film vengano inaspettatamente diffusi in internet.

I suggerimenti dell'avvocato

All'avvocato Gianni Cattaneo, autore di un libro dedicato al diritto svizzero dell'informatica e di internet, abbiamo chiesto quali punti siano importanti dal profilo giuridico per evitare spiacevoli sorprese. "In particolare raccomando di: agire proattivamente e in maniera anticipatoria (non aspettare che il problema si ponga); operare applicando il principio di precauzione (o di prudenza); effettuare regolarmente un check-up della situazione valutando i rischi esistenti, sia a livello legale, sia a livello tecnico - informatico; dotarsi di un'organizzazione interna adeguata (adottare misure tecnologiche di protezione dell'azienda; regolare in maniera professionale l'uso della piattaforma informatica aziendale e l'attività di cybersorveglianza; informare attentamente e regolarmente i dipendenti sui loro obblighi e sulle misure di sorveglianza implementate, ad esempio attraverso conferenze e workshop interni; sanzionare in maniera documentalmente dimostrabile il dipendente

che viola i regolamenti interni; tenere regolarmente seminari e conferenze sul tema all'attenzione del personale dirigente). Un ultimo appunto: è di primordiale importanza che il personale sia in grado di agire in maniera corretta e tempestiva in presenza di un abuso (furto di dati, utilizzo abusivo di internet), con particolare riferimento alla salvaguardia delle relative prove. In effetti, è essenziale evitare manipolazioni sul computer, le quali sono suscettibili, data la smaterializzazione dei dati, di compromettere ogni possibilità per l'azienda di apportare la prova in giudizio dell'abuso o del furto. In una situazione del genere, occorre in primis allontanare la persona in questione dal computer e mettere lo stesso in sicurezza (senza spegnerlo). Vanno poi allertati gli specialisti informatici i quali, in collaborazione con il legale dell'azienda, che va informato immediatamente, determineranno l'iter corretto per salvaguardare le prove".

La tecnologia evolve ma il diritto non cambia: il datore di lavoro deve prevenire per tutelare l'azienda

Intervista di Marina D'Alò all'avvocato Gianni Cattaneo



In Ticino è stato un "pioniere" specializzandosi in questa materia e scrivendo un libro sul tema ("Introduzione al diritto svizzero dell'informatica e di internet"). È in arrivo un'edizione aggiornata?

Il libro è certamente la prima opera in italiano a trattare il tema del diritto delle nuove tecnologie dell'informazione dal profilo svizzero in maniera accessibile anche al non giurista. In effetti, è il risultato di molti anni di lavoro a contatto con gli imprenditori e le aziende (da qui il taglio immediato, le casistiche pratiche e i modelli di direttive interne e di regolamenti), nonché di discussioni con gli studenti "professionisti" (manager e responsabili IT) che frequentano i miei corsi di diritto di Internet in SUPSI e SSIG.

Il libro, a distanza di un anno e mezzo dalla pubblicazione, è ancora aggiornato ed attuale. In effetti, esso teneva già conto dei processi legislativi in corso. Inoltre, gli "aggiornamenti" (nel senso di novità, quasi sempre giurisprudenziali, non contemplate dal libro) sono stati regolarmente pubblicati sul sito www.infodiritto.net, che serve a mantenere "viva" la pubblicazione in vista di una prossima edizione, la quale non arriverà tuttavia prima del 2015.

La tecnologia avanza rapidamente: quali sono i principali cambiamenti registrati dalla pubblicazione del suo libro?

Certamente, la tecnologia evolve. Per contro il diritto, quale conseguenza del principio detto di "neutralità tecnologica", non cambia, pur ambendo a risolvere le nuove situazioni determinate dai mutamenti tecnologici. Questa situazione causa non poche incertezze a livello applicativo, nonché rischi legali e reputazionali accresciuti per le aziende (poiché generalmente ignorati o sottostimati). Queste ultime dovrebbero affrontare tale situazione in maniera proattiva e secondo principi prudenziali, in particolare esaminando regolarmente la

propria organizzazione interna, i propri regolamenti e le direttive (in particolare quelli relativi al contratto di lavoro), valutando i propri rischi e acquisendo le competenze necessarie per prevenire le situazioni dannose. Oggi non è possibile gestire un'attività o un'azienda senza porsi il problema della sicurezza informatica, della tutela dei dati personali e aziendali, della difesa della reputazione online, della prevenzione dei crimini informatici ecc. Tra le principali novità che saremo chiamati a gestire nel prossimo futuro vi sono: il tema del BYOD ("bring your own device"), ossia dell'integrazione in azienda dello smartphone personale/privato del dipendente (ma anche del notebook e del tablet); tale integrazione, la quale non è priva di criticità, deve essere correttamente gestita da un legale specializzato (drafting della documentazione legale e delle direttive interne) in collaborazione con un tecnico informatico specializzato nella sicurezza dei dispositivi mobili (occorre segnatamente impostare correttamente il firewall aziendale e il dispositivo mobile, installare un software antivirus sul cellulare, come pure un software di cancellazione a distanza dei dati, creare un ambiente aziendale e uno personale all'interno del dispositivo mobile, ecc.); il tema delle tecnologie di tracking mediante GPS dei veicoli aziendali alla luce dei limiti posti dalla legge in relazione alla sorveglianza elettronica dei dipendenti sul posto di lavoro; i servizi di cloud computing offerti alle aziende per gestire (quasi) integralmente sul web il proprio back office (gestione della posta elettronica, memorizzazione di dati aziendali, gestione delle buste-paga, ecc.) pongono problemi giuridici complessi (protezione di dati personali e dei segreti aziendali, responsabilità del provider dei servizi in caso di malfunzionamenti, diritto applicabile se i dati sono conservati fuori dalla Svizzera ecc.); il recente caso Megaupload.com ha dimostrato la scarsa affidabilità di taluni provider di servizi di storage remoto utilizzati anche dalle aziende per i loro back-up.

Secondo lei qual è la situazione in Ticino sul fronte della "guerra" tra dipendenti e datori di lavoro per i controlli in internet?

Le aziende che seguono personalmente sono molto sensibili e rispettose dei limiti posti dal diritto imperativo del lavoro. Tale sensibilità viene "coltivata" mediante conferenze a livello manageriale in cui viene spiegato il senso e la portata delle limitazioni. D'altra parte, la conoscenza approfondita della materia (il "sentito dire" o il "copia-incolla" in questo settore è quanto di più pericoloso e poco serio si possa praticare) consente di utilizzare le possibilità di controllo elettronico (che esistono!) nella massima estensione possibile, prerogativa ovviamente benvenuta in ogni azienda che intende legittimamente proteggere sé stessa, i propri dipendenti e i propri partner (fornitori, creditori, clienti) da comportamenti illeciti di dipendenti sleali o semplicemente poco affidabili (discriminazioni sessuali, furti di dati, inefficienza produttiva ecc.). In tale ambito, ricordiamo che le attività per ipotesi illecite (condivisione di materiale protetto da copyright, diffamazione sui social networks, intrusioni in sistemi protetti altrui ecc.) svolte dai dipendenti online sono direttamente collegate all'azienda, la quale mette in gioco la propria reputazione (ma anche la propria responsabilità penale), attraverso l'indirizzo IP del pc del dipendente. Nel caso di un'indagine di polizia, in prima battuta è l'azienda ad essere coinvolta, in quanto titolare del collegamento ad internet. Tocca poi a lei dimostrare chi sia il dipendente colpevole, cosa non sempre facile.

In quanto avvocato specializzato in questo settore, sono numerosi i casi di controversie per abusi, da una parte o dall'altra, in materia di uso e controllo di internet?

Per avere una visione globale/statistica occorrerebbe porre tale domanda ai Pretori competenti per il diritto di lavoro. Da parte mia, i contenziosi esistono e sono estremamente astiosi. A mio avviso potrebbero essere anche molti di più. Il fatto che spesso siano collegati all'abuso da parte del dipendente del collegamento internet nel senso di una fruizione frequente e prolungata di materiale pornografico fa sì che questi casi vengano risolti amichevolmente.

Per saperne di più sul tema affrontato in queste pagine di Newsletter Lavoro, invitiamo i lettori a consultare il manuale (L'utilizzo di internet e della posta elettronica: 3.2.6.6.3) ed il capitolo pratico 8R-volume IV.