

## A gentile richiesta

### Assenze diverse. Come influiscono sulla riduzione delle vacanze?

*“Nel caso in cui il dipendente abbia effettuato diverse assenze dal lavoro per impedimenti e per malattie diverse e non sempre presentando i certificati medici, come viene effettuato il calcolo dell'eventuale riduzione del diritto alle vacanze?”*

La riduzione del diritto alle vacanze del lavoratore in caso di assenza è regolata dall'art. 329b CO, che autorizza il datore di lavoro a ridurre di 1/12 la durata delle vacanze in caso di assenza del lavoratore, siano esse assenze prolungate o più assenze nel tempo.

Secondo la legge nel caso in cui il lavoratore è impedito per propria colpa di lavorare complessivamente per più di un mese nel corso di un anno di servizio, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro (art. 329b cpv. 1 CO). Ciò può avvenire nel caso in cui vi siano assenze ingiustificate o congedi non pagati, congedi di formazione o ancora congedi usuali non coperti dall'art. 324a CO (diritto al salario in caso di assenza). Sono invece escluse le assenze causate da impedimenti oggettivi esterni (ad es. catastrofi naturali, scioperi di trasporti). In presenza di questo genere di assenze, la riduzione delle vacanze può essere effettuata già dopo il primo mese di assenza completo.

L'art. 329b cpv. 2 CO dispone invece che se l'impedimento non dura complessivamente più d'un mese nel corso d'un anno di lavoro ed è causato senza che vi sia colpa del lavoratore e da motivi inerenti alla sua persona, come ad esempio per malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale, esercizio d'una funzione pubblica o congedo gio-

vanile, il datore di lavoro non ha diritto di ridurre le vacanze. A differenza del termine di cui all'art. 329b cpv. 1 CO, tale norma introduce un termine di grazia della durata di un mese, anche detta franchigia. Di conseguenza, come confermato dalla giurisprudenza e dalla dottrina dominante, la riduzione di un dodicesimo per mese completo di assenza interviene solo dopo un'assenza di almeno due mesi completi.

Pertanto nel caso di malattie e infortuni, il primo mese non può essere utilizzato come base per una riduzione di un dodicesimo; esso viene infatti definitivamente ignorato nel calcolo della riduzione. Per computare i giorni di assenza per malattia o infortunio non è necessario disporre degli eventuali certificati medici, poiché se non vi è contestazione tra le parti sulla causa dell'assenza non è in definitiva necessario avere anche la giustificazione documentale dell'assenza. Questo è il caso, ad esempio, quando il certificato medico è chiesto al dipendente dal terzo giorno di assenza. In definitiva tutte le assenze, anche quelle non (ancora) giustificate da un certificato medico, vengono considerate ai fini del calcolo della possibile riduzione del diritto alle vacanze. Il mese intero previsto dall'art. 329b corrisponde in tutte le situazioni di riduzione ad una delle dodici unità che compongono l'anno, ovvero a 52/12 o 4.333 settimane.

Qualora il periodo di riferimento sia inferiore all'anno di servizio, occorre dedurre da quel periodo l'intero periodo di assenza espresso in mesi completi, dedotto l'eventuale termine di grazia, e in seguito calcolare il diritto alle ferie ordinarie su questo periodo, ovvero pro rata temporis.

In caso di inabilità al lavoro parziale, si deve invece determinare quanti giorni di assenza a tempo pieno corrispondono alle assenze cumulate a tempo parziale. A tal fine, il numero di giorni di assenza interessati dall'incapacità lavorativa a tempo parziale deve essere determinato e moltiplicato per la percentuale di incapacità lavorativa.

In caso di impedimenti che rientrano nel 1° e nel 2° capoverso dell'art. 329b CO, la dottrina dominante indica che la durata delle assenze causate da questi diversi tipi di impedimenti durante l'anno di servizio debba essere sommata e il risultato totale così ottenuto debba poi essere confrontato nel suo complesso con il sistema di calcolo del 329b cpv. 2 CO.

L'art. 329b cpv. 3 CO vieta invece la riduzione del diritto delle vacanze in caso di assenza della lavoratrice che, causa gravidanza, è impedita di lavorare per due mesi al massimo o ha fruito del congedo di maternità ai sensi della legge del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno. Per un approfondimento in merito si rinvia alla Newsletter Boss Editore di gennaio - febbraio 2020, pag. 4. Secondo la legge a queste disposizioni è possibile derogare mediante contratto normale o collettivo di lavoro a condizione tuttavia che tale ordinamento costituisca, nell'insieme, una soluzione almeno equivalente per i lavoratori e quindi a loro non sfavorevole (art. 329b cpv. 4 CO).

Melissa Bernasconi, avvocato, Studio Delogo

Vacanze: *Manuale 3.2.4.1 e ss*

## Giurisprudenza

**L'indennità salariale per le vacanze non godute in natura va determinata sulla base del salario attuale, sia fisso che variabile, e non del salario al momento in cui il diritto alle vacanze è sorto.** Sentenza del Tribunale federale del 23 luglio 2019 (TF 4A\_231/2018)

Il lavoratore B è stato assunto dal 21 dicembre 2012 in qualità di Direttore degli affari bancari dalla società X con sede legale a Bangalore (India), per essere occupato nella sua succursale svizzera, a Ginevra. Il contratto prevedeva un salario annuo fisso iniziale di CHF 205'000, cui si aggiungeva un salario variabile, pagato con cadenza trimestrale e determinato in percentuale sugli affari da lui procurati. Il contratto di lavoro è stato disdetto dalla società per il 30 giugno 2015. Al momento della fine del contratto il salario annuo fisso ammontava a CHF 264'336 e vi era un saldo di 59.5 giorni di vacanza non goduti. I giorni di vacanza sono stati liquidati con un importo di CHF 54'099.40, considerando solo la parte salariale fissa. Il lavoratore, pretendendo che l'indennizzo economico per le vacanze comprendesse anche la parte variabile del suo salario, ha chiesto un ulteriore importo di CHF 74'551.90 per la corretta liquidazione in denaro delle vacanze. Non avendo trovato un accordo per evitare la vertenza, il lavoratore ha convenuto l'ex-datrice di lavoro dinanzi al giudice civile, per richiedere la condanna al pagamento del saldo della liquidazione delle vacanze, calcolata tenendo conto anche del suo salario variabile, che rappresentava una parte importante della sua remunerazione complessiva. Il Tribunale di prima istanza ha respinto

la richiesta del lavoratore, ritenendo che la liquidazione delle vacanze non dovesse considerare la parte variabile del suo salario: infatti tale componente salariale, secondo i giudici, non faceva parte del suo salario di base e non doveva pertanto essere considerata per l'indennizzo delle vacanze non godute. Agendo su ricorso al Tribunale d'appello, il lavoratore ha contestato il giudizio del giudice di prime cure, rivendicando ancora una liquidazione delle vacanze che teneva conto del salario variabile. Il Tribunale d'appello ha questa volta dato ragione al lavoratore, includendo nel calcolo per l'indennizzo delle vacanze anche la parte variabile del suo salario. La società X si è allora aggravata al Tribunale federale, che si è quindi chinato sulle modalità di indennizzo economico dei giorni di vacanza non goduti. Il Tribunale federale, nel suo giudizio, ha innanzitutto sottolineato il principio secondo il quale il lavoratore non deve essere trattato diversamente, dal punto di vista salariale, se si trova in vacanza o se invece lavora (art. 329d CO). Inoltre, il lavoratore in vacanza non deve subire un pregiudizio economico ma neppure un aumento del suo reddito. Detto altrimenti il periodo di vacanza deve essere economicamente neutro per il lavoratore, che deve essere quindi trattato nel medesimo modo di quando invece lavora. Di conseguenza, nell'ambito della determinazione dell'indennità economica che deve essere riconosciuta al lavoratore per le vacanze non godute alla fine del rapporto di lavoro, è necessario considerare tutto il suo salario, comprendendo oltre al salario fisso anche la parte del salario variabile. Il calcolo dell'indennità per le vacanze non godute deve essere fatto inoltre sulla scorta

del salario effettivo in vigore al momento della liquidazione economica, ovvero alla fine del contratto, indipendentemente dal fatto che i giorni di vacanza siano stati effettivamente maturati in un periodo in cui il salario era inferiore. Il Tribunale federale ha pertanto confermato il giudizio del Tribunale d'appello ginevrino, riconoscendo al lavoratore un indennizzo per le vacanze non godute che teneva conto del salario fisso e del salario variabile al momento della fine del contratto di lavoro.

Costantino Delogo, avvocato

Pagamento del salario durante le vacanze: *Manuale 3.2.4.3*

### IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.  
Editore: Boss Editore SA.  
Resp. Newsletter: **Elisabetta Bacchetta**  
Hanno collaborato: **Gianni Cattaneo, Patrizia Caccia, Melissa Bernasconi e Costantino Delogo**.  
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano  
tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: [lisa.bacchetta@boss-editore.ch](mailto:lisa.bacchetta@boss-editore.ch)  
Amministrazione: [info@boss-editore.ch](mailto:info@boss-editore.ch)  
© www.boss-editore.ch

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

## Editoriale

Questa edizione della *Newsletter Lavoro* è dedicata al tema dei Social media, un argomento piuttosto delicato che, non di rado, qualche grattacapo ai datori di lavoro lo dà. Il consiglio degli esperti è agire prima di imbattersi in situazioni spiacevoli. Ogni azienda dovrebbe disporre di una direttiva specifica che indichi in modo chiaro limiti e regole per l'interazione di collaboratori e collaboratrici con Facebook, Instagram e Twitter.

Nella prima intervista all'avvocato Cattaneo trovate molti spunti utili per creare una cosiddetta "Social media policy" per una gestione trasparente di questo ambiente comunicativo.

Con la rubrica "A gentile richiesta" il nostro esperto si china sulla domanda di un nostro abbonato il quale è confrontato con un collaboratore che ha effettuato numerose assenze per impedimenti vari e si chiede come effettuare il calcolo della riduzione del diritto alle vacanze.

Nella rubrica "Giurisprudenza" viene commentata una sentenza del Tribunale federale relativa al caso di un direttore di una società il quale, dopo la fine del rapporto di lavoro, ha chiesto all'azienda che il pagamento delle ferie arretrate a lui spettanti fosse calcolato tenendo conto sia del salario fisso che di quello variabile. La vertenza si è conclusa a favore del lavoratore.

Elisabetta Bacchetta

### EMERGENZA CORONAVIRUS

**A seguito delle numerose domande ricevute in riferimento all'emergenza coronavirus, abbiamo preparato un'inserto dedicato a quest'argomento che trovate allegato a questa newsletter.**

### All'interno:

- **Social media policy**
- **Assenze diverse e riduzione delle vacanze / A gentile richiesta**
- **Indennizzo per vacanze non godute / Giurisprudenza**

## Facebook, Twitter e Instagram

### Social media: servono regole chiare e precise

*Abbiamo incontrato l'avv. Gianni Cattaneo, LL.M., FCI Arb, docente universitario di diritto informatico*

**La quasi totalità delle persone dispone di un profilo facebook, twitter o instagram. Il datore di lavoro deve esserne a conoscenza?**

In principio, il datore di lavoro non ha l'obbligo o il dovere di informarsi sui social media utilizzati dal lavoratore, così come quest'ultimo non ha l'obbligo di dichiararli spontaneamente al datore di lavoro. Il lavoratore non ha peraltro l'obbligo di accettare il datore di lavoro quale contatto sui social media (ad es. Facebook). Per contro, l'uso dei social media da parte del lavoratore può essere in parte influenzato da direttive interne emanate dall'azienda, come pure, più in generale, dai limiti posti dal diritto del lavoro a tutela del datore di lavoro.

**Una persona può parlare liberamente del proprio lavoro sui social privati? Può criticare il suo datore di lavoro? D'altro canto il datore di lavoro deve proteggersi da questo rischio con apposite "social media policy"? Può limitare tali azioni senza ledere l'articolo 16 della Costituzione federale relativo alla libertà d'espressione?**

Il lavoratore ha diritto per principio di esprimere le proprie opinioni tramite i social media, tuttavia deve astenersi dal ledere gli interessi del datore di lavoro, adempiendo ai propri obblighi di fedeltà, diligenza e discrezione. Il datore di lavoro deve agire con anticipo, fornendo istruzioni con regole chiare e complete sull'uso dei social media sul posto di lavoro e nel privato laddove gli interessi dell'azienda siano in pericolo. Le limitazioni devono essere giustificate e spiegate in forza di chiari interessi superiori dell'azienda oppure di obblighi di legge, soprattutto quando le regole incidono sulle attività private, in maniera tale da garantire un elevato grado di adesione. Le social media policy non sono un «assegno in bianco» e devono essere redatte in maniera proporzionata e circoscritta.

**Un collaboratore può pubblicare una foto o un video proveniente dal luogo di lavoro su un proprio social privato?**

Dipende. Un video o una foto nel posteggio dell'azienda circoscritta nella sua ampiezza, senza inquadrare terzi estranei e inviata a una cerchia ristretta di amici non pare problematica. Lo stesso comportamento all'interno dei laboratori di ricerca e sviluppo oppure negli spogliatoi oppure in locali server è per contro illecito, nella misura in cui leda gli obblighi di segretezza, rispettivamente i diritti della personalità dei colleghi o basilari esigenze di sicurezza. Come detto in precedenza, sul luogo di lavoro e durante il tempo di lavoro, il datore di lavoro può e deve emanare direttive e istruzioni vincolanti chiare sul comportamento da tenere da parte del dipendente.



**Quali reati rischia di compiere un collaboratore attivo sui social media nei confronti del suo datore di lavoro? Se il collaboratore ricopre un ruolo rappresentativo dell'azienda verso l'esterno, potrà essere maggiormente limitato nella sua interazione con i social media dal suo datore di lavoro?**

Il lavoratore può rendersi colpevole di vari reati, fra i quali i reati contro l'onore, contro la protezione dei dati personali, inerenti alla concorrenza sleale, alla violazione di segreti d'affari e industriali, allo spionaggio economico ecc. La tutela penale è ampia. Molti di questi reati sono perseguibili a querela di parte, per *segue a pag. 2* →



segue da pag. 1 →

## Social media: servono regole chiare e precise

cui l'azienda avrà cura di sporgere querela entro il termine di 3 mesi a far conto dalla conoscenza dei fatti e dell'identità dell'autore del reato.

Sul tema dei manager e dei portavoce dell'azienda, essi hanno un ruolo di responsabilità verso l'azienda, per cui è possibile imporre degli obblighi più stringenti con effetto anche sulla vita privata. In ogni caso, è opportuno evitare impostazioni semplicistiche e/o generiche: ogni posizione / categoria va esaminata in maniera specifica e deve essere oggetto di direttive adeguate e proporzionate in base al rischio che rappresentano e agli obblighi che derivano loro dalla legge e/o per contratto.

### Il datore di lavoro può imporre la rimozione di contenuti ritenuti inopportuni dai social privati dei suoi collaboratori?

Il datore di lavoro può far rimuovere i contenuti illeciti o che violano il contratto oppure le direttive interne, sempre che queste ultime siano valide e vincolanti.

### Il datore di lavoro può monitorare gli scambi email professionali dei suoi collaboratori?

I messaggi di posta elettronica di carattere aziendale possono essere elaborati dal datore di lavoro trattandosi di "sostanza" aziendale. Per contro, il datore di lavoro non può accedere a / monitorare i messaggi contenenti informazioni personali / private del dipendente o di terzi, salvo quando vi sia un'esigenza di sicurezza preminente (ad es. settore bancario) oppure se si è in presenza di concreti indizi circa lo svolgimento di un'attività illecita, compresa la violazione delle direttive interne dell'azienda. Il datore di lavoro deve preventivamente informare il dipendente sulle attività di sorveglianza implementate nell'azienda. **I collaboratori possono usare l'email professionale a fini privati?**

## Gianni Cattaneo

Gianni Cattaneo è avvocato e notaio a Lugano. Insegna diritto inerente alla protezione dei dati personali, alla sicurezza informatica, al commercio elettronico e alla proprietà intellettuale presso diversi istituti, fra cui SUPSI, Camera di Commercio (Cc-Ti) e Centro Studi Villa Negroni. Dal 2016 è membro della Commissione della protezione dei dati e della trasparenza del Canton Ticino. Le sue varie pubblicazioni sono visibili alla pagina web <https://cbm-lex.ch>

## Novità: Il telelavoro transfrontaliero

Mai come in questi giorni si sta parlando di telelavoro quale misura preventiva contro la diffusione del coronavirus.

A chi desidera approfondire questa tematica, segnaliamo il seminario che si svolgerà il **27 marzo 2020** a Villa Sassa - Lugano, organizzato da **Boss Editore** in collaborazione con **HR Ticino** e **KPMG**.

La gestione dei lavoratori frontalieri che svolgono parte del loro lavoro da casa sarà il tema principale di questo incontro, nel quale verranno ampiamente trattati tutti gli aspetti legali e normativi, le implicazioni fiscali ed assicurative nonché le responsabilità del datore di lavoro e del lavoratore nel rapporto di lavoro.

Il seminario, dopo una breve introduzione generale al tema, si svilupperà su tre punti chiave.

**Aspetti fiscali:** legge fiscale svizzera e ticinese - accordo contro le doppie imposizioni - differenze tra frontalieri residenti in fascia di confine e fuori fascia di confine - conteggio dei giorni - strumenti a disposizione per evitare una doppia imposizione - quid telelavoro rappresenta una stabile organizzazione.

**Assicurazioni sociali:** primo pilastro - secondo pilastro - accordi internazionali - conteggio dei giorni - certificato di copertura.

**Aspetti legali:** legge lavoro - strumenti - protezione dati - tipo di responsabilità datore di lavoro e dipendente - grado di % lavorativa - tracciabilità ore + luogo del dipendente - quanto si estende l'obbligo delle informazioni - discriminazione - policy aziendale.

Durante il seminario verrà svolta anche una parte pratica, con la presentazione di casi reali, standard e particolari, da risolvere con tutti i partecipanti.

Relatori: **Sharon Guggiari Salari**, avvocato specialista FSA diritto del lavoro, notaio, MAS SUPSI in tax law; **Tatiana Pedretti**, Director, Tax & Legal, Global Mobility Services KPMG SA; **Nathalie Deini**, Assistant Manager, Tax & Legal, Global Mobility Services KPMG SA

Maggiori informazioni: [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch)

L'uso privato può essere vietato ma occorre una disposizione nel regolamento del personale (o documento analogo). Se il divieto non sussiste, un uso privato ragionevole è ammissibile, in quanto non pone in pericolo gli interessi dell'azienda.

### Cosa succede se un collaboratore privatamente esprime opinioni razziste o discriminatorie nei confronti di determinate categorie (omosessuali, stranieri ecc). Il datore può/deve intervenire?

Il datore di lavoro deve intervenire per proteggere la salute e la personalità della vittima se questa rientra nel novero dei dipendenti, ad es. nel caso di barzellette sessiste o discriminatorie, pornografia ecc. circolanti nella rete aziendale oppure veicolate tramite dispositivi aziendali oppure ancora trasmesse sul luogo di lavoro. Per contro, non ha obblighi di "polizia" nell'ambito della vita privata del dipendente.

### Come va regolamentato l'uso dei dispositivi personali quali tablet, telefonini, pc portatili (Byod: bring your own device) per uso professionale? Il

Tutte le edizioni di **Newsletter Lavoro** sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch)  
Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.

### datore di lavoro può imporre l'utilizzo di mezzi propri a uso professionale? Quali costi dovrebbero essere a carico del collaboratore e quali a carico del datore di lavoro? Chi è responsabile della protezione dei dati professionali?

La tematica è complessa e articolata e deve essere regolata in un apposito documento. In effetti, la confusione tra attività professionale e privata porta con sé problematiche di sicurezza, di rispetto della sfera privata e di suddivisione dei costi e delle responsabilità che esigono una riflessione attenta e l'intervento di uno specialista del settore. Per l'attività aziendale, il datore di lavoro è responsabile, sia per i costi generati, sia per i trattamenti di dati personali effettuati dal dipendente.

### Un datore di lavoro può vietare ai suoi collaboratori di tenere con sé il telefonino durante l'orario di lavoro?

Per principio sì, salvaguardando il diritto di utilizzarlo durante le pause. Anche questo aspetto va disciplinato in maniera ragionevole e proporzionata nel regolamento sul contratto di lavoro (o documento analogo).

*Social media e lavoratore: Manuale 3.1.2.2 e ss*  
*Direttive e istruzioni: Manuale 3.1.4*  
*Social media e datore di lavoro: Manuale 3.2.6.6.5*

## Responsabilità e fiducia

Abbiamo incontrato **Patrizia Caccia**, capo settore Risorse Umane della **Aduno SA** di Besano

Molte aziende dispongono già di direttive che regolamentano l'utilizzo dei Social Media. Il Gruppo Aduno ne è un esempio. Nell'intervista a **Patrizia Caccia** scopriamo come viene gestita la presenza professionale, ma non solo, di collaboratori e collaboratrici su Facebook, Twitter e Instagram.

### Il Gruppo Aduno dispone di una cosiddetta "Social media policy" che regola l'uso professionale e privato dei social media? Su quali principi si basa questo documento?

Abbiamo redatto una direttiva specifica per i Social media destinata ai nostri collaboratori. Forniamo anche supporto al personale attraverso schede informative e una guida per la comunicazione attraverso i Social media. La nostra direttiva si suddivide in quattro parti. Innanzitutto abbiamo reso attenti i nostri collaboratori dei pericoli insiti nell'uso dei Social media. Successivamente abbiamo elencato gli obiettivi principali del Gruppo Aduno. La nostra azienda ha poi commissionato la creazione, la gestione e l'uso di profili social aziendali ad opera dei nostri collaboratori. Infine abbiamo stilato un elenco di regole vincolanti per un uso corretto dei Social media.

### Nella valutazione dell'interazione tra collaboratori e Social media vi sono delle differenze a seconda della posizione in azienda?

La direttiva si rivolge a tutti i collaboratori del Gruppo sia per chi ha funzioni di rappresentanza, ma anche per gli altri dipendenti del Gruppo Aduno. Vale anche ad uso privato, se la persona interessata dichiara di essere dipendente di una società del Gruppo Aduno.

### Tra i vostri collaboratori ve ne sono che utilizzano i Social media professionalmente? Quali regole devono seguire in questo ambito?

All'interno del Gruppo Aduno vi sono al-



cuni collaboratori che gestiscono profili ufficiali aziendali. Essi sono responsabili per i contenuti pubblicati, del rispetto delle linee guida del corporate design e responsabili delle foto pubblicate.

### Come viene regolamentato l'uso di telefonini e l'interazione con i Social media a scopri privati durante l'orario di lavoro?

I collaboratori conoscono la direttiva relativa ai Social media e sono dunque coscienti della loro responsabilità. Il Gruppo Aduno confida che ogni dipendente si assuma la responsabilità personale e limi-

ti l'uso privato durante l'orario di lavoro.

### Cosa succede se un dipendente ha un comportamento discriminatorio (ad esempio contro le minoranze) sui suoi social media privati?

I collaboratori del Gruppo Aduno sono tenuti a comportarsi in modo neutrale, imparziale e con la necessaria sensibilità. Fino ad oggi non vi sono state violazioni in tal senso.

### I vostri collaboratori utilizzano telefonini o computer portatili privati a scopo professionale, secondo la pratica denominata "Bring your own device" (n.d.r. Porta il tuo dispositivo)? Chi ne paga i costi?

In funzione delle necessità aziendali forniamo ad uso professionale computer portatili e telefonini e ce ne assumiamo i costi.

*Regolamento: utilizzo dei social media: Manuale 8.R*

*Regolamento: utilizzo dei social media per funzioni di rappresentanza: Manuale 8.R*

*Telefoni e smartphones: direttive aziendali per l'utilizzo: Manuale 8.T*

## Per approfondire

Ulteriori informazioni relative a questa tematica sono reperibili sul sito dell'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza (IFPDT) al seguente link:

[www.edoeb.admin.ch/edoeb/it/home/protezione-dei-dati.html](http://www.edoeb.admin.ch/edoeb/it/home/protezione-dei-dati.html)

=> **Settore lavorativo => Mezzi di comunicazione**

Dove troverete linee guida, chiarimenti ed anche una raccolta di risposte ai quesiti più ricorrenti in merito a quest'argomento. Qui di seguito ve ne riportiamo un'estratto:

**In quale modo il datore di lavoro può impedire, compatibilmente con i principi della protezione dei dati, che i suoi collaboratori abusino dei mezzi di comunicazione e d'informazione?** Principalmente mediante misure tecniche di protezione. La sicurezza tecnica assoluta non esiste, ma provvedimenti tecnici di protezione possono ridurre i rischi di abusi nell'impiego di Internet e della posta elettronica. L'adozione di tali misure di protezione permette al datore di lavoro di neutralizzare precocemente eventuali pericoli per la sicurezza e la funzionalità del sistema elettronico. L'effetto preventivo di queste misure sostituisce ampiamente l'impiego di sistemi repressivi quali la sorveglianza. Tra le misure tecniche di protezione più importanti si annoverano le password e l'accesso protetto, i programmi antivirus e le limitazioni della memoria, i backup e il firewall. Inoltre, i programmi di navigazione e di posta elettronica devono essere installati secondo le tecniche più recenti, configurati in base a standard di sicurezza e aggiornati periodicamente.

**È meglio permettere e controllare l'utilizzazione privata dei mezzi d'informazione e comunicazione, o vietarla e proporre alternative?** Spetta al datore di lavoro decidere come procedere. Secondo il Codice delle obbligazioni (art. 321d), il datore di lavoro può stabilire direttive generali sul comportamento del collaboratore. Attualmente, la maggior parte delle imprese concede di regola un'utilizzazione privata limitata dei mezzi d'informazione e comunicazione. È tuttavia importante che eventuali limitazioni o divieti siano comunicati in maniera trasparente ai lavoratori (di preferenza mediante una direttiva scritta).