

LA CIRCOLARE DI LAVORO E PREVIDENZA

Periodico di aggiornamento ed approfondimento professionale in area giuslavoristica

trentuno-trentadue 2015
SETTIMANALE

Da leggere

L'obbligato solidale nell'accertamento
ispettivo del lavoro

Contribuzione Inps su redditi di
partecipazione in società di capitali

L'avviso di addebito emesso dall'Inps:
strumenti di tutela

La tutela di maternità e paternità alla
luce del D.Lgs. n.80/15

31 luglio 2015



Apprendistato per lavoratori assunti dalle liste di mobilità e in disoccupazione ▶

Il D.Lgs. n.81/15, nel riformare il contratto di apprendistato, ha riproposto la possibilità di assumere con contratto di apprendistato lavoratori scritti nelle liste di mobilità, estendendola anche ai soggetti beneficiari di un trattamento di disoccupazione. A una prima lettura, la formulazione della nuova disposizione appare più restrittiva della precedente, rischiando di vanificare le intenzioni del Legislatore analogamente alla disposizione precedente, che è stata utilizzata in pochi casi, in quanto non conveniente per i datori di lavoro. Vediamo le norme a confronto, analizzandone le differenze e il possibile impatto che possono avere.

di **Beniamino Gallo**

16

Social network e rapporti di lavoro ▶

Il crescente utilizzo, talvolta improprio, dei social network da parte dei dipendenti espone questi ultimi a possibili conseguenze deontologiche e disciplinari. D'altro canto, tramite i social network il datore di lavoro può avere la possibilità di accertare eventuali comportamenti dei suoi dipendenti, anche estranei al contratto di lavoro. Insomma, l'influenza dei social network sul rapporto di lavoro e sul diritto del lavoro stesso è sempre più rilevante, come peraltro si evince da recenti pronunce giurisprudenziali in materia.

di **Carlo Andrea Galli**

19

Reiterazione di sanzioni disciplinari sproporzionate: è discriminatorio il licenziamento per la recidiva ▶

In caso di irrogazione di sanzioni disciplinari risultate infondate, e dimostrata la natura persecutoria e ritorsiva della condotta del datore di lavoro, il licenziamento è illegittimo, in quanto discriminatorio, sia per l'insussistenza degli addebiti sia per la natura ritorsiva delle sanzioni disciplinari. È questo l'importante principio stabilito dalla Cassazione 26 maggio 2015, n.10834. Tenuto conto che, a seguito delle recenti riforme in materia di licenziamento, in particolare la L. n.92/12 e il D.Lgs. n.23/15, il licenziamento discriminatorio rimane una delle poche situazioni dove l'ordinamento riconosce al lavoratore la tutela reintegratoria, è opportuno analizzare gli esiti giurisprudenziali su tale materia, in vista di un proliferare di impugnazioni basate su tale contestazione.

di **Giulio Cerioli e Filippo Celoria**

24

Imposte, contributi e premi

Contribuzione Inps su redditi di partecipazione in società di capitali ▶

Con le recentissime sentenze della Corte d'Appello di L'Aquila, n.752 e n.774 del 25 giugno 2015, torna prepotentemente alla ribalta un argomento, di sfondo contributivo, che molto ha fatto discutere gli addetti ai lavori. Tutta la questione ruota attorno all'interpretazione dell'art.3-bis, D.L. n.384/92, il quale dal 1993 ha proposto quale base contributiva dei soggetti autonomi "la totalità dei redditi d'impresa denunciati ai fini Irpef". La tesi dell'Istituto previdenziale, naturalmente pro domo sua, è stata fin dall'inizio quella di inglobare nell'imponibile contributivo, senza troppe sottigliezze di distinzione, tutti i redditi partecipativi di un soggetto. La tesi contraria, invece, andava ad escludere le semplici partecipazioni non lavorative in società di capitali. La cosa, in certe particolari situazioni, potrebbe non essere di poco conto. Con gli attuali interventi giurisprudenziali, contrari alla tesi espressa dall'Inps, si riapre il dibattito, tanto da far pensare a possibili azioni di recupero di quanto eventualmente versato e, parrebbe, non dovuto.

di **Roberto Lucarini**

27

L'avviso di addebito emesso dall'Inps: strumenti di tutela ▶

Si esaminerà, nella prima parte del presente articolo, l'istituto dell'avviso di addebito emesso dall'Inps nonché, dal punto di vista delle difese del contribuente, le strade percorribili in caso di avvenuta notifica di un provvedimento del genere - autotutela, ricorso amministrativo, ricorso giudiziario - evidenziandone termini, effetti e limiti. Nella seconda parte, invece, si offriranno spunti di riflessione sull'utilizzo di strumenti di difesa alternativi, che mirano, per quanto possibile, a prevenire ed evitare la stessa formazione dell'avviso di addebito.

di **Elia Notarangelo**

32

Social network e rapporti di lavoro

di Carlo Andrea Galli – avvocato

Il crescente utilizzo, talvolta improprio, dei social network da parte dei dipendenti espone questi ultimi a possibili conseguenze deontologiche e disciplinari. D'altro canto, tramite i social network il datore di lavoro può avere la possibilità di accertare eventuali comportamenti dei suoi dipendenti, anche estranei al contratto di lavoro.

Insomma, l'influenza dei social network sul rapporto di lavoro e sul diritto del lavoro stesso è sempre più rilevante, come peraltro si evince da recenti pronunce giurisprudenziali in materia.

Premessa

Come noto, un servizio di rete sociale (in inglese *social network*) è un servizio *internet* che, sfruttando le potenzialità dei moderni dispositivi informatici, consente la gestione dei rapporti sociali, facilitando la comunicazione, l'interazione e la condivisione di informazioni digitali tra gli utenti.

L'utilizzo dei *social network* è ormai di larga diffusione nel nostro Paese, circostanza che non ha tardato a ripercuotersi anche nei rapporti di lavoro, non solo in quelli tra colleghi, ma anche e soprattutto tra dipendente e datore di lavoro.

Tale circostanza è viepiù confermata dall'aumento degli episodi in cui l'utilizzo dei *social network* ha determinato svariati inconvenienti soprattutto per i dipendenti e persino, nei casi più gravi, la perdita del loro posto di lavoro.

In questo senso, l'utilizzo improprio durante l'orario di lavoro dei *social network* da parte di un dipendente potrebbe generare i presupposti per sottoporre il dipendente medesimo a procedimenti disciplinari eventualmente culminanti nel licenziamento; nel contempo, un oculato utilizzo dei *social network* potrebbe costituire un efficacissimo, economico e rapido strumento attraverso il quale il datore di lavoro potrebbe venire a conoscenza di eventuali comportamenti illegittimi dei propri dipendenti, altrimenti difficilmente rilevabili, se non tramite costose consulenze esterne.

I rapporti tra l'utilizzo dei social network e la normativa applicabile ai rapporti di lavoro

Occorre premettere che, ai sensi dell'art.21 Costituzione: *"Tutti hanno diritto di manifestare il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione"*.

È fuor di dubbio che i *social network* siano riconducibili all'interno dell'ampia nozione di *"ogni altro mezzo di diffusione"*.

Pertanto, il cittadino può legittimamente utilizzare i *social network* per *"manifestare il proprio pensiero"*, ovvero, ad esempio, per esprimere le sue opinioni, commentare dei fatti, formulare proposte o critiche.

Tuttavia, in relazione al cittadino inteso come dipendente l'esercizio di tale diritto incontra dei limiti.

Nel manifestare il proprio pensiero, il dipendente deve infatti rispettare i doveri e gli obblighi che gli sono imposti dalla legge, dalle norme disciplinari eventualmente contenute nel Ccnl applicato al suo rapporto di lavoro e dall'eventuale codice etico in vigore presso il suo datore di lavoro.

In questo senso, se è vero che gli utenti dei *social network* soggiacciono esclusivamente alle responsabilità civili e penali che limitano dall'esterno la libertà di opinione, in qualità di dipendenti, gli stessi utenti rispondono a regole ben più stringenti, ad esempio, a proposito del diritto di critica nei confronti del proprio datore di lavoro o dei loro colleghi, inferiori e superiori gerarchici.

Tali regole si configurano come limiti alla libertà di espressione del pensiero, connessi alle peculiarità del rapporto di lavoro e alla normativa di riferimento, che impongono al dipendente – tra l'altro – doveri di fedeltà, riservatezza, correttezza e buona fede. Sotto il profilo della normativa più strettamente giuslavoristica, in materia di utilizzo dei *social network*, rileva anzitutto la L. n.300/70.

In particolare, l'art.8, L. n.300/70, dispone che:

"È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore".

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Applicata alla lettera, tale disposizione normativa precluderebbe, ad esempio, a un imprenditore che stia selezionando dei candidati per un posto di lavoro all'interno della sua società di utilizzare i *social network* per esaminare i profili dei candidati in concorrenza tra loro per conoscerne meglio le caratteristiche personali, circostanza che tuttavia oggi è all'ordine del giorno.

Anzi, si può affermare che, attualmente, i principali canali attraverso i quali si selezionano i candidati per un posto di lavoro sono proprio i *social network*, che spesso inducono il datore di lavoro a privilegiare un candidato rispetto a un altro, proprio sulla base di quanto emerge dal profilo personale di un soggetto. Resta il fatto che per il candidato escluso sarà assai arduo provare in un eventuale giudizio di essere stato estromesso dalla selezione, ad esempio a causa delle sue idee politiche o del suo orientamento sessuale conosciuti dal potenziale datore di lavoro mediante una preventiva indagine effettuata sul profilo personale del candidato medesimo in un *social network*.

E, ancora, l'art.4, L. n.300/70, dispone che:

“È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissio-

ne interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art.19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale”.

Tale norma potrebbe rilevare nella materia in esame nel momento in cui, durante l'orario di lavoro, il datore di lavoro controlli tramite un *social network* l'attività di un proprio dipendente.

Solo eventualmente rileverebbe il D.Lgs. n.196/03 (*c.d. Codice della privacy*).

In questo senso, i dati inseriti dal dipendente nel proprio profilo di un *social network* non sono dati riservati, poiché sono condivisi quantomeno con gli utenti con cui egli ha la connessione, se non, addirittura, pubblicamente.

A titolo esemplificativo, se un dipendente ha tra i propri contatti (*c.d. amici*) di Facebook il suo datore di lavoro ovvero i suoi colleghi e superiori gerarchici, non potrà pubblicare frasi/dati/informazioni loro riguardanti (e lesivi dei loro diritti), salvo poi rivendicare il diritto alla *privacy*, posto che il dipendente in questione avrebbe volontariamente scelto di pubblicare, e quindi condividere, quei dati/informazioni/frasi che, pertanto, diverranno legittimamente utilizzabili dai destinatari per la tutela dei loro diritti.

L'interferenza dei social network nella fase di svolgimento e di cessazione del rapporto di lavoro: alcuni casi giurisprudenziali

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, tramite un improprio utilizzo dei *social network* un dipendente potrebbe commettere gravi infrazioni sanzionabili, sotto il profilo disciplinare e nei casi più gravi, anche col licenziamento.

La giurisprudenza di merito ha avuto modo di pronunciarsi su diversi casi in cui l'utilizzo dei *social network*, e in particolare di Facebook, è risultato decisivo.

In particolare, con ordinanza 28 gennaio 2015, il Tribunale di Ivrea ha rigettato il ricorso di un dipendente licenziato per giusta causa, dichiarandone la sussistenza perché, tramite Facebook, egli aveva pubblicato dei *c.d. post* “non riservati ai *c.d. amici*, ma potenzialmente visibili dal circa miliardo di utenti del *social network*” con i quali aveva proferito gravi insulti sia ad alcune colleghe sia ai superiori gerarchici.

In un altro caso, un dipendente di una società di trasporti aveva rivolto, tramite Facebook, a un Ministro

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

della Repubblica Italiana “di colore” la frase “*torni nella giungla*” ed era quindi stato licenziato dalla suddetta società per giusta causa, stante la connotazione razzista delle sue affermazioni, comparse nelle stesse pagine di *Facebook* dove il dipendente in questione aveva anche pubblicato scritte e simboli della società, che così risultavano “accostati” alla frase offensiva.

Con provvedimento del 10 giugno 2014, il Tribunale di Trento non ha ritenuto le affermazioni del dipendente tali da compromettere il rapporto di fiducia lavorativo, in quanto riguardanti esclusivamente la sfera personale del dipendente, pur sottolineando come il disposto reintegro non attenui la portata diffamatoria delle sue affermazioni (il dipendente è poi infatti stato condannato per il reato di diffamazione aggravata).

E ancora, con ordinanza n.6847 del 1° agosto 2014, il Tribunale di Milano ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa comminato a un dipendente che, nella propria bacheca *Facebook*, aveva pubblicato delle foto all’interno dei locali aziendali in compagnia di alcuni colleghi con le scritte “*ecco come si lavora alla [...] s.r.l. ditta di merda*” e “*We papagal*”. La difesa del dipendente aveva specificato che le foto non erano state pubblicate sul sito dell’azienda e che le didascalie e i commenti offensivi *on line* non recavano la denominazione della società.

Tuttavia, secondo il Tribunale di Milano, le foto sopra citate pubblicate *on line* nella pagina *Facebook* del dipendente risultavano accessibili a chiunque e, senz’altro e quantomeno, a tutta la cerchia delle conoscenze più o meno strette del dipendente: dunque a tutti quei soggetti (familiari, colleghi o comunque conoscenti) che erano perfettamente in grado di associare l’espressione denigratoria alla società datrice di lavoro del dipendente.

Il Tribunale di Milano ha – tra l’altro – evidenziato come la navigazione *on line* e l’utilizzo del *personal computer* da parte del dipendente non fosse prevista nelle sue mansioni di competenza; le condotte *de quibus* erano poi state realizzate durante l’orario di lavoro, con relativo abbandono del posto di lavoro, così da costituire delle condotte di gravità tali da giustificare il licenziamento per giusta causa.

Sempre a sostegno della propria decisione, il Tribunale di Milano ha inoltre ritenuto le predette scritte alla stregua di un insulto idoneo a determinare una lesione all’immagine dell’azienda, quantomeno rispetto ai familiari, colleghi e conoscenti del dipendente – suoi “amici” sul *social network*.

L’utilizzo improprio dei *social network* rileva anche con riferimento alla cessazione del rapporto di lavoro.

Si pensi al caso di un ex dipendente che, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, divulghi sui *social network* informazioni riservate riferite all’attività del proprio ex datore di lavoro, così violando l’obbligo di riservatezza.

O, ancora, si pensi al caso in cui un datore di lavoro licenzi un proprio dipendente e contestualmente, tramite un *social network*, divulghi pubblicamente tale notizia con espressioni lesive della dignità e dell’onore del dipendente medesimo, così integrando la fattispecie del licenziamento ingiurioso.

La sentenza della Suprema Corte di Cassazione n.10955 del 27 maggio 2015

La Suprema Corte di Cassazione, con [sentenza n.10955 del 27 maggio 2015](#), si è recentemente pronunciata in merito a un caso di licenziamento per giusta causa disposto dal datore di lavoro nei confronti del suo dipendente perché questo, durante l’orario di lavoro, utilizzava *Facebook* per finalità completamente estranee al corretto svolgimento delle sue mansioni.

In particolare, i fatti addebitati al dipendente e posti a base del suo licenziamento erano i seguenti: il dipendente in questione si era allontanato dal posto di lavoro per una telefonata privata di circa 15 minuti, che gli aveva impedito di intervenire prontamente su di una pressa (si trattava infatti di un operai addetto alle presse stampatrici), bloccata da una lamiera, che era rimasta incastrata nei meccanismi; nello stesso giorno, era stato trovato, nel suo armadietto aziendale, un dispositivo elettronico acceso e in collegamento con la rete elettrica e, nei giorni successivi, durante l’orario di lavoro, il dipendente si era intrattenuto con il suo cellulare a conversare su *Facebook* con una fantomatica donna, che altri non era se non il responsabile del personale della società datrice di lavoro, che, previa disposizione dei vertici aziendali, aveva creato un falso profilo su *Facebook* e quindi inviato l’amicizia – poi accettata – al dipendente.

Il dipendente, avverso il licenziamento, aveva il Tribunale di Lanciano chiedendo l’accertamento dell’illegittimità del licenziamento e, in via preliminare, la reintegrazione del posto di lavoro ai sensi dell’art.18, L. n.300/70, e, in subordine, l’applicazione delle altre tutele previste dal medesimo art.18.

Ad esito del giudizio di opposizione avverso l’ordi-

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

nanza, il Tribunale di Lanciano condannava la società datrice di lavoro a corrispondere al dipendente un risarcimento del danno pari a ventidue mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ai sensi dell'art.18, co.5, L. n.300/70.

La Corte d'Appello di L'Aquila, adita dal dipendente, stabilendo che l'accertamento compiuto dalla società datrice di lavoro delle conversazioni via *internet* intrattenute dal dipendente medesimo col suo cellulare nei giorni e per il tempo indicato – accertamento reso possibile, si ripete, attraverso la creazione da parte del responsabile del personale di un *"falso profilo di donna su Facebook"* – non costituisce violazione dell'art.4, L. n.300/70, in difetto dei caratteri della continuità, invasività e compressione dell'autonomia del lavoratore nello svolgimento della sua attività lavorativa e del sistema adottato dalla società per pervenire all'accertamento dei fatti, e procedendo al giudizio di proporzionalità tra i fatti accertati e la sanzione arrogata, rigettava l'impugnativa di licenziamento proposta dal dipendente e lo condannava alla restituzione della somma ricevuta in esecuzione della sentenza reclamata.

Contro la sentenza della Corte d'Appello di L'Aquila il dipendente proponeva ricorso per cassazione.

Con sentenza n.10955/15, la Suprema Corte di Cassazione ha innanzitutto statuito sulla compatibilità dello stratagemma posto in essere dalla società per accertare la condotta del dipendente durante l'orario di lavoro (creazione di un falso profilo *Facebook*) con il disposto normativo dell'art.4, L. n.300/70.

A tal proposito, nella sentenza in oggetto è stato puntualizzato che l'art.4, L. n.300/70:

"fa parte di quella complessa normativa diretta a contenere in vario modo le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro il quale, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera della persona, si ritengono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore" (Cassazione 17 giugno 2000, n.8250).

Lo scopo della suddetta norma è dunque quello di preservare il dipendente da controlli effettuati a sua insaputa dal datore di lavoro, potenzialmente lesivi delle sue dignità e riservatezza.

Non può però non essere considerata, per converso, l'esigenza del datore di lavoro – parimenti meritevole di tutela – di effettuare controlli finalizzati a neutralizzare condotte illecite dei propri dipendenti, in attuazione di un potere attribuitogli dal combinato disposto degli artt.2086 e 2104 cod.civ..

In questo senso, la sentenza in oggetto specifica infatti che:

"il potere di controllo del datore di lavoro deve trovare un temperamento nel diritto alla riservatezza del dipendente, ed anche l'esigenza, pur meritevole di tutela, del datore di lavoro di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti non può assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore".

La Suprema Corte ha quindi richiamato quel consolidato orientamento giurisprudenziale che ammette l'esperimento da parte del datore di lavoro di controlli difensivi occulti diretti all'accertamento di comportamenti illeciti dei propri dipendenti che "incidano sul patrimonio aziendale", a condizione che tali controlli non afferiscano al mero inadempimento della prestazione lavorativa e che le relative attività di accertamento vengano espletate mediante modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, sempre secondo i canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale.

Alla luce di quanto sopra, con la sentenza in oggetto, la Suprema Corte ha rigettato il ricorso del dipendente, concludendo che, nel caso *de quo*, la creazione del falso profilo *Facebook* per finalità di controllo "si pone al di fuori del campo di applicazione dell'art.4 dello statuto dei lavoratori" e non costituisce violazione dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro, essendo riferita a una mera modalità di accertamento dell'illecito commesso dal lavoratore, "non invasiva né induttiva all'infrazione, avendo funzionato come mera occasione o sollecitazione cui il lavoratore ha prontamente e consapevolmente aderito".

A parere di chi scrive, nel caso in esame, la Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto legittimo un comportamento datoriale eccessivamente rigido e premeditato nei confronti di un proprio dipendente.

In questo senso, si potrebbe ritenere che con la creazione di un falso profilo *Facebook* di donna, il datore di lavoro abbia indotto a distrarsi dai propri obblighi contrattuali un proprio dipendente che sapeva essere particolarmente predisposto in tal senso, con la prestabilita finalità di raccogliere elementi idonei a suffragare un provvedimento espulsivo.

Forse sarebbe stato più conforme ai doveri di cor-

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

rettezza e buona fede un comportamento datoriale volto a ottenere una maggiore concentrazione nel lavoro del proprio dipendente, così da almeno tentare di ricondurlo nella "retta via", piuttosto che attirarlo con un'esca in una trappola che, considerata la ben nota e particolare sensibilità del dipendente in questione al fascino delle donne, si sarebbe verosimilmente rivelata - come infatti è stato - letale per la conservazione del suo posto di lavoro.

Considerazioni conclusive

L'utilizzo improprio dei *social network* prima e durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, nonché dopo la sua cessazione, può generare diversi profili di criticità per entrambe le parti contraenti e, soprattutto per il dipendente, anche notevoli rischi, potenzialmente culminanti nella perdita del posto di lavoro.

Per scongiurare tali evenienze, una soluzione potrebbe essere quella di precludere, tramite appositi programmi informatici, l'utilizzo dei *social network* durante l'orario di lavoro a quei dipendenti le cui mansioni contemplino l'utilizzo di dispositivi che vi permettono l'accesso, soluzione oggi adottata da diverse imprese, soprattutto per evitare che i dipendenti si sottraggano ai loro doveri contrattuali perdendo tempo a "navigare" nei *social network*.

Purtroppo, ciò non impedirebbe ai dipendenti medesimi di accedere ai *social network* mediante dispositivi elettronici personali (*smartphone*, etc.) e, quindi,

di correre il rischio di commettere ugualmente condotte illegittime idonee a compromettere il vincolo fiduciario col proprio datore di lavoro.

Pertanto, si imporrebbe una maggiore sensibilizzazione dei dipendenti rispetto al corretto utilizzo dei *social network* (e di *internet* in generale) durante l'orario di lavoro, mediante l'adozione di regolamenti interni e codici disciplinari che introducano e disciplinino in apposite norme il corretto e legittimo utilizzo di tali strumenti, illustrando ai dipendenti le possibili sanzioni in caso di loro violazione.

Di una tale soluzione beneficerebbero sia i dipendenti, che così limiterebbero i rischi di impropri usi dei *social network* passibili di sanzioni disciplinari, sia i datori di lavoro che, verosimilmente, vedrebbero aumentata la produttività dei loro dipendenti, meno propensi a navigare in *internet* per fini estranei all'attività lavorativa, perché preoccupati di incorrere in condotte sanzionabili.

Ciò *a fortiori* considerando le previsioni normative contenute nello schema del decreto legislativo di attuazione della L. n.183/14, di imminente pubblicazione, che, come noto, modificherà l'art.4, L. n.300/70, rendendo più agevoli per il datore di lavoro i controlli a distanza dei propri dipendenti, con riferimento ai dispositivi tecnologici (come *computer*, *tablet* e telefonini messi a disposizione dei dipendenti dall'azienda) e agli strumenti per misurare accessi e presenze come i *badge*.