

A large, thick, black L-shaped frame surrounds the text. The top horizontal bar is on the left, the left vertical bar is on the left, and the bottom horizontal bar is on the right.

LA TECNOLOGIA AL SERVIZIO DEL PROFESSIONISTA

COMUNICAZIONI AZIENDALI ATTRAVERSO
APPLICAZIONI INFORMATICHE DI MESSAGGISTICA

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

In considerazione dell'evoluzione tecnologica, sempre più di frequente i Tribunali si sono dovuti interfacciare con lo strumento di messaggistica istantanea noto (WhatsApp) e con le molteplici conseguenze che il suo utilizzo può comportare.

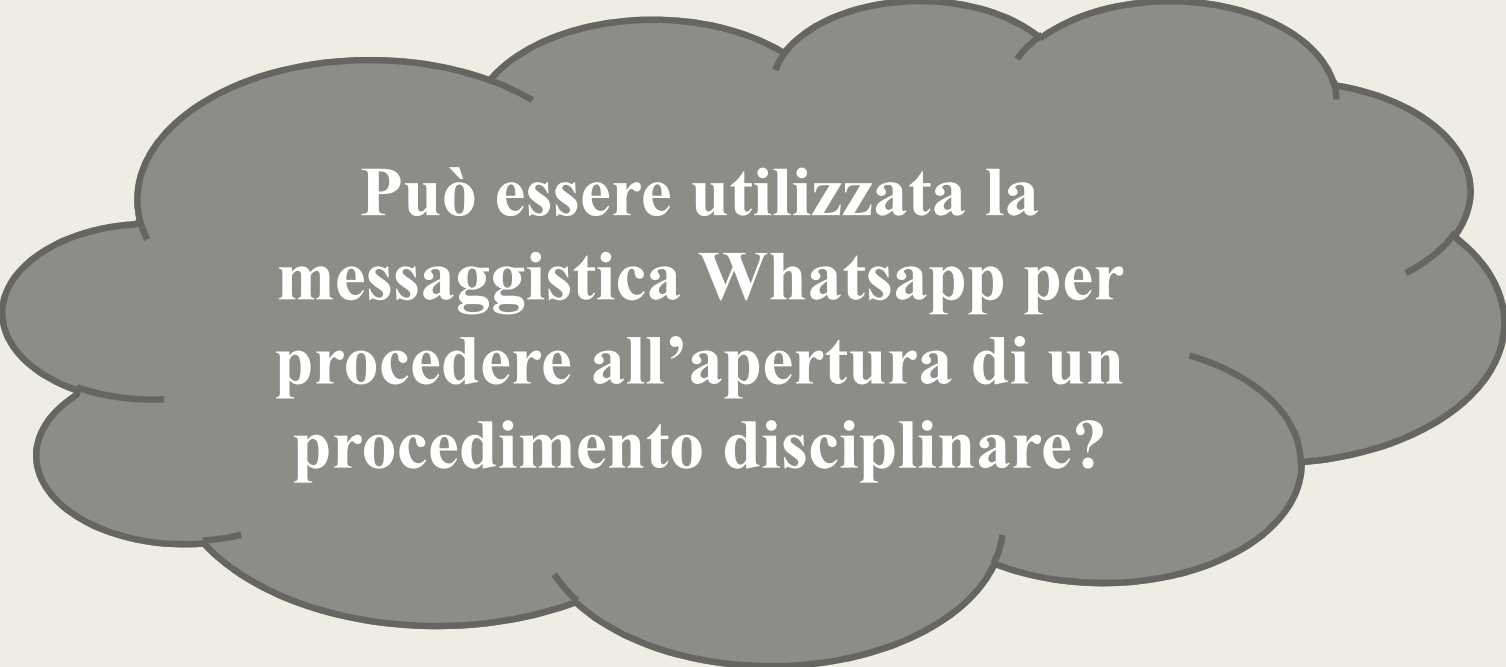
GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

**La prassi comune nelle realtà aziendali / studi professionali - è
quella di creare gruppi whatsApp per comunicare:**

- turni di lavoro**
- coordinarsi nei workshop**
- fissare meeting**
- scambiarsi commenti e aggiornamenti fra colleghi.**

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

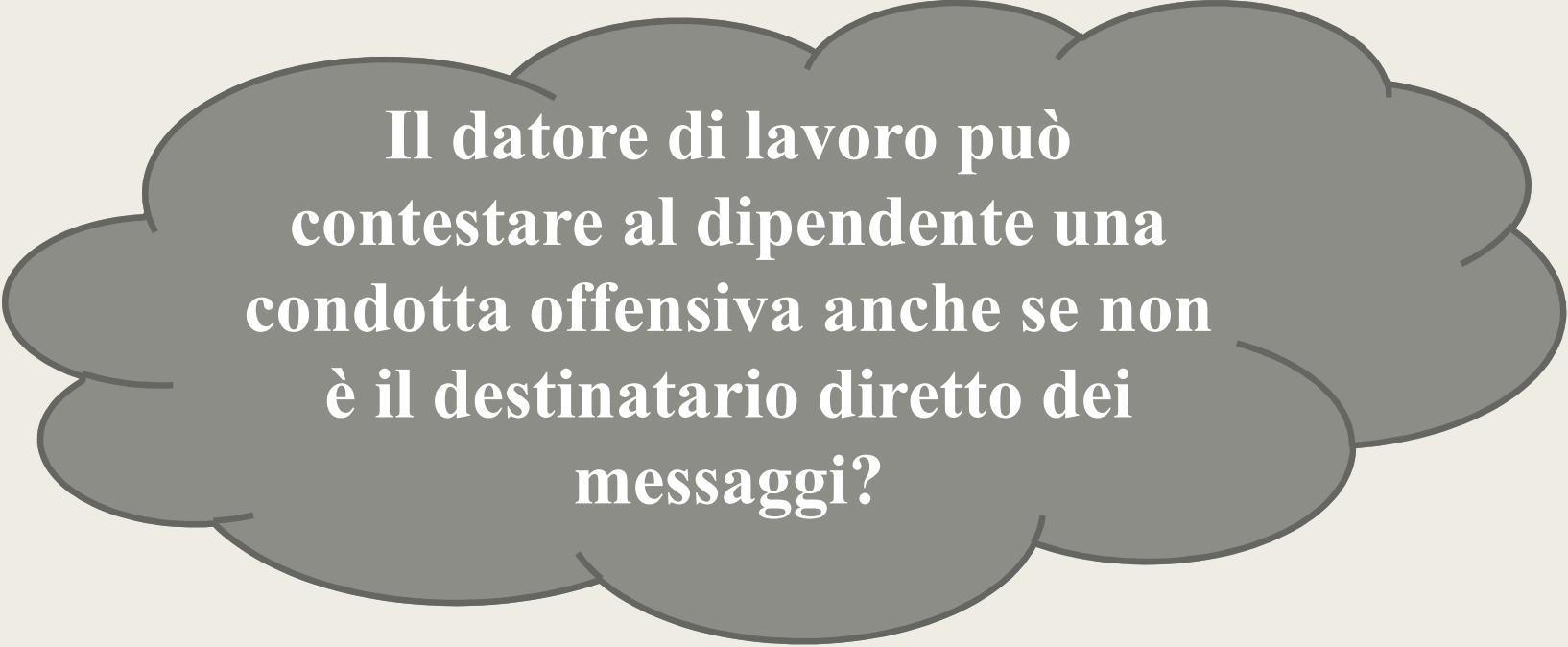
Sorgono dunque spontanee dunque alcune domande:



**Può essere utilizzata la
messaggistica Whatsapp per
procedere all'apertura di un
procedimento disciplinare?**

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

Sorgono spontanee dunque alcune domande



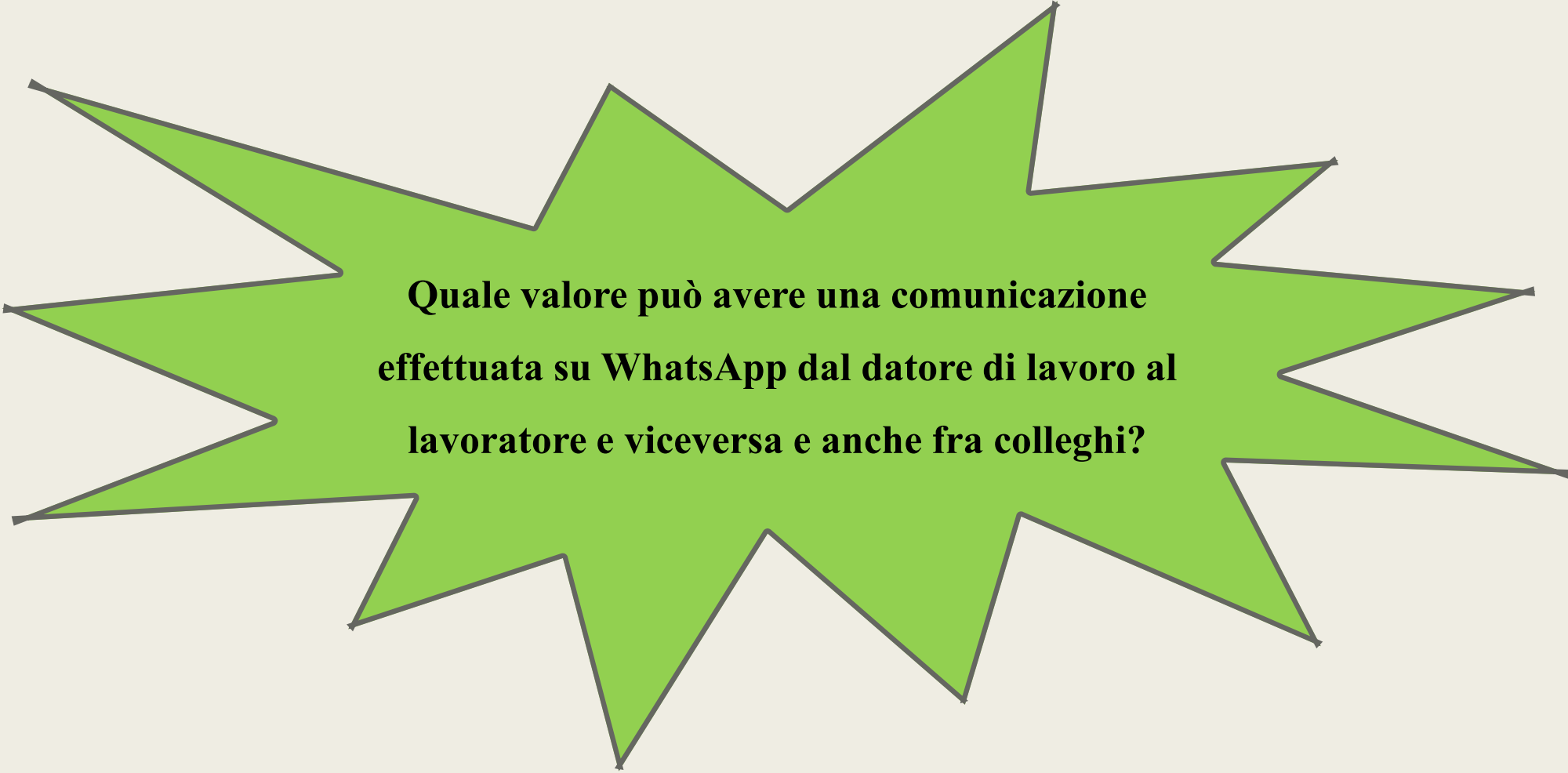
**Il datore di lavoro può
contestare al dipendente una
condotta offensiva anche se non
è il destinatario diretto dei
messaggi?**

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

Sorgono spontanee dunque alcune domande

**Posso produrre in giudizio i
messaggi trasmessi dal datore di
lavoro ove emergono chiaramente
direttive ed orari in un rapporto
di lavoro non regolarizzato?**

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO



**Quale valore può avere una comunicazione
effettuata su WhatsApp dal datore di lavoro al
lavoratore e viceversa e anche fra colleghi?**

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

È ormai indubbio che il contenuto di conversazioni in App possa dar luogo anche a procedimenti disciplinari.

Esse sono state equiparate dalla giurisprudenza alle prove documentali (Cassazione sent. n. 866/2000 e n. 9884/2005), la cui produzione in giudizio, secondo un minoritario orientamento, può avvenire anche quando il datore di lavoro non sia il diretto destinatario, ma gli vengano riportate da collaboratori o ne venga a conoscenza attraverso altri canali (Tribunale di Fermo, decreto 1973/2017).

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO


Di diverso avviso sono stati altri Tribunali che hanno ritenuto prevalere il diritto alla riservatezza della conversazione fra i partecipanti del gruppo (Tribunale di Milano 29.11.17) o hanno ricondotto tali conversazioni all'interno del legittimo diritto di manifestare il proprio pensiero, sancito dall'art. 21 della Costituzione (Tribunale di Parma, Sent. del 13.11.18).

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

Creare, invece, un gruppo con i colleghi avente come unica finalità quella di offendere il datore di lavoro è stato ritenuto dal Tribunale di Milano giusta causa di licenziamento (Sent. 30/05/2017).

Il lavoratore che intenzionalmente pone in essere una condotta denigratoria del proprio datore di lavoro indubbiamente viola i doveri di lealtà e correttezza che sono alla base di un qualsiasi rapporto di lavoro.

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO



**E il valore probatorio dei
messaggi Whatsapp???**

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

Il Tribunale di Torino ha sancito che *“i messaggi inviati tramite Whatsapp, contenenti anche fotografie, possono contribuire a dimostrare l’attività di lavoro subordinato. Si tratta infatti di prove documentali che, insieme alle testimonianze, provano l’attività svolta come dipendente”* (sentenza del 15 /01/ 2018, n. 55).

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

Il lavoratore, quindi, **non regolarmente assunto** dalla azienda,
potrà utilizzare anche questo mezzo per provare la
prestazione lavorativa e di essere privo di regolare contratto
di assunzione.

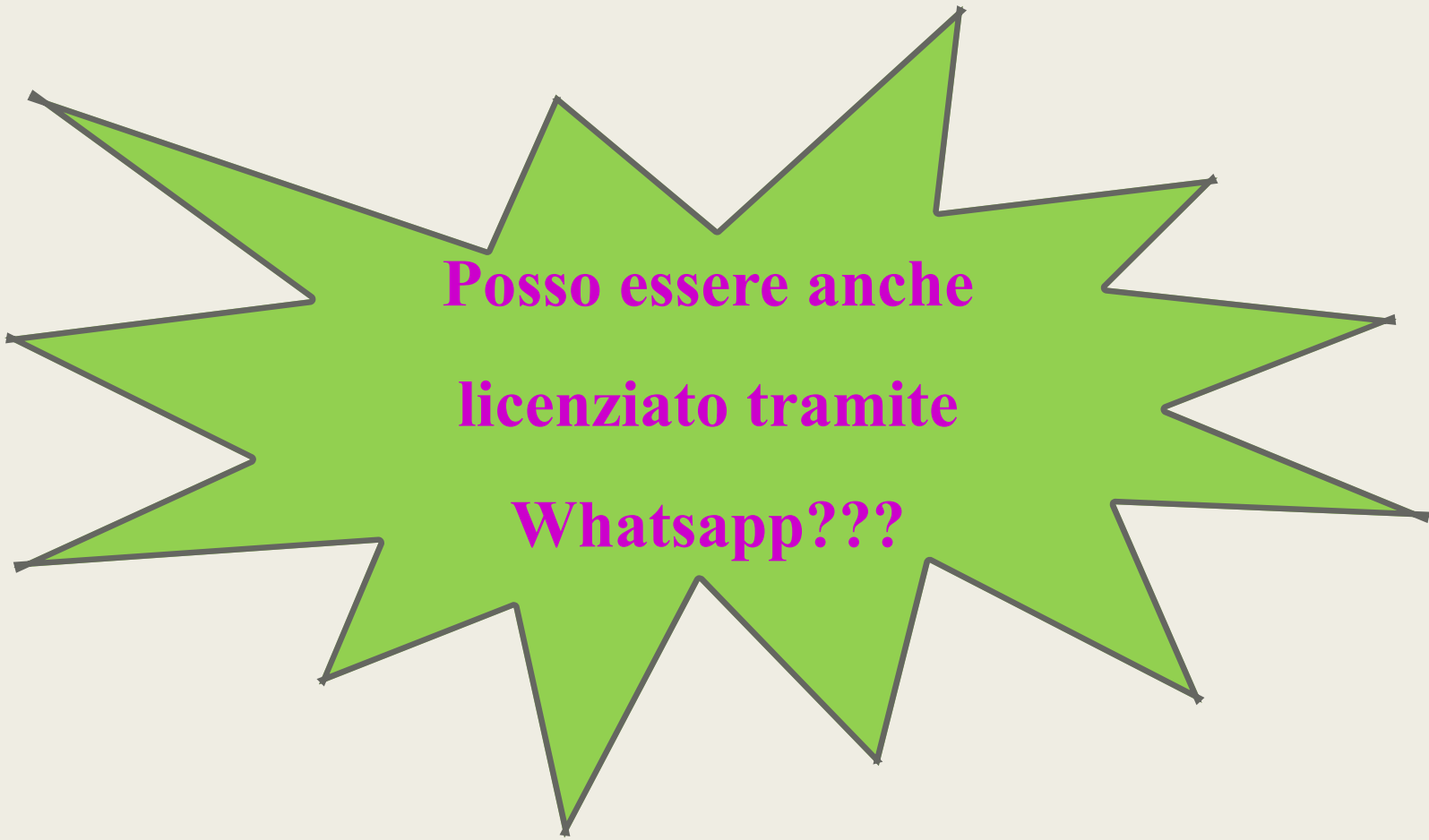
GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

Si pensi, invece, all'utilizzo delle applicazioni di messaggistica come strumento di comunicazione di assenze e/o ritardi, oppure per formalizzare istanze del lavoratore (es. richiesta ferie o assenza per malattia) o ancora per le comunicazioni aziendali (es. consegna buste paga, eventi particolari etc.).

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

Con la sentenza n. 8802/2017, il Tribunale di Roma ha ritenuto idoneo l'utilizzo di WhatsApp per comunicare l'assenza per malattia in quanto, per tale finalità,
“i messaggi di WhatsApp sono considerati più idonei di una raccomandata o di un sms”.

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO



Posso essere anche
licenziato tramite
Whatsapp???

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

Alcuni Tribunali italiani hanno affermato, attraverso una interpretazione *analogica* ed *estensiva* della normativa di cui all'art. 2, L. 604/66, come anche il licenziamento, in talune circostanze, possa legittimamente essere comminato via sms o per mezzo di WhatsApp, quando risulti incontestata la provenienza della comunicazione dal datore di lavoro.

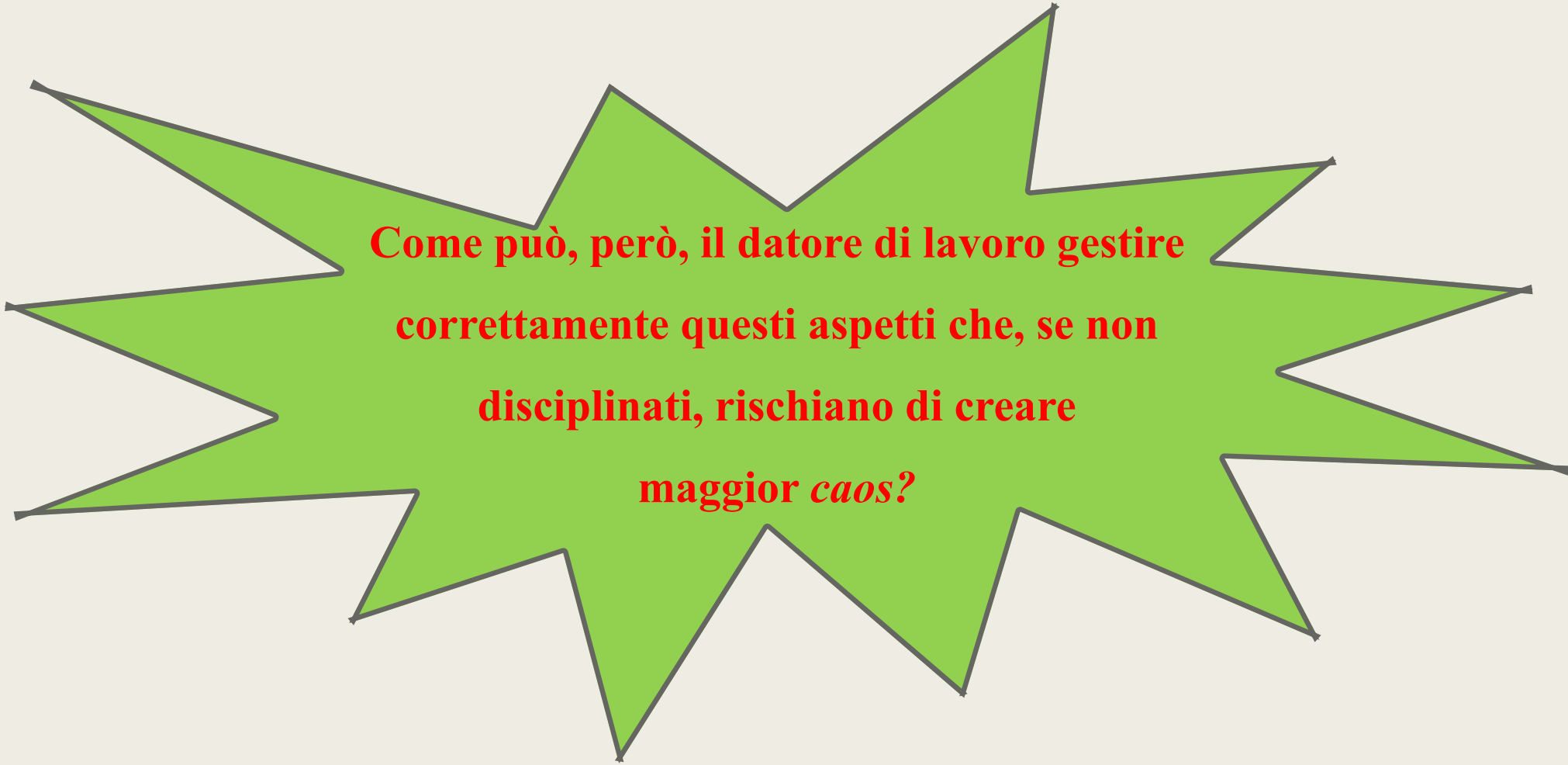
GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

**Tali strumenti manterrebbero infatti saldo l'elemento
essenziale ed imprescindibile di ogni licenziamento: la forma
scritta (quindi NO messaggi vocali).**

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

Orientamento che è stato appoggiato recentemente dal Tribunale di Catania che, con ordinanza del 27.06.2017– sez. Lavoro, ha statuito che il licenziamento intimato ad un dipendente a mezzo Whatsapp avesse pienamente assolto l'onere della forma scritta di cui all'art. 2 della L. 604/1966 e, per tali ragioni, dovesse considerarsi valido ed efficace.

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO



**Come può, però, il datore di lavoro gestire
correttamente questi aspetti che, se non
disciplinati, rischiano di creare
maggior *caos*?**

GLI STRUMENTI DI MESSAGGISTICA NEI RAPPORTI DI LAVORO

La soluzione migliore sarebbe quella di prevederli all'interno del regolamento aziendale, strumento necessario a regolare la condotta dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Una forma di policy ad hoc destinata alle modalità e tempistiche di utilizzo di questo strumento di comunicazione.

CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA AL DIPENDENTE

obbligo di **corrispondere le retribuzioni** ai lavoratori a mezzo di prospetti paga

legge n. 4 del 5 gennaio 1953

La L. 4/1953, all'articolo 1, ha introdotto l'obbligo di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione, un **prospetto di paga**.

normativa in materia di **consegna del Libro Unico del Lavoro**

decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133

CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA AL DIPENDENTE

Articolo 1
Legge. 4/1953

«E' fatto **obbligo** ai datori di lavoro di **consegnare**, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un **prospetto di paga** in cui devono essere indicati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute. Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci. Le società cooperative sono tenute alla compilazione del prospetto di paga sia per gli operai ausiliari che per i propri soci dipendenti»

CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA AL DIPENDENTE

Articolo 5
Legge. 4/1953

Sanzioni per la mancata o ritardata consegna della busta paga

*«salvo che il fatto costituisca reato, in caso di **mancata o ritardata consegna** al lavoratore del prospetto di paga, di omissione o di inesattezza nelle registrazioni apposte su detto prospetto paga, si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa da € 125 a € 770. La vigilanza per l'applicazione della legge è esercitata dall'Ispettorato del lavoro»*

CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA AL DIPENDENTE

Articolo 5
Legge. 4/1953

Sanzioni per la mancata o ritardata consegna della busta paga

A partire dal 14 settembre 2015, con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 151/2015 sono **cambiate le sanzioni**. L'art. 5 in materia di mancata o ritardata consegna della busta paga è riformulato mediante la previsione di una sanzione amministrativa pecuniaria da € 150,00 euro ad € 900,00 euro.

La sanzione è aumentata in ragione del numero di lavoratori coinvolti o del periodo interessato:

Da 600 euro a 3.600 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero ad un periodo superiore a 6 mesi;

Da 1.200 euro a 7.200 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero ad un periodo superiore a 12 mesi.

CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA AL DIPENDENTE

INTERPELLO N. 1/2008 MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

«In linea di principio non si ravvisano motivi ostativi all'invio del prospetto di paga con posta elettronica, se si considera ... la notevole diffusione delle conoscenze informatiche, **purché vi sia la prova legale dell'effettiva consegna prospetto di paga al lavoratore** alla scadenza prevista per il pagamento della retribuzione. Peraltro, occorre dare atto che nelle Amministrazioni Pubbliche la modalità di trasmissione per via telematica del prospetto di paga risulta ampiamente diffusa...

Al riguardo si osserva che un'interpretazione estensiva della normativa in argomento **consentirebbe l'utilizzazione di detta modalità anche ai datori di lavoro privati**».

CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA AL DIPENDENTE

INTERPELLO N. 1/2008 MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

*«l'azienda che utilizza il servizio di **posta elettronica certificata**..., nel rispetto delle regole in materia di protezione dei dati personali, potrà validamente assolvere agli obblighi di consegna del prospetto di paga anche per via telematica.*

*L'unica **ulteriore incombenza** a carico del datore di lavoro attiene alla necessità che l'azienda metta a disposizione del lavoratore idonee tecnologie ed attrezzature informatiche per la **ricezione e stampa** del prospetto, posto che i costi relativi alla formazione e consegna dello stesso sono a carico dell'impresa»*

CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA AL DIPENDENTE

INTERPELLO N. 1/2008 MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

*«possibilità di trasmettere il cedolino di paga come file allegato ad un apposito messaggio di posta elettronica, a condizione che venga inviato ad indirizzo di posta elettronica **intestato** al lavoratore provvisto di **password personale**. Si ritiene che la trasmissione telematica del prospetto di paga sia compatibile con le disposizioni previste dalla L. n. 4/1953, se eseguita con le modalità e i limiti sopra indicati, atteso che il servizio di posta elettronica certificata costituisce **idonea prova**, nei confronti degli organi ispettivi di vigilanza, dell'effettiva trasmissione e ricezione da parte del lavoratore di detto prospetto»*

CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA AL DIPENDENTE

INTERPELLO N. 8/2008 MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

*«...si ritiene possibile per i datori di lavoro privati l'invio del prospetto anche a mezzo **posta elettronica non certificata**, atteso che il D.Lgs. n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale) ivi citato trova applicazione nei rapporti con la P.A. e non obbligatoriamente tra privati.*

*Ciò premesso, va poi ricordato che gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, possono essere svolti, ai sensi dell'art. 1, comma 1, 2 della L. n. 12/1979, dal **consulente del lavoro** e dagli altri soggetti abilitati, su **delega del datore di lavoro**»*

CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA AL DIPENDENTE

INTERPELLO N. 8/2008 MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

*«...Tra gli adempimenti delegabili, compresi nelle materie indicate, non può non rientrare anche la **consegna del prospetto di paga dei dipendenti**.*

Inoltre, tenuto conto che il datore può effettuare la consegna del prospetto di paga anche a mezzo di posta elettronica, risulta del tutto plausibile consentire che detta consegna avvenga nelle medesime modalità anche da parte del consulente del lavoro delegato»

CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA AL DIPENDENTE

INTERPELLO N. 8/2008 MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

«...Al riguardo va tuttavia precisato che, ai sensi dell'art. 5 della L. n. 4/1953, la *responsabilità per la mancata ricezione* del prospetto paga da parte del proprio dipendente, permane in capo al datore di lavoro. La delega dell'adempimento infatti non consente ... lo spogliarsi delle relative responsabilità.

In tal senso, peraltro, la *prova della avvenuta consegna del prospetto paga ricade sul datore di lavoro*; prova che, in assenza di email certificata, sarà evidentemente più difficile fornire.»

CONSEGNA DELLA BUSTA PAGA AL DIPENDENTE

INTERPELLO N. 13/2012 MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

*«...si ritiene che l'assolvimento degli obblighi di cui agli artt. 1 e 3, L. n. 4/1953 da parte del datore di lavoro privato possa essere effettuato anche mediante la **collocazione dei prospetti di paga su sito web dotato di un'area riservata** con accesso consentito al solo lavoratore interessato, mediante utilizzabilità di una postazione internet dotata di stampante e l'assegnazione di apposita **password o codice segreto personale**. Nelle suddette ipotesi, per garantire la verifica immediata da parte del lavoratore o comunque gli eventuali accertamenti dell'organo di vigilanza, appare peraltro **necessario** che della collocazione mensile dei prospetti di paga **risulti traccia** nello stesso sito (evidenza del download del lavoratore)»*

LA VIOLAZIONE DELLA PRIVACY AI TEMPI DEI GRUPPI WHATSAPP

Il numero di cellulare è un dato personale?

La domanda sebbene possa sembrare banale e scontata, in realtà ma non lo è. Dobbiamo farci aiutare da una **pronuncia della corte di Cassazione**.

Correva l'anno 2011 quando il tribunale si pronunciava su un diverbio che aveva come protagonisti un **gestore di un chat online** e un **utente** che lamentava un danno causato dalla diffusione del proprio numero di cellulare.

I giudici hanno riconosciuto come legittima l'interpretazione della Corte d'Appello che condannava la **diffusione** illecita del numero sul presupposto di ritenerlo **un dato sensibile** ai sensi dell'art 167 del D.lgs.n. 167/2003.

La Cassazione aveva fissato un importante principio secondo cui l'attività di **diffusione di un numero di cellulare senza il consenso del titolare è sempre produttiva di danno**. Un indirizzo chiaro e che successivamente verrà recepito **dal Garante** per la protezione dei dati personali.

N.B. Ritrovarsi improvvisamente all'interno di una **chat collettiva**, non può solo rappresentare un evento poco gradito (questo è soggettivo, dipende dall'anima social dell'interessato), ma anche un **reato**.

LA VIOLAZIONE DELLA PRIVACY AI TEMPI DEI GRUPPI WHATSAPP

Il numero di cellulare alla luce del GDPR

Il GDPR all'art.4 va a definire, in maniera netta, la distinzione tra dati ***personali comuni*** e ***dati particolari***.

Nella **prima** rientra “*qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile*”, nella **seconda** invece sono compresi tutti quei dati che sono idonei a rivelare “*l'originale razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale*”.

Il **numero di cellulare** rientri nella tipologia dei ***dati comuni***. Seppur meno rilevanti rispetto agli altri, sono sempre soggetti ai limiti di divulgazione secondo l'attuale formulazione dell'art 167 modificato dal **d.lgs. 101/2018**

LA VIOLAZIONE DELLA PRIVACY AI TEMPI DEI GRUPPI WHATSAPP

Il numero di cellulare alla luce del GDPR

Se all'interno della chat collettiva si inseriscono persone che non si conoscono fra loro e che non dispongono dell'altrui contatto, l'inserimento del numero senza un autorizzazione rappresenta sempre una *violazione* e, quindi, un *trattamento illecito di dati personali*.

LA VIOLAZIONE DELLA PRIVACY AI TEMPI DEI GRUPPI WHATSAPP

FORSE NON TUTTI SANNO CHE...

Cosa rischio se faccio lo screenshot di una conversazione privata e lo inoltro?

L'invio dello screenshot di una conversazione privata consiste in una violazione delle norme sulla privacy, ovvero nel **reato di illecito trattamento dei dati personali**, punito con la **reclusione da un minimo di 6 mesi a un massimo di 3 anni**.

Cosa rischio se diffamo qualcuno tramite WhatsApp?

Oltre alle conseguenze di tipo penale previste per il reato di diffamazione, **punito con la reclusione fino a 1 anno e la multa fino a 1.032 euro**, è possibile che WhatsApp decida l'interruzione dell'utilizzo del servizio.

Cosa è vietato inviare su WhatsApp?

Nelle condizioni d'uso dell'app di WhatsApp si legge che è vietato inviare contenuti illegali, pornografici, offensivi, diffamatori, minacciosi, razzisti, falsi, il furto d'identità, l'invio di virus e programmi dannosi, di materiale protetto da diritti, ma anche tentare di accedere all'applicazione in modo non autorizzato.

LA VIOLAZIONE DELLA PRIVACY AI TEMPI DEI GRUPPI WHATSAPP

FORSE NON TUTTI SANNO CHE...

È possibile **condividere** le conversazioni via WhatsApp con *persone diverse* dai diretti interessati? E' possibile fare uno **screenshot** della chat e inviarla ad altri?

Di per sé, una condotta del genere non costituisce alcun illecito, a meno che dalla conversazione non emergano **dati personali**, come ad esempio il numero di cellulare, l'indirizzo di residenza oppure quello email, il *nome* e il cognome, ecc.

E' possibile **fare lo screenshot di una conversazione** e mandarlo ad altri oppure, addirittura, pubblicarlo sui social, se sono preservati i dati personali dell'autore del messaggio.

Dati personali



Qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»);

Si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale.

Art. 4 - Definizioni

Definizione di Trattamento

Qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come:



Art. 4 - Definizioni

Definizione di Trattamento

raccolta	consultazione	estrazione	comunicazione
registrazione	elaborazione	utilizzo	diffusione
organizzazione	modificazione	interconnessione	cancellazione
conservazione	selezione	blocco	estrazione

Art. 4 - Definizioni

Comunicazione



“Il dare conoscenza dei dati personali a uno o più soggetti determinati diversi dall’interessato, dal responsabile e dagli incaricati, in qualunque forma, anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione”

Significa quindi mettere uno o più soggetti determinati (che non siano gli interessati) a conoscenza dei dati personali

Art. 4 - Definizioni

Diffusione



“Il dare conoscenza dei dati personali a soggetti indeterminati, in qualunque forma, anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione”

Significa divulgare dati personali ad un numero indeterminato di soggetti

ORGANIGRAMMA

“Ex incaricati del trattamento” - Art. 29



Chiunque agisca sotto l'autorità del Titolare del trattamento o del Responsabile del trattamento e che abbia accesso a dati personali, non può trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento.

Ex incaricati al trattamento

Titolo VIII D.Lgs. n. 101 – 10 agosto 2018

Art. 2-quaterdecies

Attribuzione di funzioni e compiti a soggetti designati



1. Il titolare o il responsabile del trattamento possono prevedere, sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo, che specifici compiti e funzioni connessi al trattamento di dati personali siano attribuiti a persone fisiche, espressamente designate, che operano sotto la loro autorità.

Ex incaricati al trattamento

Titolo VIII D.Lgs. n. 101 – 10 agosto 2018

Art. 2-quaterdecies

Attribuzione di funzioni e compiti a soggetti designati



2. Il titolare o il responsabile del trattamento individuano le modalità più opportune per autorizzare al trattamento dei dati personali le persone che operano sotto la propria autorità diretta.

ART 32 MISURE DI SICUREZZA



La loro adozione sarà obbligatoria per tutti i titolari/responsabili del trattamento, che dovranno mettere in atto misure tecniche ed organizzative adeguate per garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio.

ART 32 MISURE DI SICUREZZA



Nel valutare l'adeguato livello di sicurezza, occorrerà tener conto in special modo dei rischi presentati da trattamenti di dati derivanti in particolare dalla **distruzione**, dalla **perdita**, dalla **modifica**, dalla **divulgazione non autorizzata** o dall'**accesso**, in modo accidentale o illegale, a dati personali trasmessi, memorizzati o comunque trattati.