



Notizie Utili 25

Concorso per il Ministero delle Imprese

È stato pubblicato finalmente il bando per il concorso per il Ministero delle Imprese 2023: ecco quali sono i requisiti e come partecipare.

I posti messi a disposizione dal concorso sono in tutto 338, così suddivisi:

- 90 assistenti amministrativi;
- 90 assistenti amministrativi-contabili;
- 60 assistenti tecnici delle telecomunicazioni;
- 40 assistenti informatici;
- 38 assistenti tecnici;
- 10 assistenti specializzati nelle telecomunicazioni;
- 10 assistenti tecnici specializzati.

Oltre ai requisiti generali, richiesti in ogni procedura concorsuale, come la maggiore età, l'idoneità fisica e la cittadinanza italiana, è richiesto un requisito specifico. I candidati, infatti, dovranno essere in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore, in uno degli indirizzi indicati nel bando, che variano a seconda dell'indirizzo scelto.

Le domande potranno essere inviate, in via telematica, mediante il portale reclutamento inPA o sul sito istituzionale del MIMIT, ai quali accedere mediante Spid o Pec. Le domande dovranno essere inoltrate entro il 29 settembre 2023.

Stop allo smart working per lavoratori fragili dopo il 30 settembre

Salvo proroghe dell'ultimo minuto, si procederà con lo stop allo smart working per 800mila lavoratori fragili dopo il 30 settembre: ecco nel dettaglio.

Nonostante il lieve aumento dei casi di Covid-19, non sembra che ci sarà una proroga per il lavoro agile, destinata ai lavoratori fragili. Il 30 settembre, infatti, scadrà la mini-proroga, approvata a maggio dal Governo, con la modifica al decreto Lavoro.

Il datore di lavoro può controllare il computer aziendale del dipendente?

Il datore di lavoro può controllare i device del dipendente, come il computer aziendale? Ecco un approfondimento. Quasi sempre, negli uffici, ai dipendenti vengono dati in dotazione device elettronici, come computer, tablet e smartphone, per poter lavorare. In alcune circostanze, su questi device possono essere richiesti dei controlli aziendali, ma è legale? Nella categoria degli strumenti di lavoro rientrano tutti gli apparecchi o i dispositivi essenziali, per il compimento della prestazione lavorativa. Quindi, troviamo ad esempio computer portatili, cellulari, tablet e anche le caselle di posta elettronica. Secondo la legge, il datore di lavoro può controllare effettivamente tutti i device elettronici dati in dotazione al dipendente per lavorare. Tra i controlli aziendali rientrano i cookie, la cronologia delle ricerche sul web e anche geolocalizzazione sullo smartphone, ma solo nell'orario lavorativo. La legge non impone l'obbligo di autorizzazione per poter installare strumenti di controllo a distanza sui dispositivi dati al dipendente.

I controlli aziendali possono avvenire quando il datore di lavoro ha un legittimo e fondato sospetto su eventuali comportamenti illeciti, da parte del dipendente, che deteriorano il rapporto di fiducia o mettono a rischio gli interessi aziendali. Alcuni esempi sono la violazione del diritto d'autore, il download di materiale illegale, la divulgazione di dati sensibili, informazioni riservate o segreti aziendali. È vietato, però, il controllo massivo, ovvero quello che prevede verifiche continue, fatte su un gran numero di dipendenti e non strettamente correlate alle loro attività. Infine, le informazioni raccolte durante le verifiche devono essere conservate esclusivamente per il tempo necessario e non vanno rese note a soggetti terzi o divulgate all'esterno dell'azienda. Quando il datore di lavoro fornisce al dipendente i device elettronici per il lavoro, deve anche rendere noto un documento che includa le informazioni sulle modalità di utilizzo e sui dati rispetto ai quali potranno essere effettuati i controlli aziendali. Perciò, il datore di lavoro deve fornire anticipatamente un regolamento interno sull'utilizzo del computer aziendale (e degli altri device). Il regolamento dovrà essere sempre consultabile e reso facilmente accessibile. Il dipendente dovrà essere informato su quali software e operazioni saranno fatti i controlli aziendali, per quanto riguarda le performance. Il datore di lavoro, invece, dovrà rispettare le regole delle policy aziendali e quelle del Codice in materia di protezione dei dati. Anche il computer personale può essere oggetto dei controlli aziendali, ma tenendo conto di alcuni limiti. I



COORDINAMENTO TERRITORIALE

controlli possono essere fatti solo con l'accesso remoto all'account aziendale e non materialmente sul dispositivo del lavoratore.

Cassazione: licenziato chi tiene una condotta riconducibile alla molestia

Con la sentenza n. 23295 del 31.07.2023, la Cassazione afferma che le allusioni a sfondo sessuale rivolte alla collega, pur in assenza di una volontà offensiva, giustificano il licenziamento per giusta causa. Il dipendente impugna giudizialmente il licenziamento irrogatogli per aver avanzato allusioni verbali e fisiche a sfondo sessuale nei confronti di una giovane collega appena assunta. La Corte d'Appello rigetta la predetta domanda, ritenendo irrilevante sia che fosse assente la volontà offensiva sia che il clima dei rapporti tra i colleghi fosse scherzoso e goliardico. La Cassazione - confermando quanto stabilito dalla Corte d'Appello - rileva preliminarmente che devono essere considerate molestie tutti quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Secondo i Giudici di legittimità, dunque, vi rientrano tutte quelle condotte che abbiano carattere comunque indesiderato, pur senza che ad esse conseguano effettive aggressioni fisiche a contenuto sessuale, anche nell'ipotesi di assenza di volontà di recare una offesa. Per la sentenza, un comportamento che assurge ai caratteri della molestia, come definiti per legge, è sempre di una gravità tale da legittimare il licenziamento. Su tali presupposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso del dipendente, confermando la legittimità del recesso irrogatogli.

Il Coordinamento Territoriale