



Via A. Moro-CORIGLIANO ROSSANO (CS)-

Tel. Segreteria 0983/82023 – Dirigente -DSGA 0983/83910 Fax 0983/81668

C.M.: CSIC8AG00G - C.F.: 84000610786

Sito Web: www.icguidicorigliano.edu.it e-mail: csic8ag00g@istruzione.it pec: csic8ag00g@pec.istruzione.it

ISTITUTO COMPrensIVO STATALE - "G. GUIDI"-CORIGLIANO CALABRO
Prot. 0008688 del 19/10/2021
06-09 (Uscita)

Al Collegio dei Docenti

Al Personale ATA

Alla DSGA dell'Istituto

Alla Comunità educante

All'albo della scuola

Oggetto: **Diritto alla disconnessione, sicurezza informatica e privacy nell'utilizzo dei sistemi di messaggistica istantanea e dei social media per le comunicazioni e le disposizioni riguardanti atti d'ufficio.**

Si pubblica, per opportuna conoscenza, la comunicazione 10 – *Legal & Digital* – a cura della Studio Legale AVV. Emanuela Caricati, rammentando che il **Contratto Integrativo d'Istituto - Relazioni a Livello di Istituzione Scolastica CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA– Artt. 7 e 22 del CCNL 2016/2018 a.s. 2018/2019** testualmente recita:

➤ **Criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione)**

Fatto salvo l'obbligo di consultazione quotidiana del sito istituzionale dell'istituto per le comunicazioni inerenti i normali impegni di lavoro, il diritto alla disconnessione è sempre garantito al personale scolastico;

Il ricorso all'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio è prevedibile esclusivamente per comunicazioni urgenti e non differibili di interesse collettivo oppure nell'esclusivo interesse del lavoratore per comunicazioni personali urgenti e non differibili.

Certa di una Loro puntuale applicazione, cordialmente saluto

La Dirigente scolastica
Dott.ssa Giuseppina Silvana Sapia
Firmato digitalmente

Legal & DIGITAL

CONSULENZA

SERVIZI AVANZATI ICT E PRIVACY

FORMAZIONE

Taranto, 4 ottobre 2021

Alla c.a. del Dirigente Scolastico
e, p.c. del DSGA

Oggetto: Comunicazione n.10 – Diritto alla disconnessione, sicurezza informatica e privacy nell'utilizzo dei sistemi di messaggistica istantanea e dei social media per le comunicazioni e le disposizioni riguardanti atti d'ufficio.

Gentili,

l'utilizzo dei **sistemi di messaggistica istantanea** e dei **social media** per **comunicazioni e disposizioni riguardanti atti d'ufficio**, rappresenta una pratica (purtroppo) ampiamente diffusa nel mondo della Scuola, **il più delle volte estemporanea e non regolamentata**. Nello specifico, WhatsApp (tanto per fare un esempio) è diventato un vero e proprio strumento di lavoro. Tra gruppi, chat private e videochiamate, la famigerata app di messaggistica istantanea ci accompagna **durante e ben oltre** le attività lavorative.

Invero, come ampiamente noto, **il GDPR pone in capo al titolare del trattamento e a tutto il personale incaricato, precisi e specifici obblighi di sicurezza e riservatezza** ma, l'imprevista, brutale e scomposta spinta impressa all'uso di tali strumenti dall'emergenza dettata dal Covid-19, ha posto in secondo piano le pur **importantissime implicazioni tecniche, sociali e giuridiche**. Infatti, pur nell'emergenza di dover lavorare una pratica in tempi rapidissimi, l'invio di un documento, anche contenente dati e informazioni particolari (ad esempio sanitarie), tramite WhatsApp in luogo dello **strumento normato e sicuro del sistema informativo in uso alla scuola**, espone a **rischi concreti in tema di legittimità, privacy, cybersecurity e sicurezza sul luogo di lavoro**.

La presente comunicazione mira ad aprire la strada ad una nuova stagione fatta di **modelli organizzati** che, **sfruttando la leva buona offerta dal digitale, vadano a coniugare il benessere e la produttività del personale**, affinché l'istituzione scolastica possa raggiungere i livelli attesi e auspicati di efficienza ed efficacia, operando in modo conforme a quanto previsto dal **CAD** e dal **GDPR**.

Come già accennato, l'utilizzo di WhatsApp configura automaticamente il **rischio di diffusione delle informazioni, anche in maniera imprevedibile o involontaria**. Ad esempio, uno smartphone può essere smarrito, rubato o può semplicemente rompersi. In tal caso, per la riparazione, sarà preso in carico da una terza parte estranea all'amministrazione e certamente non autorizzata al trattamento, **mettendo (a dir poco) a repentaglio tutte le informazioni d'ufficio riservate** presenti sullo smartphone.

A tal proposito giova riportare le risultanze di due ricerche effettuate da **Veritas Technologies** (azienda specializzata nella cybersecurity) e da **Federprivacy**.

1. **Ricerca Veritas Technologies**

Il 75% dei dipendenti utilizza WhatsApp per le proprie comunicazioni di lavoro in maniera frequente. Il 71% afferma di usarlo **per inviare informazioni particolari** (i cosiddetti dati sensibili) per conto dell'azienda per cui lavora.

2. **Ricerca Federprivacy**

Il 52% utilizza WhatsApp per inviare documenti, scansioni e file condivisi in maniera semplice e veloce. **Il 25% di chi utilizza WhatsApp sbaglia destinatario e diffonde password aziendali, codici di carte di credito, piani strategici e dati dei clienti direttamente in chat.**

STUDIO LEGALE AVV. EMANUELA CARICATI

Piazza Santo Stefano, 14 – 15121 – Alessandria (AL)

Via Medaglie D'Oro Sinisi, 43 – 75025 – Policoro (MT)

Tel. 392.01.92.041 – PEO: info@legaldigital.it – PEC: info@pec.legaldigital.it

DPO: dpo@legaldigital.it – Cyber Security: cybersecurity@legaldigital.it – IT Administrator: reti@legaldigital.it

Sito Web: www.legaldigital.it

Legal & DIGITAL

CONSULENZA

SERVIZI AVANZATI ICT E PRIVACY

FORMAZIONE

Tanto premesso, analizziamo di seguito le criticità più evidenti nell'utilizzo dei sistemi di messaggistica istantanea e dei social media nelle attività lavorative.

A. CYBERSECURITY (SICUREZZA INFORMATICA)

I contenuti che viaggiano nel canale **WhatsApp** sono **crittografati end-to-end** ma questo non rappresenta, nel modo più assoluto, garanzia di sicurezza. È, infatti, evidente un problema legato intrinsecamente alla gestione dell'account **"personale" in ambiente "istituzionale"**. Non è infrequente che un account venga "hackerato", mettendo a repentaglio qualsivoglia informazione dell'istituzione scolastica. In tal caso potrebbe configurarsi un **"Data Breach"** con conseguente **comunicazione obbligatoria al Garante della Privacy e agli interessati.**

Recentemente, il **Garante tedesco per la protezione dei dati**, ha evidenziato i **rischi connessi all'uso specifico di WhatsApp**, chiarendo che nessuna autorità pubblica può utilizzarla per le comunicazioni. Se è vero che la comunicazione è crittografata da un capo all'altro, i **metadati** (ad esempio la data e l'ora del messaggio, le posizioni e le identità del mittente e del destinatario) **sono trasmessi in chiaro**, e possono essere utilizzati per la **profilatura** o **inviati automaticamente** a Facebook (che nel 2014 ha acquisito WhatsApp).

Già nel febbraio del 2020 la **Commissione UE** aveva comunicato che **"Signal è stato selezionato come applicazione consigliata per la messaggistica istantanea pubblica"**. L'app Signal è considerata una delle app di messaggistica più sicure disponibili. È open source, utilizza la crittografia end-to-end per impostazione predefinita e, diversamente da WhatsApp, **non memorizza alcun metadato dei messaggi né utilizza il cloud per eseguire il backup dei messaggi.**

B. PRIVACY E GDPR

L'utilizzo di WhatsApp in ambito istituzionale deve essere **appositamente normato e riportato nel manuale della gestione documentale e nelle policy privacy.** In difetto, risulta evidente la **violazione del CAD e del GDPR.**

L'utilizzo di WhatsApp è certamente una soluzione comoda per le comunicazioni e lo scambio di informazioni e documenti. Pensiero (erroneamente) diffuso è quello che, **trattandosi di messaggi interni ad un gruppo chiuso** (di colleghi) e magari indispensabili per le attività di lavoro, il tutto sia giustificato e non richieda alcuna accortezza se non la riservatezza degli utenti. **Niente di più sbagliato.**

In pochi si rendono conto che, nella quasi totalità dei casi, **viene utilizzato uno strumento non fornito dall'istituzione scolastica:** veicolare informazioni e documenti con queste modalità, senza una specifica autorizzazione e uno specifico percorso formativo da parte dell'istituzione scolastica, **è già sufficiente a integrare una violazione del GDPR.** Ovviamente, quanto detto per gli smartphone si applica anche agli altri device personali (computer, notebook, utilizzo di piattaforme personali di per videoconferenze, quali Skype o Zoom).

Il rischio di **perdita e/o diffusione non autorizzata di informazioni, dati e contenuti è elevatissimo.** Il controllo dei lavoratori fuori dal luogo di lavoro è pressoché impossibile: si pensi, a titolo esemplificativo, all'utilizzo di device condivisi con i propri familiari e usati per collegarsi ai più disparati siti (anche non sicuri) o per aprire mail non attendibili. Altro rischio concreto è la possibilità che un documento possa transitare da uno smartphone all'altro fino a diventare **"virale"**. Immaginiamo cosa potrebbe accadere se in una chat venisse inviata documentazione medica con l'indicazione di patologie o se un verbale di un consiglio di classe riportante informazioni particolari e riservate venisse inviato (anche involontariamente) alla persona sbagliata.

STUDIO LEGALE AVV. EMANUELA CARICATI

Piazza Santo Stefano, 14 – 15121 – Alessandria (AL)

Via Medaglie D'Oro Sinisi, 43 – 75025 – Policoro (MT)

Tel. 392.01.92.041 – PEO: info@legaldigital.it – PEC: info@pec.legaldigital.it

DPO: dpo@legaldigital.it – Cyber Security: cybersecurity@legaldigital.it – IT Administrator: reti@legaldigital.it

Sito Web: www.legaldigital.it

Legal & DIGITAL

CONSULENZA

SERVIZI AVANZATI ICT E PRIVACY

FORMAZIONE

C. DIRITTO AL RIPOSO E ALLA DISCONNESSIONE (A CHI GIOVA LAVORARE “H24”?)

La **reperibilità “di fatto”** è questione assai delicata nel mondo della Scuola. L’evoluzione socio-tecnologica si è mossa più rapidamente e più fluidamente del legislatore, rendendo la norma attuale applicabile per analogia a quanto concretamente sta accadendo nei citati Gruppi WhatsApp creati per le più disparate questioni di lavoro.

La giurisprudenza suole distinguere la reperibilità in **attiva** e **passiva**. Quando si parla di **reperibilità attiva** si fa generalmente riferimento a quell’istituto concernente l’obbligo del lavoratore di **rispondere immediatamente alla chiamata del datore di lavoro e di recarsi subito in azienda per eseguire la prestazione richiesta**.

La **reperibilità passiva**, invece, attiene ad una **prestazione strumentale ed accessoria** e consiste nell’obbligo del lavoratore di **rendersi rintracciabile, fuori dall’orario di lavoro, in vista di un’eventuale necessità di svolgere l’attività lavorativa**. Tralasciando situazioni di tipo borderline, è evidente che quest’ultima fattispecie risulta **comparabile alle vicende scolastiche**.

Senza volerci imbarcare in questioni (pur importantissime) legate alla retribuzione della reperibilità attiva e passiva, che pur potrebbero esporre facilmente il datore di lavoro a vertenze sindacali, riteniamo essenziale **affrontare la cosa dal punto di vista del diritto al riposo e alla disconnessione**.

C1. DIRITTO AL RIPOSO

Sul tema è intervenuta la Corte di Cassazione¹ con la seguente massima: [...] *il servizio di reperibilità svolto nel giorno destinato al riposo settimanale limita soltanto, senza escluderlo del tutto, il godimento del riposo stesso e comporta il diritto ad un particolare trattamento economico aggiuntivo stabilito dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, dal giudice nonché il diritto ad un giorno di riposo compensativo [...]*”.

Con una sentenza più recente la Cassazione ha colto espressamente la distinzione tra **reperibilità passiva ed attiva**². In tale sentenza, i supremi giudici evidenziano che la reperibilità passiva nel giorno festivo non dà automaticamente diritto ad un riposo compensativo. Il lavoratore **può, dunque, scegliere** se compensare il giorno in reperibilità passiva facendone espressa richiesta al datore di lavoro. Invece, in caso di reperibilità attiva nel giorno di riposo settimanale, il datore di lavoro **deve** garantire al lavoratore un turno di riposo compensativo, a prescindere da una sua richiesta, trattandosi di diritto indisponibile ex art. 36 Cost.

C2. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

La **Legge 6 maggio 2021, n. 61** di conversione del DL 30/2021, all’ art. 2, comma 1-ter, recita: *“Ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l’attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L’esercizio del diritto alla disconnessione, **necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore**, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi”*.

¹ Cfr. Cass. Civ. Sez. Lav. N. 19936/2015.

² Cfr. Cass. Civ. Sez. Lav. N.18654/2017.

Legal & DIGITAL

CONSULENZA

SERVIZI AVANZATI ICT E PRIVACY

FORMAZIONE

Anche la **legge 22 maggio 2017 n. 81**, pur non contemplando esplicitamente un diritto alla disconnessione direttamente invocabile dal lavoratore, affida all'accordo con cui si disciplina tale modalità di lavoro, l'individuazione delle **"misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche del lavoro"**.

In sostanza, allo stato attuale, **la fonte del diritto alla disconnessione sarebbe da rintracciarsi nel contratto tra datore di lavoro e lavoratore e non nella legge.**

La posizione del Garante per la protezione dei dati personali

Nel corso di una audizione alla Commissione lavoro del Senato del 13 maggio 2020 sulle "ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19", l'Autorità Garante ha posto l'accento sulla questione della disconnessione, evidenziando come vada **"assicurato, in modo più netto di quanto già previsto, anche quel diritto alla disconnessione, senza cui si rischia di vanificare la necessaria distinzione tra spazi di vita privata e attività lavorativa, annullando così alcune tra le più antiche conquiste raggiunte per il lavoro tradizionale"**.

La posizione del Parlamento europeo

Proprio agli inizi di quest'anno Il Parlamento europeo ha approvato la **"Risoluzione del 21 gennaio 2021 recante Raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione"**.

Il Parlamento ha rimarcato che la digitalizzazione del lavoro ha comportato, oltre ai numerosi vantaggi, anche una serie di svantaggi, quali **"l'intensificazione del lavoro e l'estensione dell'orario di lavoro, rendendo così meno netti i confini tra attività lavorativa e vita privata"**.

Allo stesso tempo, ha sottolineato gli **effetti negativi che l'utilizzo prolungato ed eccessivo degli strumenti digitali può determinare sulla salute e benessere lavoratori** (ad esempio disturbi muscolo scheletrico, fenomeni di ansia, esaurimento emotivo e burnout).

Nel panorama europeo **la Francia ha normato la questione con la legge 1088-2016**, stabilendo che le aziende con un numero di dipendenti superiore a 50 **devono impegnarsi a regolamentare il tempo libero del proprio personale non inviando e-mail, comunicazioni, messaggi e telefonate al di fuori dell'orario di lavoro.**

In Italia, molte e importanti aziende hanno regolamentato la questione imponendo che telefonate, chat, email e riunioni da remoto **devono essere effettuate nel rispetto delle norme sull'orario di lavoro** previste dal contratto nazionale, **obbligando il dipendente a rispettare le norme sui riposi previsti dalla legge** e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore e almeno 24 ore di riposo consecutive ogni 7 giorni, oltre alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Tra l'altro ci si dovrebbe interrogare anche sulla **legittimità** e sulla **validità legale** dell'uso delle app di messaggistica istantanea. Infatti, l'uso di tali app presuppone il **possesso di una SIM** (e quindi un numero di telefono personale) **e di uno smartphone**. Orbene, è del tutto evidente che **tale presupposto non rappresenti un obbligo per il lavoratore**, così come non può rappresentare un obbligo la comunicazione del proprio numero cellulare all'amministrazione. Diverso è il caso di SIM aziendali (che comunque devono essere normate) o della reperibilità.

STUDIO LEGALE AVV. EMANUELA CARICATI

Piazza Santo Stefano, 14 – 15121 – Alessandria (AL)

Via Medaglie D'Oro Sinisi, 43 – 75025 – Policoro (MT)

Tel. 392.01.92.041 – PEO: info@legaldigital.it – PEC: info@pec.legaldigital.it

DPO: dpo@legaldigital.it – Cyber Security: cybersecurity@legaldigital.it – IT Administrator: reti@legaldigital.it

Sito Web: www.legaldigital.it

Legal & DIGITAL

CONSULENZA

SERVIZI AVANZATI ICT E PRIVACY

FORMAZIONE

Tale fondamentale premessa è già dirimente per comprendere come **l'uso delle app di messaggistica istantanea per le comunicazioni o le disposizioni di lavoro non possano ritenersi legittime, né tantomeno avere validità legale alcuna, a meno di un accordo specifico in contrattazione integrativa, sempre e comunque dentro il perimetro delle norme nazionali ed europee.**

Infatti, specificatamente per il mondo della Scuola, la disciplina riguardante il diritto alla disconnessione è indicata al comma 4, lettera c (punto c8) dell'articolo 22 del CCNL scuola 2016/2018, precisando che **sono oggetto di contrattazione integrativa di Istituto i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio**, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Ne deriva **la non sussistenza di alcun obbligo**, da parte del personale scolastico, **di rimanere connesso ai propri dispositivi tecnologici** per leggere eventuali notifiche inviate dal dirigente scolastico o dai suoi collaboratori, da colleghi o altro personale. Il legittimo canale di comunicazione resta il **registro elettronico** (o eventualmente il libro delle circolari), **visionabile durante l'orario di servizio.**

D. SEGRETEZZA DELLA CORRISPONDENZA

La giurisprudenza insegna che i messaggi scambiati all'interno di un gruppo chiuso sono **equiparabili alla corrispondenza privata** e come tali sono sottoposti al **segreto del suo contenuto**. Inviare screenshot o parti della conversazione al datore di lavoro o a chi non è presente all'interno di un gruppo **costituisce reato** e può essere punito con la reclusione in carcere fino ad un anno³.

CONCLUSIONI

In conclusione e per quanto riportato, si invitano i dirigenti scolastici a **normare l'eventuale utilizzo di app per la messaggistica istantanea o dei profili social utilizzati per comunicazioni e disposizioni riguardanti atti d'ufficio**, tenendo presente che

1. In caso di utilizzo istituzionale, **il Parlamento UE dispone l'utilizzo dell'app SIGNAL** anziché WHATTSAPP;
2. Si dovrebbe escludere la possibilità di **inviare comunicazioni al di fuori dell'orario di servizio**, a meno che la contrattazione integrativa non preveda uno specifico accordo riferito alla reperibilità;
3. È, comunque, necessario **osservare il disposto normativo in tema di avvisi e comunicazioni della PA**, con riferimento al tempo necessario affinché una disposizione possa divenire effettiva;
4. Per i profili social il regolamento (che per comodità si allega) è stato già prodotto e inviato in bozza già nell'a.s. 2019/2020 e appena riproposto nella Comunicazione n.4.

Ad ogni buon conto consigliamo sempre e comunque di utilizzare per le comunicazioni e le disposizioni di atti d'ufficio, **al posto delle app di messaggistica istantanea o dei profili social, strumenti incardinati nel modello organizzativo della gestione documentale digitale d'istituto, quali ad esempio le applicazioni nel Dominio istituzionale di G Suite, Gmail, Drive ed Hangout.**

In tal modo si unirà "l'utile al dilettevole", implementando un sistema sicuro, legittimo, conforme al CAD e al GDPR che coniughi rapidità d'uso, flessibilità e maneggevolezza.

A tale proposito, **è programmato per giovedì 7 settembre, alle ore 15.00, un Webinar per illustrare tale modello organizzativo.** Il Webinar è riservato ai **Dirigenti Scolastici, ai DSGA, ai referenti privacy e agli amministratori di G Suite** (o applicazione similare).

Link alla videochiamata G Suite: <https://meet.google.com/jsm-nztu-gxc>

³ Cass. ord. n. 21965/18 del 10.09.2018

Legal & DIGITAL

CONSULENZA

SERVIZI AVANZATI ICT E PRIVACY

FORMAZIONE

Vi informiamo, infine, che sono in fase di ultimazione e saranno presto inviate

- la **bozza di regolamento per l'utilizzo di applicazioni di messaggistica istantanea** nelle comunicazioni e disposizioni riguardanti atti d'ufficio, sviluppata sull'app **SIGNAL**;
- **l'integrazione al manuale della gestione documentale con l'utilizzo degli strumenti di G Suite** per le comunicazioni e disposizioni riguardanti atti d'ufficio.

Rimaniamo a Vostra disposizione.

Francesco Sandro Della Rocca

Emanuela Caricati

Tutte le informazioni riportate nella presente comunicazione sono soggette alla Legge sul Copyright (diritto d'autore). È, pertanto, vietata qualsiasi forma di comunicazione, diffusione e condivisione.

STUDIO LEGALE AVV. EMANUELA CARICATI

Piazza Santo Stefano, 14 – 15121 – Alessandria (AL)

Via Medaglie D'Oro Sinisi, 43 – 75025 – Policoro (MT)

Tel. 392.01.92.041 – PEO: info@legaldigital.it – PEC: info@pec.legaldigital.it

DPO: dpo@legaldigital.it – Cyber Security: cybersecurity@legaldigital.it – IT Administrator: reti@legaldigital.it

Sito Web: www.legaldigital.it