

IN CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DIFENDIAMO LA COSTITUZIONE

No allo 'sniffer'!



C'è un allarme internazionale sulle violazioni delle libertà di pensiero provocate da questi sistemi di monitoraggio della nostra attività informatica.

di Piero Morpurgo

Il 3 novembre 2009 a Madrid è stata redatta la *Declaracion de la sociedad Civil*¹: numerose associazioni internazionali hanno **manifestato la loro inquietudine per l'invasione dei mezzi di controllo elettronici nei luoghi di lavoro**. Preoccupano le telecamere, ma soprattutto le analisi del 'traffico' dei computer.

Attualmente, attraverso programmi relativamente semplici denominati 'sniffer', un datore di lavoro può sapere tutto ciò che avviene in ogni computer di un'azienda: tutti i dati, le password, le email, vengono catturati all'insaputa dell'utente e archiviati in un fascicolo che può esser visto dal dirigente. La prassi è illecita, ma ampiamente diffusa anche nelle scuole.

Già lo *Statuto dei Lavoratori*, con grande lungimiranza, aveva stabilito che: "È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (art. 4 Legge 300/1970)". Dell'esistenza di uno 'sniffer' non ci si può accorgere e il grave rischio è che un docente che in un'ora libera consulti il conto in banca e la propria posta elettronica metta in mano a un 'controllore' tutti i dati della propria vita privata. I fautori degli 'sniffer' asseriscono che questo intrufolarsi nei dati personali dei lavoratori avviene nell'interesse dell'Istituzione, ma ci debbono essere dei limiti tecnici ed etici². Però ad un recente corso di aggiornamento sulla sicurezza informatica **il consulente del MIUR ha replicato ad alcuni sostenitori di questa prassi che la stessa 'direttiva Brunetta' prevede che non si possano controllare i sistemi informatici in modo continuativo perché³:**

- innanzitutto deve essere rispettato il principio di proporzionalità, che si concreta nella pertinenza e non eccedenza delle attività di controllo. Le limitazioni della libertà e dei diritti individuali devono, infatti, essere

proporzionate allo scopo perseguito; è in ogni caso esclusa l'ammissibilità di controlli prolungati, costanti e indiscriminati;

- inoltre, l'introduzione di tecnologie e di strumenti per il controllo sull'uso della rete e della posta elettronica deve essere fatto rispettando le procedure di informazione/consultazione delle rappresentanze dei lavoratori previste dai contratti collettivi;
- infine, i lavoratori devono essere preventivamente informati dell'esistenza di dispositivi di controllo atti a raccogliere i dati personali.

Qualora un'Istituzione volesse garantirsi dall'uso improprio delle apparecchiature informatiche dovrebbe utilizzare apparecchiature e procedure sigillate accessibili solo dall'Autorità Giudiziaria.

Insomma il datore di lavoro non può impersonare il Controllore dei romanzi di Orwell e di Huxley. Sono in gioco libertà costituzionali fondamentali e la GILDA intende difenderle; pertanto sarà opportuno chiedere in ogni contrattazione integrativa che figuri la menzione esplicita: in questa scuola non si usano 'sniffer'.

C'è un allarme internazionale sulle violazioni delle libertà di pensiero provocate da questi sistemi di monitoraggio della nostra attività informatica e *The Public Voice*⁴ ne testimonia la gravità.

Ancora una volta la GILDA si schiera perché si pratichino e si difendano le libertà della Costituzione della Repubblica Italiana.

¹ <http://thepublicvoice.org/madrid-declaration/es/>

² http://www.regione.veneto.it/NR/rdonlyres/14E42161-23E3-4D6D-86B3-C4B1A06B7CDC/0/RVE_Seminario0613_1ma.pdf

³ <http://www.altalex.com/index.php?idnot=46285>

⁴ <http://thepublicvoice.org/madrid-declaration/endorsement/default.php>

re del permesso elettorale; si ricorda che l'amministrazione non può imporre al dipendente l'obbligo della residenza nel luogo sede dell'ufficio, in quanto il trasferimento si configura come facoltà e non obbligo.



Il suddetto personale può utilizzare i seguenti permessi per raggiungere il proprio comune di residenza:

- 1) **il docente a tempo indeterminato**, può fruire da 1 a 3 giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari di cui all'articolo 15 comma 2 CCNL (3 giorni + eventuali 6 giorni di ferie) se non ancora utilizzati;
- 2) **il docente a tempo determinato** può fruire fino ad un massimo di 6 giorni di permesso non retribuito per motivi personali o familiari di cui all'art. 19 comma 7 CCNL. In alternativa si dovrà far ricorso ai giorni di ferie.

AGEVOLAZIONI SULLE SPESE DI VIAGGIO

Sono anche previste agevolazioni sulle spese di viaggio sostenute a fronte della presentazione della tessera elettorale, che dovrà essere in seguito esibita alla scuola timbrata dalla sezione, che attesti l'avvenuto esercizio del diritto di voto.

Treno: Riduzione del 60% sulla tariffa ordinaria (andata e ritorno) sia per la 1^a che per la 2^a classe

Nave: Riduzione del 60% sulla tariffa ordinaria (andata e ritorno).

CHIUSURA SCUOLE

In occasione delle prossime consultazioni elettorali, molte scuole saranno utilizzate come seggi elettorali ed i locali scolastici saranno messi a disposizione delle Amministrazioni nei giorni strettamente necessari per l'approntamento dei seggi e lo svolgimento delle operazioni elettorali.

Da alcune scuole ci sta pervenendo il seguente quesito: **"In occasione delle prossime elezioni, essendo il nostro plesso sede di seggio elettorale, può il Dirigente Scolastico utilizzarci in un altro plesso della**

stessa istituzione scolastica?"

La risposta è negativa. In tale occasione le lezioni vengono sospese e i docenti assegnati ai plessi sedi di seggio elettorale non prestano la loro attività didattica. Conseguentemente non si ravvisa la necessità di spostare altrove il personale docente per utilizzarlo in altri plessi o sedi o in sostituzione di colleghi assenti; anzi, un provvedimento in tal senso sarebbe illegittimo e perciò stesso impugnabile.



Si ricorda infatti che la chiusura temporanea delle istituzioni scolastiche e/o di plessi singoli appartenenti alle medesime è da considerarsi **causa di forza maggiore** e le assenze così determinate sono equiparabili a quelle conseguenti a provvedimenti di emergenza per esigenze straordinarie e indifferibili, trattandosi di una causa istituzionale, non imputabile ai docenti. Essendo il rapporto di lavoro del Comparto Scuola di natura civilistica e obbligazionaria tra le parti che lo sottoscrivono, il principio giuridico di riferimento è **l'art. 1256 del Codice civile**, laddove recita che: "L'obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile. Se l'impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo dell'adempimento."

Tali assenze non sono ricomprese in nessuna fattispecie di congedo prevista dalla normativa contrattuale e quindi **non possono nemmeno essere oggetto di decurtazione economica o di recupero.**

Né vanno globalmente recuperati i giorni di lezione perduti per tali cause esterne (al pari di nevicate eccezionali, ordinanze dei sindaci, ecc.). **L'anno scolastico resta valido anche se le cause di forza maggiore hanno determinato la discesa del totale sotto i 200 giorni di lezione** previsti dall'art. 74 del D.Lgs. 297 del 16/04/1994. I dirigenti scolastici procedono spesso e volentieri a convocare consigli d'istituto e/o collegi docenti per deliberare in merito al recupero dei giorni di chiusura della scuola per motivi di forza maggiore e, di conseguenza, per modificare le delibere relative alla durata dell'anno scolastico, ma, allo stato, dalla normativa vigente non risulta per tali casi alcun obbligo a provvedere in tal senso.