Codice Fiscale 80012000826
Partita I.V.A. 02711070827

REPUBBLICA ITALIANA
Regione *Siciliana

ASSESSORATO DELLA SALUTE
Dipartimento Regionale per la Pianificazione Strategica
Servizio 6
Emergenza Urgenza Sanitaria - Isole Minori- Aree Disagiate

Prot./Serv.6/n. 22343 del 15/5/2020

Oggetto: Normativa e Procedure sul corretto uso dei social network e media.

Ai Responsabili/Direttori delle CC.OO. 118
Regione Siciliana

Al Direttore Generale
SEUS ScpA

Al Responsabile NUE 112
Regione Siciliana

E p.c. All'Assessore Regionale per la Salute
Ufficio di Gabinetto

In riferimento all'utilizzo da parte dei dipendenti di codeste CC.OO. 118, della SEUS ScpA, nonché delle CUR NUE 112 dei mezzi social network, blog, forum o di qualsiasi altro mezzo di comunicazione, on line e su carta stampata, con cui vengono esternati a vario titolo, valutazioni, pareri, riflessioni, ed altro, si specifica quanto segue:

premesso che il lavoratore, che decida spontaneamente di agire sui social, beneficia (come ogni persona nella Repubblica) della garanzia di cui all'art. 21 della nostra Costituzione, per cui *"tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione"*, la presente nota intende approfondire e disciplinare l'utilizzo dei mezzi di diffusione che recentemente hanno iniziato a giovare di una specifica garanzia costituzionale (Facebook, Twitter, Instagram, ecc.).

La libertà di manifestazione del pensiero di cui gode il cittadino, in quanto tale, non è così ampia come quella di cui egli stesso dispone nella qualità di lavoratore subordinato: particolarmente nei confronti del proprio datore di lavoro, che esercita, oltre al potere direttivo, il potere di controllo e disciplinare, il lavoratore non può ritenersi mai scevro da alcuni obblighi specifici.

In particolare, per i lavoratori dipendenti, la normativa risulta connessa alle peculiarità del rapporto di lavoro e rintraccia la sua fonte in alcune norme del Codice Civile, allorquando si tratta di esplicitazioni

REGIONE SICILIANA Assess. Reg. Salute

degli obblighi di diligenza (art. 2104 c.c.), fedeltà e riservatezza (art. 2105 c.c.), che incombono al lavoratore subordinato, in quanto deducibili nella prestazione lavorativa.

Preliminarmente va chiarito, che il cosiddetto carattere "aperto" dei social network, definiti vere e proprie "piazze virtuali", esclude l'applicazione della disciplina di maggior tutela per il lavoratore, rappresentata dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. Inoltre i profili di responsabilità individuale nell'utilizzo di pc, tablet e altri "device" aziendali per finalità "social" risultano ancora più marcati per effetto delle modifiche all'art. 4 introdotte dal c.d. Jobs Act:, modifiche che rendono ancora più approfonditi i controlli e le censure dei comportamenti ritenuti scorretti dal datore di lavoro, allorché gli stessi siano prodotti mediante lo strumento di lavoro: il tablet, lo smartphone sono infatti, per giurisprudenza consolidata, considerati dalla vigente normativa, come "luogo" e "tempo" del potenziale inadempimento della prestazione.

Pertanto la "consumazione" di un comportamento "social" scorretto, mediante l'uso, ad esempio, di smartphone aziendale, può essere considerata persino una circostanza aggravante del comportamento stesso, censurabile, oltre che per il suo precipitato "social", anche quale specifica, intrinseca modalità di inadempimento della prestazione e prova materiale della violazione. A tale riguardo, non costituirebbe comportamento scorretto per il datore di lavoro, che decidesse di "registrarsi" sul social network utilizzato dal dipendente, accedendo legittimamente ai contenuti pubblicati da questi.

Anche il datore di lavoro è ovviamente obbligato in via generale e di principio a tenere un comportamento di "buona fede", pena la sanzionabilità dello stesso. Ad esempio, circostanza contraria alla buona fede sarebbe quella opposta all'esemplificazione di cui al capoverso precedente, nel caso il datore di lavoro contattasse il dipendente con un profilo fittizio, al fine di celare la propria identità, situazione che integrerebbe addirittura una fattispecie penalmente rilevante (reato di sostituzione di persona, ex art. 494 cod. pen.)

Anche indipendentemente dalla tipologia di collegamento social, quando il "profilo privacy" scelto e adottato dal lavoratore consente la visualizzazione dei suoi "post", per il Garante della Privacy è legittimo l'uso a fini disciplinari, da parte del datore di lavoro, di ogni manifestazione "tracciata" sui social network da parte del proprio dipendente.

Viceversa, ove il profilo di privacy del lavoratore limitasse l'accesso ai dati, e il datore di lavoro non avesse dunque legittimamente accesso ai contenuti in questione, si porrebbe l'esigenza di verificare entro quali limiti rimanga giustificato l'esercizio del potere disciplinare. L'interrogativo acquista particolare rilevanza in caso di impugnativa giudiziale, da parte del lavoratore, per l'eventuale sanzione disciplinare irrogata nei suoi confronti, sulla opinabile base di tali presupposti di fatto.

Nella pratica, il datore di lavoro deve valutare, se i comportamenti tenuti dal lavoratore sui social network, o su altri mezzi di diffusione del proprio pensiero, che siano oggetto di indagine ispettiva, abbiano o meno leso sotto il profilo disciplinare il rapporto fiduciario: in caso affermativo e qualora la circostanza sia supportata da rilevanti circostanza aggravanti, può essere comminata anche la sanzione massima, prefigurandosi l'ipotesi del licenziamento.

Al fine di valutare la circostanza di cui sopra, occorre tener conto anche di tutte le caratteristiche che qualificano la fattispecie:

REGIONE SICILIANA Assessorato Salute

1. inquadramento del lavoratore;
2. ruolo;
3. competenze professionali implicate;
4. "spese" nell'uso del social network;
5. limitazioni della privacy;
6. contenuti e stile della comunicazione.

Indubbiamente i provvedimenti disciplinari devono essere applicabili con un principio di gradualità e proporzionalità, in relazione alla gravità o recidività del comportamento presuntivamente errato posto in essere o al grado della colpa. Ragion per cui, un licenziamento disciplinare comminato in conseguenza di una violazione che non sia proporzionata e tale da giustificare il provvedimento espulsivo, può essere considerato illegittimo e censurato dal giudice adito. Tuttavia, considerando che il legislatore del Jobs Act, con il decreto attuativo n. 23/2015 sul contratto a tutele crescenti, ha introdotto all'art. 3 un nuovo regime sanzionatorio per il licenziamento illegittimo, limitando la reintegrazione nel posto di lavoro alla sola fattispecie in cui venga dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del recesso datoriale, **ne consegue che, teoricamente, qualsiasi violazione di un disciplinare "social" potrebbe determinare – in quanto "fatto materiale sussistente" la definitiva perdita di un posto di lavoro.**

È pertanto raccomandabile, nel dubbio, non riferire mai sui social di fatti o dichiarazioni afferenti il proprio datore di lavoro o il proprio status di lavoratore, proprio perché costituirebbe quella prova di "fatto materiale", che come detto prima, costituisce l'elemento sostanziale dell'intera fattispecie.

E' indiscutibile che i profili di responsabilità disciplinare appaiono per molti aspetti complessi. La pervasività dei controlli tecnicamente e giuridicamente possibili e la estrema diffusione dell'uso dei social network, infatti, danno una netta percezione delle potenziali dimensioni delle responsabilità professionali del lavoratore, soprattutto se particolarmente "esposto". Sarebbe utile, ove già non posto in essere, concertare anche in chiave sindacale, non solo la fase di assistenza disciplinare (ex art. 7 Legge 300), ma anche e soprattutto la funzione di prevenzione di una corretta e capillare informazione e formazione a beneficio dei lavoratori.

Si auspica che le CC.OO. 118 e la SEUS SCpA destinatarie della presente nota, abbiano dato sufficiente diffusione ai Codici Etici ed ai Codici di Comportamento che regolamentano l'uso dei social network, enfatizzando gli aspetti di rilevanza disciplinare, collegati anche alla non consentita "spendita del nome" dell'Ente datoriale nel proprio profilo personale, ad eccezione che la stessa sia suffragata da motivata e consentita autorizzazione.

Tali norme di principio, spesso inserite nel complesso delle norme di servizio, sono purtroppo spesso ignorate e/o trascurate dai lavoratori.

Alla luce di quanto sopra rappresentato le CC.OO. 118 e la SEUS ScpA, potrebbero adottare un un agile "decalogo", ove già non si sia proceduto, per il lavoratore che decida di usare i social esclusivamente per proprio conto:

Assio Reg le Sanità REGIONE SICILIANA

1) in primo luogo, sarebbe indubbiamente sconsigliabile l'indicazione, tra le informazioni del proprio "profilo", dello status di "dipendente del tale Ente,,,,,,,,,,,", così come sarebbe da evitare di richiamare il logo dell'Ente datoriale.

2) In secondo luogo, e per le stesse ragioni, sarebbe opportuno "profilare" il proprio livello di privacy con accesso limitato.

3) Sarebbe da evitare la pubblicazione di opinioni personali riguardanti il proprio Ente; di riportare come proprie, considerazioni altrui che abbiano a riferimento l'Ente, anche se trattasi di autorevoli pareri sanitari e/o esperti di settore. In quest'ultimo caso, ove fosse ritenuto necessaria ed imprescindibile la predetta forma di comunicazione, e sempre previa autorizzazione, occorrerebbe limitarsi a postare "link" riferito allo specifico articolo di stampa, avendo avuto cura di verificare l'attendibilità della fonte e l'affidabilità del contenuto, che ovviamente non dovrà essere diffamatorio o denigratorio.

4) In riferimento al punto 3), sarebbe necessario evitare la pubblicazione di notizie o fatti di dubbia veridicità e di fonte ignota, così come sarebbe da evitare la pubblicazione di foto di locali dell'Ente di appartenenza e ambienti di lavoro e, più in generale, di dati, che potrebbero essere interessati a vincoli di riservatezza e confidenzialità (email, circolari, ecc.) - vedasi disciplina sul testo del Regolamento (Ue) 2016/679 (GDPR) - Arricchito con riferimenti e aggiornato alle rettifiche pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea 127 del 23 maggio 2018

5) Sarebbe opportuno proibire l'uso dei social network durante l'orario di lavoro (se non nei termini consentiti dai regolamenti dell'Ente di appartenenza) ed a maggior ragione, con l'utilizzo di strumenti di lavoro come PC, tablet e smartphone datoriali.

7) Sarebbe opportuno, dopo aver ricevuto l'apposita autorizzazione alla comunicazione verso l'esterno, utilizzare uno stile formale e toni comunicativi adeguati all'oggetto della comunicazione, evitando espressioni offensive o comunque poco consone alla materia trattata, in particolare qualora attinenti al settore di attività lavorativa e, ancor più, alla propria azienda.

8) Sarebbe necessario, in richiamo al punto 4), evitare di esprimere valutazioni, opinioni, commenti e dichiarazioni che riguardino dati e conoscenze acquisite nell'ambito del proprio specifico ambito di competenza professionale e di ruolo: se è infatti sempre implicato il rapporto di servizio nel contenuto delle dichiarazioni rese, **prevale l'obbligo di fedeltà e di riservatezza sul diritto di opinione**. Va ricordato, che anche per l'uso dei social network esiste l'ambito della responsabilità extracontrattuale per danni causati da "terzi" (in questo caso, dal lavoratore): circostanza, questa, che espone il lavoratore a potenziali rischi nell'uso del network stesso, indipendentemente dal livello di privacy adottato.

Alla luce dei sopracitati orientamenti forniti, le cui fonti giurisprudenziali sono molteplici ed il cui focus impatta su nozioni di diritto costituzionale, di diritto penale e di diritto civile, ma anche il piano più squisitamente contrattuale ed extracontrattuale, va ricordato che il riferimento giurisprudenziale primario rimane pur sempre il diritto del lavoro (e in specie il rapporto di lavoro subordinato), da cui derivano responsabilità che il datore di lavoro imputa al lavoratore subordinato a seguito di un comportamento ritenuto improprio. Pertanto ai fini di scongiurare i procedimenti ex art. 7 Legge 300, sarebbe utile l'implementazione delle citate norme comportamentali nell'ambito dei "codici disciplinari", ex dpr 62/2013, anche alla luce di quanto stabilito dal PNA 2016 – *"best practice sulla compilazione dei CdC"*, per cui, il

modello organizzativo e di controllo di ciascun Ente dovrebbe essere perfettamente adeguato a gestire i rischi operativi da uso dei "social network" da parte dei propri dipendenti, prevedendo esplicitamente un sistema sanzionatorio che riconduca, ex D.lgs. 231/2001, le conseguenze dannose delle "azioni social" ai loro autori materiali (cioè ai lavoratori, esposti anche alla possibilità di azioni risarcitorie, anziché agli amministratori della società).

In ogni caso, al fine di supportare codeste CC.OO. 118 e la Società Partecipata SEUS SCpA, qualora i dipendenti ritengano opportuno rilasciare o siano richiesti di rilasciare dichiarazioni, (che si ricorda essere giuridicamente analoghe alle esternazioni sottoscritte sotto forma di post sui social network, forum, blog e similari e che devono obbligatoriamente essere preventivamente autorizzate), relativamente ad attività che attengono al loro ruolo o funzione all'interno dei rispettivi Enti, devono:

1. comunicare la richiesta di nulla osta al dirigente/responsabile della struttura in cui operano, in riferimento alla possibilità di effettuare qualsivoglia comunicazione esterna;
2. l'Ufficio del dirigente/responsabile, una volta ricevuta la richiesta di cui al punto 1,. valuta in tempi congrui la stessa, e comunica al dipendente sulla possibilità di rilasciare la dichiarazione/intervista, chiedendo eventualmente ulteriori elementi utili a definire in maniera più specifica i termini dell'argomento;
3. Nei casi straordinari, ove, per motivi di urgenza e per l'immediatezza degli avvenimenti oggetto di dichiarazioni o interviste (ad es. interviste a margine di convegni), non sia possibile procedere preventivamente alla richiesta, è consigliabile astenersi dal rilascio della dichiarazione.

Alla luce del sopra citata normativa, si chiede, di dare ampia diffusione al personale del disposto e di applicare una severa vigilanza sull'applicazione dello stesso.

Il Dirigente Generale
Ing. Mario La Rocca

Il Dirigente del Servizio
Dott. Francesco Muscarella