



## NOTIZIARIO territoriale FVG n. 4 ANNO 2024

### **IL VUOTO DI FIDUCIA NELL'OCCHIO DI UNA VIDEO-CAMERA.**

Chi avrebbe mai immaginato, di scoprire il vuoto assoluto di fiducia nelle relazioni sindacali attraverso l'occhio di una video-camera di un impianto di sorveglianza?

E' quello che sta accadendo in alcuni uffici dell'Agenzia delle Entrate della regione Friuli Venezia Giulia, in particolare quelli di Trieste e Gorizia.

Sui tavoli dei vari confronti, c'è sempre una piantina con tanti punti colorati (qualcuno di troppo), per indicare dove la parte datoriale propone di collocare delle video-camere; allo stesso tempo, il clima di relazioni sindacali degrada sempre più verso l'assenza assoluta di fiducia tra i soggetti negoziali.

È subito braccio di ferro ideologico tra le parti, con ipotesi che spesso sconfinano nella banalità, in un clima di grave e improduttiva dietrologia.

Si respira un evidente clima di sfiducia tra le parti, esasperato dai personalismi di turno, che dell'argomento ne fanno subito un teatrale braccio di ferro.

Un grave vuoto di fiducia celebrato nell'assemblea del personale indetta dalla maggioranza della RSU di Trieste (nella DP di Trieste la RSU è divisa da 3 anni in 2 parti, con la minoranza che rappresenta circa un terzo dei lavoratori-elettori). Nell'assemblea della RSU di Trieste dello scorso 12 dicembre, la scena era quella già vista in altre assemblee e tavoli sindacali sull'argomento: quattro piantine dello stabile con i soliti punti colorati delle video-camere proposte dal datore di lavoro.

Invece, molto più ricca e colorita è stata la dietrologia delle tante inverosimili banalità che ha caratterizzato l'assemblea.

Un'assemblea che ha rappresentato l'apice della celebrazione dell'assenza di fiducia nelle relazioni sindacali, con la proposta messa ai voti di ricorrere eventualmente al Prefetto di

Trieste, nel caso si fossero installate le video-camere evidentemente con l'autorizzazione dell'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Ricorrere al Prefetto è una procedura che viene richiesta per il cosiddetto "raffreddamento" delle relazioni sindacali, nelle situazioni di accese vertenze sindacali e quindi di grave pericolo per l'ordine e la sicurezza pubblica.

Dunque, prima della richiesta di raffreddamento delle relazioni sindacali, si dovrà accenderle.

Oppure qualcuno evidentemente vuol tagliar corto e anticipare i tempi rispetto alla trattativa sindacale, che è tuttora in corso?

Insomma, gli autoproclamatisi leader della fantasiosa rivolta avranno ancora molto tempo per organizzare manifestazioni, iniziative di protesta, scioperi... per preparare una credibile opposizione all'eventuale autorizzazione dell'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Infatti, l'art. 4, comma 2, dello Statuto dei lavoratori stabilisce che *"gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richieste da esigenze organizzative e produttive, ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza delle attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanti sindacali aziendali, oppure in mancanza di queste con la commissione interna"*; ma in difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del Lavoro, disponendo delle modalità di uso di tali impianti.

Nel frattempo, l'unico fenomeno che si può constatare è il grande vuoto di fiducia, che rischia di invadere l'intero campo delle relazioni sindacali, di travolgere il senso comune della maggior parte dei lavoratori, sospinto evidentemente da qualche personalismo con la vista corta: già degli accordi sindacali sono stati sottoscritti in uffici della regione, anche recentemente, e dunque dobbiamo immaginare che mettere ai voti in assemblea del personale il possibile ricorso al Prefetto è una vera castroneria, che punta evidentemente solo ad una personale visibilità e non certo a ritrovare la necessaria fiducia per un confronto produttivo.

Non possiamo negare che, se non ci sarà un accordo, l'amministrazione potrà chiedere l'autorizzazione alla collocazione delle video-camere all'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Una possibilità, che la parte datoriale non dovrebbe sventolare con superficialità sui tavoli contrattuali, altrimenti finisce banalmente per favorire chi è subito pronto all'opposizione

tour court, oltre che attestare la propria incapacità di contribuire al mantenimento di un sistema di buone relazioni sindacali.

La maggioranza degli attori negoziali dovrà evitare di farsi trascinare in inutili e defaticanti riunioni, occupate prevalentemente dalla dietrologia delle banalità, quest'ultima alimentata senza sosta da personalismi d'immagine. Chi convoca una riunione sindacale dovrà gestirla con correttezza ed equità, dedicando gli stessi tempi di ascolto e risposta per tutti i soggetti sindacali, nessuno escluso, tempi accettabili e produttivi per il miglior confronto dialettico.

E' necessario ritrovare una leadership valoriale, perché senza valori la fiducia resta senza fondamenta e l'intero sistema di relazioni sindacali è a rischio.

Cosa si può chiedere alle strategie e al comportamento dei rappresentanti dei lavoratori, se la dirigente della DP di Trieste discrimina i soggetti sindacali perfino nell'assegnazione dei locali per l'assemblea? Mette a disposizione un locale di grandi dimensioni per l'assemblea della RSU e ghettonizza le assemblee degli altri soggetti sindacali in una stanza piccola e ingombrata da scrivanie e perfino da un pallet di materiale informatico.

Se i valori dello Statuto dei lavoratori finiscono nell'interpretazione infelice di chi evidentemente è sprovvisto di un'adeguata cultura sociale e ius lavoristica?

Allora il declino valoriale è confermato e forse inevitabile.

Non possiamo negare che le video-camere all'interno degli uffici siano un'evidente invasione della privacy del lavoratore.

A nulla serve ricordare che le immagini registrate non potranno mai essere utilizzate contro il lavoratore e la sua prestazione lavorativa, perché non è possibile affrontare una questione così delicata dal punto di vista psicologico e del benessere organizzativo con affermazioni ovvie e scontate sui diritti di legge.

L'installazione di video-camere negli ambienti di lavoro cambia la percezione del lavoratore circa la propria libertà di espressione, di spontaneità di relazione e comportamento: inibisce la sua umanità e impoverisce la sua fiducia nei confronti dell'ambiente e di chi gestisce gli strumenti di controllo su di esso.

La presenza di video-camere negli ambienti di lavoro è un elemento stressogeno che accresce il consumo di risorse psicologiche, perché diventa un costante ed inconsapevole "alert" percettivo: un vero e proprio conflitto interiore tra spontaneità e autocontrollo.

La percezione di essere osservati può generare impotenza nella persona, ma anche un desiderio di fuga: accresce il rischio di estraniarsi dalle situazioni percepite come incontrollabili.

In poche parole, un sistema di video-camere all'interno dei locali lavorativi può diventare una fonte di grave malessere organizzativo.

Non c'è bisogno di fare dietrologia di banalità per essere convincenti, è sufficiente possedere i valori della cultura ius lavoristica e del benessere organizzativo.

Ecco perché il confronto tra le parti rischia il fallimento, senza un preciso accompagnamento da parte dei valori sociali di relazione e comunicazione; non può essere governato senza la giusta valutazione di cosa e quanto pesa sul benessere organizzativo del lavoratore ogni controllo privo di senso logico ed umano; non potrà mai giungere a conclusione senza recuperare la giusta fiducia tra le parti.

Il progetto di installazione delle video-camere per la sorveglianza degli edifici è diventato un vero e proprio banco di prova per rinnovare la fiducia nelle relazioni sindacali, fiducia che evidentemente ancora resiste in qualche piccolo ufficio della regione, dove gli accordi si sono chiusi.

Chiamiamo sulla scena una leadership valoriale ed evitiamo di recitare superficiali copioni di contrapposizione muscolare, che possono solo portare al degrado del sistema di relazioni sindacali, perché a quest'ultimo dobbiamo la nostra condizione di libertà e professionalità lavorativa, di relazioni interpersonali e sociali, di benessere organizzativo.



**Sante Giannocaro Coordinatore UILPA FVG Agenzia Entrate**