



Federazione Regionale USB Liguria

Città Metropolitana di Genova. Appunti per rispetto della privacy e dei comportamenti in SW. Noi e loro



Genova, 08/09/2020

Durante lo SW (lavoro domiciliato per covid19) ci siamo trovati di fronte a situazioni completamente nuove. Sono infatti cambiate radicalmente le condizioni nelle quali abbiamo lavorato fin ora.

E non solo per le VPN, i documenti “smaterializzati”, per i computer più o meno condivisi con altri familiari, per i gruppi di WhatsApp le cui notifiche affollavano i nostri smartphone (anche personali), per le e.mail che arrivano e partono costantemente dalle nostre caselle di posta, spesso con disposizioni contraddittorie e confuse.

In questo scenario, i lavoratori sono riusciti, in generale, a reagire bene.

Non sempre e non tutti però.

Le norme che regolano la nostra vita lavorativa sono molte e molto severe. Prime tra tutti: il codice di comportamento del dipendente pubblico, le norme sulla privacy (GDPR - Regolamento UE 2016/679), le regole sulla sicurezza nei posti di lavoro.

L'Amministrazione fin ora ci ha consegnato solo delle informative scritte perché, in emergenza Covid-19, i decreti avevano previsto una “procedura semplificata” per sottoporre ai dipendenti in smart working le norme sulla privacy e sulla salute e sicurezza.

Queste informative sono state in alcuni casi disattese? Per quali motivi? Fino a che punto arrivano le responsabilità personali dei lavoratori e le responsabilità delle Amministrazione, che potrebbe non aver fatto tutto il possibile per agevolare il rispetto delle norme?

Le implicazioni che il rispetto di tali norme hanno in regime di smart working sono senza dubbio molto diverse. Tutto infatti, una volta scritto, diventa irrimediabile.

Il detto "*verba volant scripta manent*" sembra coniato apposta per questa situazione, e gli *scripta* ai tempi dello smart working restano nelle chat e nelle e.mail.

Dietro gli schermi e le tastiere, senza il tradizionale confronto vis a vis con i colleghi, prendono forma una serie di comportamenti, di fraintendimenti, di conclusioni affrettate, di possibili violazioni delle norme e dei regolamenti, di condotte improprie, e di mancanze di rispetto che mettono in pericolo le relazioni interpersonali con pesanti ricadute sulla produttività.

Ma le scorrettezze, abusi di potere, soprusi da parte di un dirigente, di un responsabile d'ufficio o di un lavoratore disattento (o peggio), una volta scritti assumono una valenza diversa. Può diventare più facile da parte di dipendenti e di dirigenti la violazione dei dati personali e/o riservati e la lesione della dignità dell'individuo.

Ad esempio, si sono verificati tali comportamenti da parte di responsabili ufficio/dirigenti che hanno "ripreso" pubblicamente i dipendenti (ad es per e.mail, mettendo per conoscenza altri soggetti)?

E siamo sicuri che tali comportamenti non si siano verificati anche da parte di alcuni colleghi verso altri, per "eccessi di zelo" o per fantomatiche aspettative di carriera (in particolare quando l'unico obiettivo, per la maggior parte di noi, dovrebbe essere la pensione)?

Quando tutto ciò avviene sotto gli occhi di responsabili d'ufficio e di dirigenti c'è da chiedersi se questi sono assenti, "distratti" o forse solo troppo impegnati a riversare le proprie responsabilità su altri, che fanno il lavoro sporco (senza però i relativi compensi), fino alla ricerca del capro espiatorio finale.

Oltretutto, con una pratica per nulla trasparente nell'assegnare le indennità di responsabilità.

Il gioco di scatole cinesi nello scaricare le responsabilità, e di conseguenza nell'assumersele da parte di altri lavoratori, è ormai è diventato un paradigma nel pubblico impiego (prima era appannaggio del lavoro privato).

Tale situazione ha le sue radici nel costante "sistema del merito" (per chi ci crede). Lo scaricare le responsabilità da una parte e sviluppare la tendenza ad assumerle dall'altra (soprattutto l'ultima) crea l'illusione di acquisire "meriti". E quindi crea l'illusione di aprirsi una strada, ovviamente sulla pelle degli altri.

Inutile dire che non è così! Il sistema del “merito” divide ancora una volta.

Ricordiamo che alcuni comportamenti non hanno nulla a che vedere con il buon andamento della Pubblica Amministrazione! E chi sostiene il contrario è in malafede.

Per le disposizioni del Titolo VII del CCNL vigente (Responsabilità disciplinare), c'è l'obbligo da parte del dipendente (tutti) di mantenere nei rapporti interpersonali, oltre che con gli utenti, “una condotta adeguata ai principi di correttezza” e di astenersi da “comportamenti lesivi della dignità della persona”.

Ricordiamo anche (e il riferimento non è casuale) che il coinvolgimento di soggetti terzi, esterni alla CM, in quello che succede in un ufficio potrebbe ricadere pienamente a quanto sopra detto. Ma potrebbe addirittura configurarsi come una violazione dell'obbligo di rispettare il segreto d'ufficio.

Ricordiamo sempre che è facile arrivare fino ad una violazione della privacy, ai sensi del GDPR (Regolamento UE 2016/679).

Sta all'Amministrazione dare le giuste direttive ai propri dipendenti, verificare che siano rispettate, e, se necessario, mettere in atto l'adeguata formazione.

Sta a noi, lavoratrici e lavoratori, interrompere il loro gioco di scatole cinesi, avendo la consapevolezza che i dirigenti fanno il loro lavoro e sono molto ben ricompensati e che noi dobbiamo fare il nostro, dimostrando maggior solidarietà, complicità e unità.

Uniti siamo imbattibili!

Genova 7-9-2020

USB-P.I Città Metropolitana di Genova