

DOPO IL CASO IBACN: RIBALTARE LA LOGICA DEI CONTROLLI

Abbiamo subito detto che le dichiarazioni del Presidente Bonaccini dopo la vicenda IBACN sono state irreprensibili: difesa della serietà della stragrande maggioranza dei lavoratori dell'Ente; colpire i colpevoli; definire regole più precise a tutela dell'Ente e dei lavoratori.

Le proposte successive dell'Amministrazione, però, non ci convincono. L'attenzione viene per lo più posta su un insieme di controlli cervellotici e dagli effetti paradossali, che rischiano di bloccare il lavoro e di sovraccaricare gli uffici-personale dell'Ente: aumento delle telecamere, tempi standard di percorrenza da un palazzo all'altro, moltiplicazione delle marcature coi badge per pausa bar e sigaretta, colpiscono inutilmente l'efficienza dei lavoratori, deprimono chi si sentirà sotto controllo pur dando l'anima al proprio lavoro, produrrà situazioni di disagio.

Dobbiamo ribaltare la logica con cui si vuole intervenire. Proponiamo alcune priorità e riflessioni:

- **Difendere la qualità e la serietà del lavoro svolta dalla stragrande maggioranza dei dipendenti.** Non ci sarebbe una Regione di cui andare orgogliosi senza del personale di cui andare orgogliosi.
- **Prevenire gli abusi di singoli dipendenti, responsabilizzando i dirigenti** che dovrebbero intervenire tempestivamente quando si manifestano violazioni delle regole e che possono chiedere conto al dipendente dei comportamenti seguiti. Se tali comportamenti continuano, devono essere segnalati ai referenti disciplinari, oppure, in caso di comportamenti frutto di malessere psicologico (ce ne sono di più di quello che si pensi), si deve instradare il dipendente verso il supporto del medico competente.
- **Mantenere un equilibrio nei controlli tra le tante sedi regionali e le tante attività sul territorio oggi esistenti e sugli istituti che rendono flessibile il lavoro.** Ricordiamo che il caso IBACN nasce in una sede decentrata e con una evidente carenza di intervento da parte del responsabile, mentre nelle sedi (centrali e periferiche) dove il dirigente sa assumersi le proprie responsabilità certi fenomeni sono quasi sconosciuti. Molti dipendenti, inoltre, già obiettano che con controlli asfissianti è meglio fare i telelavoristi. Si creano, così, conflitti tra diverse categorie di lavoratori, perniciosi per il nostro Ente. I tempi di percorrenza standard tra i palazzi centrali, oltre che essere una scelta offensiva verso i dipendenti, peggioreranno la qualità delle attività di chi deve spostarsi PER LAVORO oltre che produrre problemi continui agli uffici del personale.
- **Creare un clima di fiducia, di inclusione, da organizzazione sana.** Smarcare addirittura per una bicchierata di compleanno o di pensionamento è una cosa paradossale e punitiva, priva di senso. Se un bravo funzionario lavora bene, chi se ne frega se fuma fuori al portone qualche sigaretta o se scambia idee di lavoro al bar coi suoi colleghi. Se non si esagera in queste libertà, è un aiuto al lavoro e non un comportamento da "fannulloni".

Proporremo queste nostre riflessioni all'Amministrazione, con la lealtà e la tenacia di sempre.

Continuiamo a non capire perché CGIL e CISL continuino a muoversi da soli senza coinvolgere la UIL e gli altri sindacati. Già RSU non riesce a riunirsi da oltre un anno grazie alla loro "cogestione". Dividere i lavoratori in questi frangenti è una scelta la cui responsabilità ricade su chi la compie. Noi non abbiamo dirigenti con la nostra tessera da difendere né un passato di "intorti" con la controparte. Diciamo sì o no all'Amministrazione sulle singole proposte, perché non abbiamo nulla da temere, se non la vergogna di fronte ai nostri colleghi.

Uniti con i lavoratori. Uniti con i cittadini.