

I nuovi I nuovi Schiavi

Walter Piscopo

Sas Fiba di Banca Fideuram
wpiscopo@bancafideuram.it

Tutti noi leggiamo i quotidiani e vediamo i notiziari. In particolare noi sindacalisti tendiamo le orecchie quando le notizie riguardano il mondo del lavoro.

Siamo abituati a situazioni di tensioni post fusione, contratti e trattative lunghe e difficoltose, singole battaglie intraprese a tutela dei lavoratori vessati da fenomeni di 'mobbing' talvolta lievi, altre volte devastanti. Questa è la materia del nostro lavoro.

Ma quello che abbiamo letto e ascoltato a proposito della situazione dei dipendenti della azienda telefonica francese, FRANCE TELECOM, ci ha letteralmente sconvolto: negli ultimi 18 mesi, si sono tolti la vita ben 24 dipendenti!

Possiamo pensare che, ove se ne suicidano 24 è perché almeno altrettanti (se non di più) stanno patendo comunque le pene dell'inferno, senza, per fortuna giungere al gesto estremo. Comunque con siffatte percentuali e suddetti numeri, il dato certo è che il disagio sociale e lavorativo in questa azienda è DEVASTANTE! Fermarsi a pensare a

questi ventiquattro individui che, deliberatamente, scelgono di togliersi la vita, seppellendo il proprio futuro e segnando quello dei loro familiari in modo indelebile, fa veramente venire i brividi.

In Giappone nel solo 2005, i suicidi per motivi di malessere lavorativo sono stati 18 ogni 100mila abitanti. Dato comunque impressionante ma fortemente condizionato dall'approccio antico, austero e severo che i giapponesi hanno della dimensione occupazionale.

Nel caso in esame invece ci troviamo in una società ed un contesto sociale simile al nostro. Che cosa è accaduto in France Telecom?

E' accaduto che a fronte di una riorganizzazione del management, l'unico vero obiettivo è diventato la performance, non come modalità efficace del corretto operare, ma quasi fine a se stessa. Ecco il male. E' accaduto che ai nuovi manager arrivati, non sia stato comunque dato alcun messaggio in difesa della valenza e del rispetto di principi umani, ma solo ed unicamente cifre da conseguire e budget da raggiungere. L'unica "mission" era l'obiettivo economico da raggiungere, con qualsiasi mezzo, senza alcun analisi da parte aziendale sulle conseguenze di tale politica ed in tutta onestà, ancor con più colpevolezza, da parte sindacale

E' scontato che, a fronte di condizioni come queste, il lavoratore diventa schiavo da sfruttare anche al di là, dei limiti umanamente sopportabili

Da più parti, c'è la consapevolezza che il sindacato d'oltralpe abbia da tempo perso qualsiasi velleità di lotta. Il caso di France Telecom ne è un esempio tristemente lampante. Possibile che nulla sia mai giunto alle orecchie dei rappresentanti sindacali? Non possiamo credere che a fronte di eventi così drammatici nulla sia mai emerso o sia stato detto. Pensiamo che il clima di terrore imposto dall'azienda abbia influito anche nell'azione delle OO.SS. che, ripeto, comunque colpevolmente non hanno fatto emergere, prima nel contesto aziendale, e poi all'esterno a mezzo stampa o altro, quanto si stava materializzando in azienda.

Ciò che il sindacato ha omesso o



nascosto è stato invece evidenziato dall'opinione pubblica e dallo stesso governo francese, per cui l'azienda ha dovuto correre al riparo con la sostituzione di alcuni manager che avevano fortemente contribuito, con il loro agire, alla creazione di tale clima.

Ci sembra illuminante, anche se drammaticamente tardiva, la dichiarazione di Didier Lombard, presidente del gruppo di TLC,:

"Non abbiamo preso sufficientemente in considerazione i segnali di disagio che provenivano dal personale. Abbiamo inoltre sottovalutato una serie di parametri umani, a forza di correre dietro alla performance".

Questo comportamento con il tempo



ha portato alla negazione del lavoratore come persona con proprie necessità, ambizioni, e criteri di soddisfazione lavorativa.

Il risultato è purtroppo davanti agli occhi del mondo.

Perché questo articolo? Perché ORA questo articolo?

Perché anche nella nostra realtà sono in atto paurosi terremoti aziendali, nel credito nelle assicurazioni, nell'industria. Per far fronte a questo tempo di crisi, ma anche per aumentare i profitti, molto spesso la ricetta è la "de-umanizzazione" delle risorse umane con una richiesta di performance lavorative senza precedenti. I lavoratori delle realtà bancarie ed assicurative questo scotto

lo stanno pagando salatissimo.

Una volta c'era lo straordinario, molto spesso richiesto dalla azienda e avallato dal lavoratore. Ora il tempo non viene più richiesto, ma viene abilmente sottratto ai lavoratori attraverso le nuove tecnologie: PC portatili, poi palmari, poi ancora smartphone e via dicendo.

Si comincia a portarli con noi per periodi limitati. Poi la cosa viene allungata di qualche settimana, poi mese. Fino alla drammatica conclusione che si lavora in ufficio, in metrò, a casa prima di cena e magari anche dopo.

Arrivano, negli orari più incredibili, emails a cui ci sentiamo obbligati a rispondere.

I lavoratori magari all'inizio si lamentano, poi però rimangono vincolati a questo perverso meccanismo di "DISPONIBILITÀ NO LIMITS", che, a lungo termine influisce negativamente nei rapporti umani e soprattutto familiari.

Pochissimi sono coloro che riescono ad arginare tali ingerenze nella propria vita privata con un deciso "no". Sappiamo e capiamo che non è facile: essi si autoescludono da qualsiasi percorso di carriera. Ormai nelle aziende il criterio del merito è sostituito con quello della disponibilità. Più sei disponibile e più, forse, farai carriera. Arrivi in ufficio alle sette e te ne vai alle ventidue?: ci sono buone possibilità che tu sia promosso. Hai PC, Blackberry e palmare (ma non ti ricordi più quanti figli hai e quanti anni hanno), bene?: riceverai probabilmente un bonus.

Da alcuni documenti sembra che, nell'azienda francese di cui sopra, uno dei maggiori disagi per i lavoratori fosse proprio l'impossibilità di separare il lavoro dai propri impegni e dai progetti personali anche durante festività e ferie. Senza la distinzione tra vita privata e lavoro, quest'ultimo diventa la nuova religione. Ciò, a fronte di particolari difficoltà o di sperate promozioni rimaste tali, diventa la causa di insani gesti.

Senza contare le terribili pressioni che, partendo dai CdA, scendono a cascata sul management per deflagrare come un'atomica al livello più basso delle gerarchie aziendali. Nella nostra realtà, ad esempio, accade agli operatori di

sportello bancari.

Le aziende e la dirigenza delle stesse, in generale, non hanno ancora compreso di come il lavoro debba essere parte, forse preponderante per alcuni, ma mai per imposizione, della vita di ognuno. Se vi sono persone che fanno del lavoro la loro unica priorità come libera scelta nessun problema, ma ciò non deve essere preso come metro di giudizio tutti!. In questo senso un adeguato sistema valutativo incentivante, tecnicamente configurato sull'obiettivo vero e pulito, aiuterebbe molto a sgombrare il campo da dannose strumentalizzazioni.

Se il lavoratore ha cinque obiettivi da raggiungere e, con un normale orario di lavoro, li consegue tutti e cinque è da premiare. Qualora ne consegua uno o nessuno è chiaro che ci troviamo davanti ad una situazione di criticità o del lavoratore o della configurazione dell'intero progetto.

Ad ulteriore danno, con la logica inumana della massima disponibilità oraria, automaticamente ed ingiustamente vengono cancellate dalla logica della promozione e del riconoscimento, tutti quegli individui che esercitano il part-time: per esempio le madri di figli piccoli. Per questa categoria il danno è enorme, sia sotto il profilo di soddisfazione lavorativa, sia personale, poiché rischiano di sentirsi inappropriate nell'uno e nell'altro ruolo.

Quindi, per concludere, visto che i primi deboli segnali di uscita dalla crisi sembrano esserci, vediamo di aiutare le aziende verso una nuova forma di impegno lavorativo, più umano, più stimolante più avvincente. Alle aziende e ai management, diciamo a chiare lettere: "rivedete le politiche aziendali improntate unicamente alla performance economica quantitativa, verso una maggiore considerazione della performance qualitativa ed ad obiettivi 'umani'".

Tutti siamo chiamati, aziende, sindacati e lavoratori ed ognuno in base alle rispettive responsabilità, ad operare per raggiungere questo risultato

Sarebbe dovuto bastare un solo suicidio, per stress sul lavoro, in una qualsiasi parte del mondo, per farci urlare tutti... e cambiare.