

Non c'è nessuna novità nel progetto che si sta avviando e nei modi per proporlo, è esattamente in linea con la tendenza del momento: si riorganizza, si assembla, si decentra, si accentra, si fa a pezzi, per poi, se è il caso, vendere, dismettere, o isolare.

Un fare a pezzi con le cose e le persone, perché a pezzi è più facile, sia per imporre direttive, sia per eliminare l'eliminabile (la raccolta differenziata ci insegna...).

Chiamare "Aperto" il progetto non chiarisce molto il messaggio, l' "apertura" può assumere tanti significati, con accezioni positive o negative, a seconda da quale ottica lo osservi, che sia dall'alto o dal basso, da dentro o da fuori, dall'organizzatore o dall'organizzato, che sia il principale o una figura intermedia o l'ultimo tassello del puzzle, le percezioni possono essere tra le più disparate, dalla gioia all'umiliazione.

A volte crediamo di aver pensato ad ogni cosa, ma la sensibilità per percepire il disagio non è da tutti, ed è in controtendenza, in questo mondo di chi corre e di chi conta, anche chi è dotato naturalmente di tale caratteristica non sempre la utilizza, proseguendo e perseguendo il "trend" che ci fa attuare azioni che spersonalizzano, trasformano e a volte umiliano.

Fermiamoci un attimo, allora, oggi, e proviamo a percepire le sensazioni di chi vive in prima persona le trasformazioni:

1) oggi abbiamo, per la prima volta, nelle aziende del settore del credito, sul nostro territorio nazionale, lavoratori che rimanendo nella stessa "posizione", di ieri, vengono "bocciati" (l'antitesi degli inquadramenti!) solo perché cambia il nome del ruolo rivestito: il caso degli Afp diventati Consulenti (descritti prima dall'azienda, "con indennità" e "senza indennità", come ad indicare ulteriori 2 ruoli, e oggi presentati come un unico ruolo che muta al momento....), che si ritrovano, negli ipotetici premi prospettati d'iniziativa dall'azienda, un valore di 3 invece che di 8 come gli Afp diventati specialisti, o 15 come i ruoli superiori, un numero che è rappresentativo del "valore" che l'azienda assegna loro e che descrive, come se fossimo a scuola, un'insufficienza, rispetto ad un buon giudizio. E poi analizzando le "storie" dei "prescelti", scopriamo professionalità umiliate, magari solo perché appartenenti a talune "tipologie" rispetto che ad altre, e neanche contattati/ascoltati, come fatto invece con altri lavoratori prima della presentazione ufficiale del progetto (comportamento basilico del rispetto e della dignità di ogni lavoratore).

2) oggi, l'azienda crea, magari decentrati e isolati, tipologie di "call-center" o "receive-center", dove inserire lavoratori di ogni tipo, a dispetto della professionalità, del precedente ruolo, dell'età, delle aspettative, fatti a pezzi lavoratori e strutture, per poi nella riorganizzazione e nelle "aperture" ritrovarsi con dei "contenitori" già pronti, a "uso e consumo" dell'organizzatore di turno. Numeri necessari per l'azienda. E dentro i numeri persone, storie, umiliazioni.

3) oggi, siamo "banca" ma anche "non", e nel "non" ci sono introiti ottenuti con la vendita di prodotti non squisitamente bancari, e dietro i "non", ci sono lavoratori della base che "mettendoci la faccia" propongono gli oggetti inusuali, per il contesto, con la professionalità di sempre. E dietro i "non", in questo sud, ci sono imprese commerciali del territorio, che hanno scoperto dei nuovi concorrenti che potrebbero portarli alla chiusura delle aziende e dei conti correnti (ahimè un circuito vizioso).

4) Oggi, in banca, i lavoratori della base vengono sostituiti con macchine e perplessi assistono alle dichiarazioni effettuate sul tema "sportello o non sportello, l'accoglienza che muta"..

Oggi nella riflessione comune c'è anche "il poteva andarti peggio", dove non sempre sei ascoltato, e se a volte dici "no", perché magari hai idee diverse, o semplicemente esigenze familiari o personali o di salute momentaneamente non in linea con le esigenze dell'azienda, non sei neanche più considerato. E qui se sei

“base” o altra parte del “parallelepipedo” costruito in azienda poco cambia.

Oggi difendersi nel mondo del lavoro è difficile, anche perché è il lavoro (quando c'è..) che si trasforma , in un modo così scientificamente fatto a pezzi , tanto piccoli da non essere più percepiti, o così poco considerati, che a volte scompaiono , e nessuno se ne accorge, tranne i protagonisti.

Questa realtà, non giova al lavoro e ai lavoratori, crea un senso dilagante e contagioso di inadeguatezza e di tensione, per tutti, il lavoratore si trova pressato tra la propria dignità , la responsabilità del sostentamento della famiglia, l'amore del proprio lavoro, e ... il proprio mondo del lavoro che sembra non riconoscerlo più (quasi come una malattia autoimmune).

Un lavoratore considerato senza volto e senza parola.

Ammutolito e attonito, riorganizzato, trasformato e fatto a pezzi.

Saranno riflessioni fatte con sensibilità (che ci fa umani), non più usuale, ormai da tempo nella maggior parte dei luoghi di lavoro, ma che ci consente una visione più reale della strada che si sta percorrendo: forse è il caso di fermarci un attimo, per percepire che in qualsiasi trasformazione, soltanto se si percorre la strada della coesione, dell'ascolto, del rispetto e della dignità, si può ottenere una più umana e corretta riorganizzazione del mondo del lavoro.

Un “giusto” mondo del lavoro che riesce ad avere la percezione che soltanto tutti i “pezzi” insieme, piccoli o grandi che siano, possono formare l' “intero”, come diceva qualcuno:

“...c'è un modo per sentirsi a pezzi che bisogna essere a pezzi per scoprire...”.

13 Ottobre 2014

Fisac – Cgil

Rsa Unicredit Messina

[Scarica Comunicato](#)