

Le parole sono macigni.

A volte servono per costruire edifici, a volte trascinano giù come una frana.

Nel vortice che travolge chi rincorre il successo, magari per la gratificazione di essere il primo, in graduatorie a volte meramente tecniche e non sostanziali, c'è chi perde il senso delle parole.

E le parole, ricordiamoci non sono soltanto esercizi tecnici di stile, ma sono significato e sostanza.

E in un luogo ove si richiede rispetto del lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori è necessario dare alle parole (e ai fatti) il senso corretto.

E leggerle, inaspettatamente, anche da chi non è solito, come altri, già stigmatizzati da tempo, all'utilizzo di questa tipologia di comunicazione, inquieta e non può essere condivisa.

Ed in questo senso è necessario spiegare a chi utilizza termini inusuali al contesto del nostro ambiente di lavoro, che è quello del settore del credito (non ci dimentichiamo), che una frase, tra le tante, come questa: "vorrei capire(...)se ci sono problemi cognitivi ..." ha in sé un messaggio amaro. Poiché quello dei "problemi cognitivi" è un concetto che descrive, oltre difficoltà di apprendimento, anche un disturbo mentale, patologia, declino, delirio o anche un disagio causato da altri, come per coloro che, vessati, "... esibiscono livelli di rabbia persistente, irritabilità, menomazioni nell'adattamento e nella funzionalità sociale..." (rif. "apc disturbi cognitivi"), o alterazioni di coscienza (da compromissione lieve alla totale incoscienza) con disturbi di personalità come ossessività, morbosità ecc. ecc.

Tra i "problemi di carattere cognitivo" più conosciuti c'è la depressione, ma anche la schizofrenia, la demenza, i vari disagi legati alla comunicazione (afasia), deliri, e alterazioni di alcune funzioni, come chi ha "irrigidimento" del carattere per eccessiva preoccupazione per fatti o persone che lo assillano con metodi vessatori o non totalmente corretti.

Allora presupponendo che atteggiamenti di questo tipo, da parte di figure gerarchicamente superiori, nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori possono in realtà creare, veramente, fenomeni psico-fisici di tensione, che potrebbero causare disagi tra persone già coinvolte in processi di adattamento a causa dei repentini e complicati cambiamenti tecnologici, organizzativi, delle incognite degli aggiornamenti contrattuali ancora da definire o dell'elevate tensioni per il raggiungimento di obiettivi di natura competitiva durante le attività lavorative, si invita tutti coloro che utilizzano i mezzi di comunicazione interni all'azienda, e l'azienda stessa, per mezzo di chi riveste ruoli "dedicati", a mantenere, entro i limiti.. accettabili, le comunicazioni effettuate alle lavoratrici e ai lavoratori, in modo da creare un confronto costruttivo e produttivo e non "inviti fuori contesto" o pressioni sulle persone fuori dalla "norma" in parole o fatti.

Ulteriori teorie espresse, nelle comunicazioni effettuate, su ipotetiche staticità strumentali, apparentemente "volute" dalle lavoratrici e dai lavoratori, quasi come una volontà di non voler ottemperare agli adempimenti necessari allo svolgimento del lavoro, sono un'ulteriore offesa rivolta a chi vive il lavoro con tutti i dettami necessari e richiesti, con tutta la volontà, la forza, la capacità e l'adattamento che può essere corale, ma anche individuale e diversificato.

E' necessario che in queste "parole" e nei fatti si metta l'accento sul concetto di rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori, sul concetto di solidarietà, ora sempre più attuale, in prossimità del rinnovo contrattuale, sulla certezza che nessuno all'interno dell'azienda è fermo in posizioni statiche non costruttive: in tutti i ruoli la centralità è sul lavoro e su chi il lavoro lo fa.

A volte questi segnali , che possono anche celare da parte di chi li attua una preoccupazione tensiva da affrontare, sono sintomo di "sindrome da prestazione", che deve sempre essere affrontata dentro noi stessi e non scaricando agli altri le proprie difficoltà. Sennò' il tutto si può trasformare , da confronto costruttivo a competizione o metodo sterile e disgregante.

Non dimentichiamoci, poi che la competizione, ammesso che così debba definirsi, deve essere esplicita, eventualmente, verso gli altri Istituti di credito e non al nostro interno.

Ogni giorno dai vertici, ci viene sottolineato lo spirito di squadra...ma la squadra per la quale giochiamo ha per tutti i lavoratori lo stesso nome ed è Unicredit, l'azienda per la quale lavoriamo ...e ciò che facciamo non è un gioco, ma è il nostro lavoro, e per questo necessita rispetto.

Il sindacato oltre che applicarsi nella tutela del lavoro e dei contratti è pronto ad affrontare, se necessita , ogni tipo di sostegno utile al buon andamento del lavoro e alla buona "salute" delle lavoratrici e dei lavoratori, di TUTTI, dal neo assunto ai vertici più alti.

PARLIAMONE ...

Le RR.SS.AA. di Unicredit Messina

[documento](#)