

Solidarietà a senso unico

Solidarietà è l'insieme dei legami affettivi e morali che uniscono gli uomini tra loro e li spingono all'aiuto reciproco; sostegno morale o materiale (questa la definizione riportata dal vocabolario della lingua italiana) che è ispirato a nobili contenuti e che accomuna tutti nella difficoltà. Termine per designare la capacità dei membri di una collettività di agire nei confronti di altri come un soggetto unitario, recita il dizionario di sociologia.

Solidarietà, però, è anche la "nuova parola" usata dalle aziende per proporre ai lavoratori una riduzione, "senza traumi", del costo del lavoro.

Una risorsa umana, professionalmente preparata, da sempre patrimonio inestimabile per qualsiasi azienda, diventa – senza possibilità di scegliere – esclusivamente una fonte da cui attingere solidarietà al fine di spalmare costi e produrre utili da ridistribuire, senza solidarietà, alla proprietà.

Capita che le banche siano da anni legittimamente impegnate in procedure di ristrutturazione cercando di ottimizzare i costi a vantaggio di una maggiore produttività, condotta che ha portato le Organizzazioni sindacali di settore a svolgere un ruolo attivo nei processi di riorganizzazione, convinte di poter apportare benefici, sia a livello professionale che economico, a tutti i lavoratori coinvolti.

Capita che ad un certo punto queste ristrutturazioni, stimando che il solo modo di efficientare il sistema sia quello di ridurre il "costo del lavoro", mostrano la reale volontà del management; quindi, richieste di riduzione del personale, sempre e comunque, in ogni trattativa. Riduzione che non guarda in faccia nessuno, a parte lo stesso management, cioè coloro che tracciano, attuano, perseguono la strategia, senza mai interrogarsi sulla sua efficacia e idoneità a raggiungere l'obiettivo, senza porsi il problema dell'occupazione di donne e uomini, di persone che hanno famiglie da sostenere e che, comunque hanno sempre professionalmente contribuito, spesso con entusiasmo ed abnegazione.

Capita poi, che i lavoratori e le Organizzazioni sindacali non siano più in grado di sostenere tutto ciò ed ecco spuntare, da qualche fervida mente, l'idea del "contratto di solidarietà": accordi che, a norma di legge, andrebbero stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, con l'obiettivo di diminuire l'orario di lavoro per mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi) e/o favorire nuove assunzioni – di scarsissima applicazione – attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (contratti di solidarietà espansivi). Ben diversa la realtà, in cui il tutto si traduce in mera riduzione delle remunerazioni – premi, giornate non lavorate ed altro – a danno di coloro che nel tempo hanno prodotto ricchezza, che mai gli è stata ridistribuita.

Ognuno di noi si è indubbiamente interrogato: "... come non posso essere solidale con un collega?

Magari domani capita anche a me!!! Eticamente e moralmente la risposta può essere soltanto una: è mio dovere essere concretamente partecipe con chi è in difficoltà.

Capita però che la solidarietà, in questo modo, sia a senso unico – i lavoratori si aiutano tra loro, fanno "sacrifici" per far sì che non ci siano ulteriori tagli – mentre le aziende continuano a fare utili, in favore dei "soliti noti".

Così monta in noi l'intima ribellione verso l'ingiustizia e la spudoratezza dell'uso, quanto mai inopportuno, di una tanto nobile parola da parte di manager, forse altrettanto inopportuni, dei quali il mondo del lavoro, di questi tempi, proprio non ha bisogno.

Ancora una volta il sindacato è chiamato a fare fronte, mettendo in gioco la propria capacità di sfidare la questione in modo per davvero "unitario".

