

Roma, 24 maggio 2013

SE LA CANTA E SE LA SUONA...

Sembrerebbe che, durante le plenarie svolte in questi giorni, il massimo responsabile di H3G, parlando dell'ultima geniale trovata aziendale per combattere la presunta demotivazione di alcuni dipendenti, avrebbe raccontato come il sindacato avrebbe espresso, di fatto, ammirazione per cotanta trovata e, nel contempo, frustrazione per non essere nelle condizioni di accettare ("bello ma non siamo pronti" così riportano le cronache) questa "sfida" di modernità.

Ma quale sarebbe questa modernità troppo coraggiosa per questo sindacato? Semplice: affinare un sistema di controllo individuale in deroga alla legge vigente per identificare gli improduttivi e, testuale, "accompagnarli" fuori dell'azienda. Il colpo di teatro di questo "star gate" verso il futuro consisterebbe nello specificare che per ogni "accompagnamento" verrebbe effettuata una assunzione, forse due! Crepi l'avarizia!! Un'idea tanto nuova che sa di vecchio. Ci sembra già di vederli, gli uffici di H3G, trasformati nel set di quel gran film che fu "Un americano a Roma" dove un disincantato impresario teatrale ingiungeva ad un suo sottoposto, parlando di Alberto Sordi ballerino *sui generis*, "questo me lo cacci via al tempo del bruscolinaro". Pillole di modernità! Per preparare bene i responsabili aziendali ci permettiamo di suggerire il personaggio del Padrone delle ferriere interpretato da Amedeo Nazzari, sempre negli anni '50.

Le cose sono più semplici di quanto si possa pensare: questa proposta aziendale è semplicemente irricevibile, non serve a nulla e prova a scaricare sul sindacato inefficienze tutte aziendali. H3G, insieme al sindacato, si è già dotata di strumenti molto avanzati per la verifica della qualità complessiva del lavoro svolto. Molto è stato fatto per aumentare il coinvolgimento di ognuno attraverso accordi per l'organizzazione del lavoro sfidanti (certo che non si aiuta a creare un senso di appartenenza collettiva se ogni volta che si parla dell'erogazione del PDR, vero strumento di redistribuzione e coinvolgimento in obiettivi comuni e condivisi, la dirigenza aziendale finisca sempre per legarne l'erogazione a scambi impropri, come nel caso del premio per il 2012, o lo trasformi in generosa erogazione unilaterale)

La verità, caro Dottor Novari, è che ormai sempre più spesso questo sindacato rimane senza parole, e non per lo stupore di un'ammirazione inconfessabile ma perché di fronte ad una crisi tanto profonda da scuotere le fondamenta della nostra società, le aziende, e quella da Lei guidata non fa eccezione purtroppo, sono le prime a mancare di coraggio e finiscono per ricorrere sempre a vecchie ricette che di nuovo, di coraggioso e innovativo non hanno nulla.

Forse sarebbe l'ora che H3G la smettesse una buona volta di avere come unico strumento di comunicazione il monologo e scoprisse il forte valore del confronto. Si accantonino idee malsane che nulla portano in termini di miglioramento del clima e delle prestazioni lavorative. Si cominci anche in H3G ad avere più rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori, a non considerarli solo come pubblico non pagante e obbligato di monologhi che rischiano di fare solo confusione e di inasprire un clima che, per la gravità del momento che sta attraversando il Paese e d il mondo del lavoro, avrebbe invece disperato bisogno di un clima di maggiore concordia e rispetto reciproci.

Noi non accetteremo mai di mortificare le relazioni industriali in H3G riducendole all'ennesimo monologo. Per quanto ci riguarda già a partire dal prossimo incontro del 31 maggio misureremo l'azienda sul terreno della concretezza, discutendo della Piattaforma rivendicativa per il contratto aziendale discussa con le lavoratrici ed i lavoratori di H3G e da loro votata: è bella e noi siamo pronti...e l'azienda??

P.S.: Speriamo che nessuno si offenda per queste poche righe, sarebbe un peccato saltare gli auguri di buone vacanze estive!

Le Segreterie Nazionali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL