

# L'anno che è appena arrivato...

*Esiste scarsa eticità nell'impresa bancaria, il che tende a far peggiorare le condizioni di vita e di lavoro. Donne e giovani sono i più svantaggiati*

**di Enrico Gavarini**

*Segretario Generale Aggiunto Fibi*

**N**on vi sono dubbi. Il tempo, nella nostra società, sta diventando una delle variabili più importanti. Le angoscianti immagini della sequenza del film *Metropolis*, girato negli anni Venti da Lang, che ritraggono un lavoratore mentre spinge con grande fatica le lancette di un enorme orologio, scandendo così i tempi della produzione, non si discostano troppo dalla realtà d'oggi: orologi presenti ovunque, e cellulari come controllori inesorabili di parole e secondi. In questo vortice tumultuoso resta, all'uomo moderno, assai poco tempo per riflettere e spesso le energie migliori finiscono ineluttabilmente inghiottite dalla forza del gorgo. Queste brevi riflessioni devono servire non già per impostare una sorta di lectio sociologica, bensì per aiutarci a non perdere di vista alcuni obiettivi prioritari per la società nel suo complesso e, ovviamente, per il sindacato che ne è parte viva e vitale, nonostante talune Cassandre lo ritengano



alimenta la concorrenza fra lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro. Su tutti, la tendenza dilagante agli incentivi, che mi riporta con la memoria al cottimo ed ai suoi effetti devastanti debellati da norme di legge, ed ora reintrodotti surrettiziamente.

Purtroppo, percorrendo la via che alimenta gli istinti meno nobili, si rischia che il valore rappresentato dalla solidarietà si infranga sugli scogli del profitto ad ogni costo.

Desiderare un maggior benessere economico non è in sé negativo, ma vi è modo e modo. L'attuale sistema di incentivi diffusosi fra le imprese di credito come una marea dilagante ed incontrollata nel corso degli ultimi anni, contiene in sé molti aspetti negativi che ci allontanano dall'obiettivo "vivere meglio". Altro gene negativo, l'incoerenza delle imprese. Che dire di aziende che utilizzano, al fine di ottenere risparmi, il fondo esuberi di settore e che poi, nello stesso tempo, elargiscono incentivi di rilevante valore ad una parte del personale?

Nuovo dato a sostegno della tesi della carenza di eticità delle imprese bancarie nei confronti dei loro dipendenti. Se l'impresa – come sosteneva autorevolmente Kant – è poi una comunità morale, quale morale vi è nel lasciare volutamente senza orario di lavoro circa il 40% dei propri dipendenti? Oppure è vero quanto sostengono i managers delle imprese di credito, che i quadri direttivi non vogliono un orario di lavoro, perché così si sentono assai più vicini all'Olimpo aziendale, ergo gratificati e felici?

La sociologia e la psicologia ci informano per contro, con dovizia di trattati, che chi non possiede un orario di lavoro ed è comunque lavoratore dipendente, non se la passa normalmente affatto bene. Vivere solo in funzione dei miraggi aziendali, oltre che lasciare normalmente segni profondi sulla vita affettiva, genera di per sé fenomeni distorsivi, che hanno un nome: aggressività da mancato raggiungimento degli obiettivi o tendenza a mostrare personalità abnormi. La drammatica identificazione con il ruolo, come se la vita fosse un unicum e non un caleidoscopio di sensazioni ed emozioni, impoverisce le persone, ma le imprese sembrano infischiarne altamente di come si sentano ormai le famose "risorse umane", termine quest'ultimo orribile per definire persone vere.

Chi ha maggiore resistenza fisica o chi gode di alcuni privilegi dettati dalla cultura sociale, si ritrova di fatto nel girone giusto della carriera. Donne, studenti lavoratori, persone con problemi familiari o di assistenza, perdono la competizione in partenza, seppure si tratti sovente di persone maggiormente dotate, creative e che, all'interno

dell'impresa, potrebbero offrire un contributo altamente qualificato. La legge della giungla viene applicata all'impresa con metodo e pervicacia. Gazzella e leone si trovano giusto a correre ogni mattina sotto lo sguardo distratto del manager di turno.

Ed ecco l'ultima domanda che pongo in primis a me stesso e, ovviamente, al lettore che ha voluto accompagnarmi sino a questo punto. Che cosa pensano i giovani del mondo del lavoro che li accoglie con retribuzioni d'ingresso palesemente modeste, peraltro aggravate dalla dilagante precarietà?

Più volte mi è toccato di ascoltare personaggi politici sostenere che dobbiamo pensare tutti quanti al futuro dei nostri figli. La frase (del tutto retorica: quando si parla di figli lo si fa solo per suscitare sentimenti), tradotta dal politichese all'italiano, sta a significare che se vogliamo offrire un futuro alle generazioni che verranno dobbiamo sopportare sacrifici. In realtà molte leggi hanno garantito sacrifici, ma quel futuro di cui si chiacchiera, quello non viene affatto garantito. Ciò che offriamo ai giovani, oggi, è solo un presente piuttosto misero dove, fatte le debite eccezioni, se saranno abili, furbi, bilareati con esperienza triennale a 22 anni, potranno trovare un posto come precari a 900 euro al mese. Meglio che non lavorare, sosterrà qualcuno. Ovviamente sì. Ma il futuro? Il futuro che dev'essere anche speranza? Non esiste futuro. Nella società dell'azionista, unico vero stakeholder garantito, il futuro non è preso in considerazione. Si vive alla giornata. E ritorna la giungla già sopra nominata. A riprova di queste parole, è sufficiente pensare al sistema pensionistico, che viene modificato continuamente, favorendo la cre-

scita della pianta dell'incertezza. Sintesi finale. In quest'anno che è arrivato, occorre davvero pensare tutti insieme a come operare per migliorare la qualità della nostra vita. Credo che l'obiettivo non sia raggiungibile percorrendo scorciatoie che prevedono passaggi individuali. Solo riscoprendo i valori del fare sindacato, che è realizzare il bene comune, e trasmettendo questo credo alle lavoratrici ed ai lavoratori, potremo ottenere passi in avanti. Una canzone di qualche anno fa diceva: "l'anno che sta arrivando fra un anno passerà; io mi sto preparando, è questa la novità". Personalmente, non mi sto affatto preparando a vivere un anno da ignavo, aspettando il prossimo per realizzare ciò che serve. Alla domanda iniziale: "vogliamo ottenere il benessere, ma come?" occorre fornire risposte precise, ciascuno per la sua parte. Costruire la felicità e, di conseguenza, un mondo meno ineguale, è possibile, non solo usando la ragione, ma con il cuore, perché è assolutamente vero che non si desidera mai ardentemente ciò che si desidera solo con la ragione.



*Un frame del film Metropolis di Fritz Lang, del 1926, una pietra miliare nella storia della cinematografia*

una sorta di emblema superato.

Userò il metodo delle domande per arrivare ad una sintesi finale. Se è vero che tutti gli esseri umani normalmente tendono al benessere, come possiamo ottenere questo obiettivo? La risposta apparentemente più semplice, certo che sì, non appare completamente soddisfacente. Infatti, superare le enunciazioni di principio, traducendo alcuni concetti in realtà, è impresa tutt'altro che agevole da realizzare.

Per rispettare alcuni criteri fondamentali dettati dall'amore per la concretezza, intendo soffermarmi, rapidamente, su alcuni elementi, che considereranno il tempo vissuto all'interno del luogo di lavoro – e lo stesso lavoro – come una parte importante della nostra vita. Ritengo che vi sia scarsa eticità nelle imprese e che questo fatto tenda a far peggiorare sensibilmente la qualità della nostra vita. Un primo esempio negativo è rappresentato dal meccanismo per nulla virtuoso che

**Ciò che offriamo ai giovani d'oggi è un presente piuttosto misero**