



ORSA TRASPORTI INFORMA

NOTIZIARIO DI INFORMAZIONE SINDACALE N° 10 OTTOBRE 2009

il gioco degli specchi

L'indagine periodica sulle condizioni di lavoro della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ha reso noto che in Europa oltre 165mila lavoratori sono morti nell'ultimo anno per motivi legati al lavoro e che un lavoratore su tre fa un mestiere rischioso per la propria salute.

Una strage silenziosa, tenuta nascosta, che dimostra ancora una volta l'importanza vitale delle condizioni di lavoro e dell'impatto negativo che queste possono avere sulla salute; non si tratta solo dell'igiene o della sicurezza nel *sensu classico* del termine (infortuni) ma anche della paura di percepire un salario inadeguato per vivere dignitosamente, della paura di perdere il lavoro, di subire violenze e molestie, di lavorare con ritmi elevati e con compiti monotoni e ripetitivi, ecc..., tutte situazioni che possono avere ricadute negative sulla salute dei lavoratori.

Questa situazione ci induce a riprodurre un interessante e documentato articolo su quanto sta accadendo alla France Telecom, nel quale per certi aspetti ci possiamo specchiare, ad ogni modo *ogni riferimento a fatti realmente accaduti o a persone realmente esistite o esistenti è puramente casuale*

Il nostro pensiero immediato vola al collega macchinista ed Rls Dante De Angelis, da oltre un anno licenziato ingiustamente, ed alla solidarietà che non gli dobbiamo far mancare nella battaglia per il suo reintegro che continua nel prossimo appuntamento il giorno 26 ottobre a Roma presso il Tribunale del Lavoro.

LA SEGRETERIA REGIONALE
OrSA TOSCANA

METODO MANAGERIALE



di Antonella Randazzo

Fonte da cui è tratto l'articolo:

<http://lanuovaenergia.blogspot.com/>

24 morti suicidi e almeno 14 tentati suicidi in soli 18 mesi.(1) Una strage. Alcuni media ne danno notizia quasi fosse un bollettino di guerra, accennando a motivi legati all'azienda o parlando di "mobbing spinto", ma senza andare troppo in profondità.

Un uomo di 51 anni, padre di due figli, si è gettato dal cavalcavia dell'autostrada, lasciando alla moglie una lettera in cui ha scritto che "il clima in azienda lo ha spinto all'atto". Altri suicidi scrivono che il loro gesto è stato causato da "disorganizzazione permanente, il management del terrore, lo stress e il sovraccarico di lavoro."(2)

Il 14 luglio a Marsiglia un dipendente si è ucciso lasciando precise parole di accusa: "Mi tolgo la vita a causa del mio lavoro a France Telecom. È l'unica ragione. La totale disorganizzazione dell'impresa, gestita incutendo il terrore nei dipendenti, mi ha stravolto. Sono diventato un relitto, un naufrago. E' meglio finirla qui".

Qual è la vera causa di questa strage? Tutte le vittime lavoravano a Telecom France, che da quando è stata privatizzata (dal 1997) è diventata un esempio di metodo manageriale. Tale metodo è finalizzato ad accrescere sempre di più il profitto, attirando gli investitori. Il risultato è che oggi il "cammino manageriale" si è trasformato per molti in un vero e proprio incubo, portando non poche persone alla disperazione e al suicidio. Come ammettono i sindacati, col pretesto della "ristrutturazione" sono state fatte cose assurde, senza alcun controllo o limite da parte delle autorità francesi. Ad esempio, trasferimenti selvaggi, declassamenti di ruolo, sovraccarichi di lavoro e creazione di situazioni assurde.

Nel 2008 France Telecom ebbe un utile di 4.1 miliardi di euro, attirando investimenti ma allontanando lavoratori. Negli ultimi due anni, tra licenziamenti e prepensionamenti, ben 22.450 impiegati hanno lasciato la

società.

Si parla di “Management della paura”. Alcune testimonianze di lavoratori sono state raccolte da “Le Monde”. Racconta Olivia J.: “Dieci anni fa ero fiera del mio posto a France Telecom, il lavoro era stimolante ed ero contenta. Dopo è cambiato tutto. L’azienda si è disumanizzata, ormai siamo solo cifre. L’unica cosa che conta è quante vendite si riescono a portare a termine alla fine della giornata. Lo stress è permanente e gli smottamenti sono incessanti: sono alla sesta mansione. Ogni volta ci viene chiesto di ricominciare da zero e vendere sempre di più. La maggior parte dei miei colleghi va avanti ad antidepressivi. Quando sarà il mio turno di scoppiare?”(3)

Il dirigente dell’azienda è stato trasformato in una specie di aguzzino: deve mettere il lavoratore nella condizione di sentirsi obbligato a lavorare sempre di più e con eguale o addirittura meno guadagno.

La Telecom France purtroppo non è l’unica società i cui lavoratori hanno impulsi suicidi. Nella stessa Francia qualche anno fa c’era stato il caso dell’epidemia di suicidi nelle fabbriche della Peugeot Citroen. Nella fabbrica di Mulhouse nel giro di pochi mesi si suicidarono sei operai di età dai 50 ai 55 anni. Il sindacalista Cgt del consiglio di fabbrica Vincent Duse spiegò: “Le condizioni di lavoro si degradano, giorno dopo giorno, alla Peugeot quasi quotidianamente si susseguono annunci di licenziamenti e di mutazioni interne. Le pressioni esercitate sui lavoratori per produrre altrettanto con meno personale si accentuano e le vessazioni esplodono... Nessuna spiegazione sui trasferimenti interni che mandano alla catena delle persone che godevano di una certa autonomia di lavoro, che perdono soldi e sono obbligate a cambiare il ritmo di vita. Nessuna spiegazione neppure sulle lettere che arrivano a casa degli operai che sono in malattia, che li colpevolizzano e li minacciano”.(4)

Ma i suicidi per gravi problemi sul lavoro non avvengono soltanto in Francia. Negli ultimi anni ci sono stati diversi suicidi anche nel nostro paese, nel silenzio dei media. Ad esempio, un uomo di 47 anni operaio della Ericsson di Roma si è buttato giù dal tetto della fabbrica perché minacciato di licenziamento. A Imola un altro lavoratore di 32 anni si è impiccato. A un collega aveva detto “che stava subendo delle pressioni dall’azienda, che lo chiamava continuamente perché andasse via. Era preoccupato”.(5)

Fra gli altri, un caso emblematico è avvenuto lo scorso anno, a Suzzara, dove una donna ha tentato il suicidio in fabbrica perché non aveva ricevuto il rinnovo del contratto di lavoro. La fabbrica è andata avanti ignorando completamente il comportamento della donna.

Altri lavoratori si suicidano anche quando il loro posto di lavoro non è a

rischio, ma il salario è troppo basso per vivere. Ad esempio, un uomo di 43 anni si è impiccato nella fabbrica dove lavorava, la "Meloni" di Tolentino (Macerata). L'uomo, padre di una bambina di sei anni, non riusciva più a pagare il mutuo della casa, dopo che la moglie precaria era stata licenziata.

Queste stragi non fanno notizia. Si teme che si possa approfondire e tirare fuori cose scomode per il sistema attuale.

La cosiddetta "globalizzazione" ha trasformato molte aziende statali in S.p.A. a controllo privato (di solito grandi banchieri o imprenditori di alto livello, celati dietro diverse società), e molte società sono state delocalizzate, ovvero portate in paesi dove, a causa della povertà, molte persone sono disposte a lavorare per salari miseri. In tale situazione l'attenzione si concentra sul profitto e sulla svalutazione del lavoratore. Persino la stessa quantificazione economica del lavoro è diventata molto arbitraria, ed è cresciuto il rischio per i lavoratori di vessazioni e abuso di potere.

Le nuove leggi che legalizzano il precariato e lo sfruttamento favoriscono ovviamente un rapporto di lavoro in cui i vantaggi sono soprattutto del datore di lavoro. Per il lavoratore, gli straordinari, gli orari flessibili, i contratti precari, ecc. diventano un eccesso di problemi legati al lavoro, che lo attanagliano, spesso con una tale pervasività da condizionare anche altri settori della sua esistenza. Le persone sono trattate da oggetti, viste in funzione degli interessi dell'azienda. Ciò che conta non è il "mondo umano" ma il mondo del profitto, della concorrenza, delle azioni da portare alle stelle. Tutto il resto va subordinato, compresa la salute umana.

Il personaggio che ricopre un'alta carica nell'azienda è percepito come potente, vincente, anche se spesso si tratta di persone che hanno scelto pesanti compromessi oppure sono semplicemente parenti o amici dei proprietari. Quando un "capo" commette angherie contro un sottoposto, gli altri lavoratori di solito non fiatano, lo percepiscono forte e ne hanno paura. E' la legge del più forte.

Umiliare? Destabilizzare? Ridurre i lavoratori alla depressione? E che importa se ciò non danneggia l'azienda? Anzi, se un lavoratore sta male, si sente depresso, è possibile giustificare il licenziamento, tanto è assai difficile dimostrare che il suo malessere può essere dovuto a situazioni lavorative.

Il manager di livello superiore, nell'azienda ha sempre il coltello dalla parte del manico. Se un sottoposto osa alzare la testa e fargli presente alcuni errori nel suo comportamento, egli può sempre screditarlo, umiliarlo oppure minacciarlo. In maniera velata, s'intende. Basta poco per mettere in

cattiva luce un dipendente, specie se le parole escono dalla bocca di un'autorità.

Come si sa, da un non detto, dall'insinuazione, può scaturire la perdita di credibilità o fiducia, necessarie per continuare battaglie giuste contro gli aguzzini in veste manageriale. Isolare il lavoratore più attento ai diritti significa metterlo ko. Isolarlo significa fargli credere che è nel torto, anche se non lo è. Significa convincerlo che non può far nulla anche quando si accorge che non c'è rispetto per i diritti umani. Significa farlo apparire debole, e contrapporlo alla forza del top-manager.

Il top-manager può sentirsi onnipotente, ricavare piacere dal suo ruolo, anche quando deve comportarsi in modo disumano. Alcuni però non provano piacere nel fare del male o nel trattare gli altri come marionette. Ad esempio, un importante dirigente di una società americana, alla fine di una giornata lavorativa, confessò ad un amico: "Meno male che la giornata è finita, non ne potevo più di comportarmi da carogna. Sul lavoro devo essere molto diverso da quello che sono veramente, devo diventare malvagio, altrimenti non potrei sostenere il mio ruolo".

L'assetto socio-economico attuale permette in molti casi di attuare impunemente vessazioni e disumanizzazione. Spiega la psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen:

"La minaccia di licenziamento permette di erigere l'arroganza e il cinismo a metodo manageriale. In un sistema di accanita concorrenzialità la freddezza e la durezza diventano la regola. La competizione, quali che siano i metodi utilizzati, è considerata sana, e i perdenti sono messi da parte. Gli individui che temono lo scontro non utilizzano metodi diretti per acquisire il potere. Manipolano le persone in modo subdolo o sadico, allo scopo di ottenerne la sottomissione. Valorizzano così la propria immagine squalificando l'altro... Le nuove forme di lavoro, che mirano ad accrescere i rendimenti delle imprese lasciando da parte tutti gli aspetti umani, generano stress... Di fronte a un attacco (gli animali), possono scegliere tra la fuga e la lotta. Per il lavoratore, una scelta del genere non esiste. Il suo organismo, come quello dell'animale, reagisce in tre fasi successive: allerta, resistenza, sfinimento; ... Si chiede ai dipendenti di lavorare troppo, di lavorare in condizioni di emergenza e di essere polivalenti... Alcune aziende sono degli 'spremilimoni'. Fanno vibrare la corda affettiva, utilizzano il loro personale chiedendo sempre di più... Quando il lavoratore, sfruttato, non rende più abbastanza, l'azienda se ne sbarazza senza stare a pensarci sopra."(6)

In alcuni casi, i lavoratori, oltre ad essere sfruttati sono anche "negati" nelle loro caratteristiche umane. In alcune aziende non si amano le persone

intelligenti, capaci di utilizzare la propria testa o creatività. Spiega Hirigoyen:

“Ogni forma di originalità o di iniziativa personale è fonte di disturbo...Gli impiegati vengono trattati come scolaretti indisciplinati... Qualche volta si chiede loro di fare autocritica nell’ambito di riunioni settimanali, trasformando così i gruppi di lavoro in pubblica umiliazione. Ad aggravare questo processo interviene il fatto che oggi molti di loro sono sottoccupati e hanno un livello di studi equivalente o addirittura superiore rispetto a quello del loro superiore gerarchico... Le sollecitazioni economiche fanno sì che si chieda sempre di più ai lavoratori, con sempre minore considerazione. Vi è una svalutazione della persona e delle sue capacità. L’individuo non conta. Poco importano la sua storia, la sua dignità, la sua sofferenza. Di fronte a questa ‘cosificazione’, a questa robotizzazione degli individui, la maggior parte dei dipendenti di società private si sente in una condizione di fragilità troppo grande per poter fare altro oltre che protestare interiormente e chinare la testa in attesa di giorni migliori.”(7)

Il top manager, per licenziare, basta che parli un linguaggio “colto”, come se gli eufemismi fossero capaci di dare virtù ad un’azione iniqua. Si parlerà di “ristrutturazione”, di “rilancio della competitività dell’azienda”, e potranno attuare ogni azione infame: trasferire lavoratori in posti orrendi, aumentare le ore lavorative ma non lo stipendio, lasciare a casa padri di famiglia che hanno cinquant’anni, un’età in cui sarà difficile essere inseriti in una nuova azienda. Il dirigente non deve tener conto dei fattori umani, deve avere sempre qualche frase deresponsabilizzante (ad esempio: “dobbiamo essere competitivi”) e creare una situazione di menzogna e paura.

La bravura dei top manager, man mano che le "esigenze manageriali" crescono, non sarà più quella legata alla peculiarità produttiva dell’azienda, ma sarà più che altro di tipo socio-psicologico (nel senso di "spin doctors" o dottori del raggio). Essi devono consolidare l’impressione che in azienda ci sia comunicazione, “democraticità”, confronto aperto e sincero. Devono ribaltare le cose, far sembrare quello che non è, e non mostrare quello che è. Ad esempio, devono far credere che si rispetta la Costituzione del Paese, mentre in realtà si calpestano anche i minimi diritti.

Nel nostro Paese, l’Art. 2 della Costituzione sostiene che “La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità”. Questo significa che in teoria le istituzioni dovrebbero proteggere i cittadini dai pericoli di essere subordinati al profitto, oppure umiliati e considerati una nullità.

Quando le cose si fanno difficili, nelle aziende altamente "manageriali" si insinua talvolta una certa distorsione comunicativa, e chi cerca di far chiarezza viene trattato da impiccione o da rompiscatole. Il dialogo vero e proprio fra dirigenti e sottoposti di solito non c'è.

Nei casi in cui la situazione conflittuale si accresce, il messaggio del dirigente diventa vago, incompleto, reticente. Egli dice ma non comunica nulla. La sua arte dovrà consistere nel far credere di informare i lavoratori sulla situazione senza farlo.

Confondere il lavoratore che sta per essere trasferito, licenziato o messo in cassa integrazione, farlo sentire inquieto, pieno di paura e di dubbi significa poter giustificare qualsiasi comportamento, specialmente oggi che anche i sindacati sono sempre più spesso latitanti o inclini a mistificare i fatti. Il compito più importante per il dirigente sarà quello di far credere che nessuno ha alcuna responsabilità. E men che meno l'azienda. In tal modo tutto ricade sugli stessi lavoratori, anche quando essi sono preparati e molto efficienti.

Se non si può dare la colpa ai lavoratori si dà la colpa alla "crisi", anche quando la fabbrica che chiude o si delocalizza era in attivo.

In alcuni casi i lavoratori, in seguito al precariato lavorativo o alla minaccia di licenziamento, vedono apparire sintomi come l'insonnia, le crisi di angoscia e ansia.

In quasi tutti i Paesi del mondo, non c'è una precisa tutela legale contro le vessazioni dei lavoratori precari o con condizioni di lavoro non sane. Il problema sembra non esistere per i nostri media di massa. Eppure non soltanto esiste ma sta assumendo livelli insostenibili. Secondo lo studioso Harald Ege in Italia la situazione dei lavoratori è molto difficile: "Per la difficile situazione economica generale, per l'elevato tasso di disoccupazione o per il carattere stesso più individualista dell'italiano medio, in Italia sui posti di lavoro c'è molta più tensione di rapporti rispetto agli altri Paesi, soprattutto del Nord Europa. Questa conflittualità quasi 'fisiologica' è generalmente accettata come dato di fatto dai lavoratori italiani".(8)

"I molti soccombono ai pochi", è la regola del sistema attuale. Ogni importante istituzione finanziaria, economica o politica di alto livello ha questa regola di base, ma essa viene dissimulata, in modo tale che quei molti non si alleino contro i pochi.

Poco importa che persino il rendimento lavorativo non può essere eccellente in condizioni di stress. Infatti, diverse ricerche hanno dimostrato che quando c'è un livello troppo alto di conflitto o di disagio in azienda, il rendimento o l'efficienza diminuiscono.(9)

Finché saremo nelle mani di pochi affaristi loschi i cui interessi contrastano con quelli del paese ma continuano a prevalere perché protetti dal sistema politico, ci saranno problemi per molti.

Il sistema attuale è disumano, e non ci vuole molto a capirlo. Fino a quando si cercherà di giustificarlo o di deresponsabilizzarlo? Per quanto tempo ancora ci illuderemo che le “riforme” dei cosiddetti “grandi” lo cambieranno davvero? Le illusioni non possono che trasformarsi in delusioni. Prima rigetteremo il sistema attuale sotto tutti i suoi aspetti paradossali e iniqui e prima renderemo possibile una nuova realtà, in cui la dignità e la vita umana non saranno più subordinati al profitto e al potere di pochi.

Antonella Randazzo

Copyright © 2009 - all rights reserved.

Tutti i diritti sono riservati. Per richiedere la riproduzione dell'articolo scrivere all'indirizzo e-mail giadamd@libero.it

NOTE

- 1) “L’Unità”, 2 ottobre 2009.
- 2) - www.zeusnews.com
- 3) <http://www.azionetradizionale.com/>
- 4) “Il manifesto”, 5 giugno 07.
- 5) <http://www.rassegna.it>
- 6) Hirigoyen Marie-France, “Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro”, Einaudi, Torino 2000, pp. 83-84.
- 7) Hirigoyen Marie-France, op. cit., p. 85.
- 8) Hirigoyen Marie-France, op. cit., p. 238.
- 9) Aubert N., De Gauléjac V., “Le coût de l'excellence”, Éditions du Seuil, Paris 1991.



Or.S.A.
Organizzazione
Sindacati
Autonomi e di Base

E – Mail:

sr.firenze.orsaferrvie@sindacatoorsa.it

Sito: www.orsaferrvietoscana.it