

Ristrutturare senza licenziare in banca? Si può

È ormai da molto tempo che assistiamo a un intenso dibattito circa il ruolo del sindacato nella gestione di questo momento storico che vede il continuo ridimensionamento delle organizzazioni aziendali e costanti esodi di lavoratori. Più in generale, si discute delle relazioni industriali e della necessità di un cambiamento radicale in termini di rappresentanza, di azione, di logica, di approccio e di politica sindacale; se vogliamo, la deriva del dibattito l'abbiamo avuta con il j'accuse di Luigi Di Maio al sindacato: «O cambia o lo cambiamo noi!». Il vero tema è che non esiste il sindacato da una parte e il resto dell'Italia dall'altra, il sindacato - con esso intendo la rappresentanza delle due parti sociali - si è seduto su posizioni che sono state favorite dall'intero sistema politico, economico e culturale del Paese, un sistema che per mille ragioni ha sempre monetizzato i problemi scaricando responsabilità e spese, sull'insieme dei cittadini e delle generazioni future. Un sistema totalmente deresponsabilizzato e deresponsabilizzante, ma contro il quale era impossibile andare. Lo Stato ha dovuto mettere mano pesantemente al sistema degli ammortizzatori sociali, all'indennità di disoccupazione, insomma a tutto ciò che un tempo assicurava la sopravvivenza di reddito per anni, ma senza lavoro, senza formarsi, senza

DI FRANCESCO ROTONDI*

studiare e senza applicarsi. Anzi, con la possibilità di fare lavori ai limiti della legalità con i quali integrare le provvidenze statali. Ciò ha comportato uno slancio delle parti sociali a ricoprire quel ruolo che effettivamente devono avere e svolgere, ovvero un confronto sano, serrato e costruttivo che deve trovare soluzioni, risolvere problemi che possono essere affrontati solo con il consenso e la condivisione sociale e non certo con una norma legislativa. Anche le banche, com'è noto, si trovano ad affrontare i problemi inerenti gli esuberanti pensando di mantenere il livello occupazionale, ma organizzandolo diversamente: si comincia con la rinuncia all'outsourcing; riduzione dei costi generali, utilizzo delle ferie, riduzione o azzeramento degli straordinari, implementazione massiccia del lavoro part-time, e così via. Laddove i problemi fossero ancora più importanti, assistiamo al consolidarsi sia in ambito industriale che creditizio, al tentativo, a volte riuscito, di creare percorsi di riduzione dell'orario di lavoro generale o addirittura a formule programmate di sospensione dell'attività con contemporanea riduzione della retribuzione volta a evitare i licenziamenti.

Questo è e sarà un passaggio epocale che segna l'inizio di un nuovo modello di relazioni industriali che vede gli attori perseguire i medesimi obiettivi: da una parte l'impresa otterrà un controllo di gestione e costi, dall'altra i lavoratori mantengono il posto di lavoro, bene decisamente più grande sotto ogni profilo e aspetto, laddove lo si paragonasse a una buona uscita o qualunque forma di parcheggio più o meno garantito. In questo modo, il sindacato dà prova che il cambiamento è in atto e che è sempre stato pronto a cambiare quando tutti gli altri lo sarebbero stati. La partita è aperta, ci sono tensioni da più parti e il rischio che alcuni attori del mercato del lavoro possano vedere vacillare il ruolo interpretato sino ad oggi è molto alto e sono pronti a dare forti e importanti colpi di coda. Ecco perché deve salire in cattedra anche un'altra parte: i lavoratori! I lavoratori devono prendere coscienza del cambiamento e agire per la tutela del loro lavoro e delle loro capacità reddituali. Il dato positivo è che se anche le banche ristrutturano senza licenziare, in un settore dove tecnologia e innovazione impattano in modo importante sull'organizzazione delle risorse umane, siamo sulla strada giusta. (riproduzione riservata)

* Socio fondatore **LabLaw**

