



By: [tilla0](#) – All Rights Reserved

Abbiamo letto con attenzione il contenuto della mail che la Responsabile della Direzione Risorse Umane ha inviato ieri ad ogni Dipendente del Gruppo Mps riguardo al “Talent & Performance Management”, cioè il nuovo processo di valutazione del personale.

Al di là delle belle parole di ringraziamento ai Colleghi, abbiamo notato che sono state usate espressioni quali *“condivisione”, “momento strutturato al dialogo”, “confronto”, “cultura di reale cambiamento”, “formazione e sviluppo a supporto della crescita professionale”* ed infine *“diffondere una cultura manageriale realmente orientata all’ascolto e alla partecipazione attiva”*.

Se andiamo ad analizzare questa terminologia, non possiamo che riscontrarne la positività del significato. Peccato che esprima soltanto buone capacità stilistiche di scrittura e la volontà di utilizzare la comunicazione come mezzo per plasmare la realtà a immagine e somiglianza di un pensiero manageriale che nulla ha a che fare con una *“cultura di reale cambiamento”*. E’, infatti, davvero di vecchia data l’idea che per risparmiare sui costi l’unica alternativa sia tagliare i diritti dei Lavoratori, andando ad incidere pesantemente sui livelli occupazionali, eliminando la contrattazione e cercando di riservare alle Organizzazioni Sindacali un ruolo marginale, con “politiche” mirate alla stregua del “divide et impera”, che portano alla divisione tra i Lavoratori ed anche tra le loro Rappresentanze.

Forse si è voluta seguire la moda di voler identificare per forza il “nuovo” con qualcosa di “positivo”, mentre è del tutto evidente che le novità non sono di per sé né buone né cattive, ma assumono rilevanza diversa a seconda delle intenzioni con cui sono introdotte, dei contenuti che hanno e delle conseguenze che portano.

La Responsabile delle Risorse Umane dovrebbe sapere che una vera “condivisione di un DNA di comportamenti” all’interno di un’Azienda implica il confronto su valori e progetti; non si può pensare di far calare dall’alto qualsiasi decisione, senza prendere in considerazione le reali esigenze ed i bisogni effettivi dei Dipendenti; che invece è stato, purtroppo, l’atteggiamento che tutto l’attuale Management della Banca ha tenuto fin dal proprio insediamento.

Far cadere solo sulle spalle dei Lavoratori pesanti misure come quelle inserite nel Piano Industriale e ratificate con l’Accordo separato del 19 dicembre 2012, va forse nella direzione di *“diffondere una cultura manageriale realmente orientata all’ascolto e alla partecipazione attiva”*?

Sono forse state ascoltate le istanze dei Lavoratori quando l’Azienda ha deciso in modo assolutamente sprezzante che 1100 Dipendenti sarebbero dovuti uscire dal perimetro della Banca, che il Contratto Integrativo sarebbe stato annullato, che il salario di tutti i Dipendenti sarebbe stato ridotto del 15-20% a fronte di retribuzioni spropositatamente elevate del Top Management, tanto da non avere altrettanta spavalderia nel renderle note?

Rinunciare al valore del confronto sindacale, al centro come in periferia, licenziare Dipendenti e far vivere chi resta nell’incertezza, attuare pesanti riorganizzazioni senza la ricerca del consenso è coerente con la *“condivisione dei comportamenti”*?

Ricordiamo che la Fisac-CGIL Montepaschi non solo ha da subito e pubblicamente espresso la propria contrarietà alle esternalizzazioni e alla cancellazione della Contrattazione Integrativa, non ritenendole manovre di contenimento reale dei costi ma soltanto provvedimenti atti a smantellare tutele e diritti, ma ha anche attivato la norma del CCNL per rendere concreta la partecipazione attiva, convocando capillari assemblee certificate su tutto il territorio nazionale, affinché tutti i Lavoratori si potessero esprimere su ciò che in altra sede era stato deciso con l'Accordo separato.

A questo proposito, vogliamo sottolineare che la Fisac-CGIL Montepaschi continua ad impegnarsi affinché l'Azienda faccia un passo indietro e decida davvero di riprendere il dialogo e il confronto con chi rappresenta i Lavoratori, perchè continua a credere fermamente che la propria proposta alternativa più volte enunciata sia attuabile e risponda alle necessità reali di questa Banca.

Vogliamo, inoltre, ribadire con forza alla Responsabile delle Risorse Umane che i Dipendenti sono la vera grande forza di questa Azienda; sono loro che ogni mattina con professionalità, dedizione e coraggio affrontano le difficoltà quotidiane, avendo come unico obiettivo, loro sì, quello di lavorare per il bene della Banca, affinché possa superare la complessità del periodo; i Lavoratori sentono la necessità di essere adeguatamente supportati nelle loro attività, soprattutto nei confronti della clientela, e non di essere "lodati" con parole incoerenti rispetto alle azioni.

Siena, 7 giugno 2013 LA SEGRETERIA