



By: [Alessandro](#) - All Rights Reserved

Con graduale ma inesorabile progressione, la “rivoluzione MPS” sta disvelando, sempre più nettamente le sue caratteristiche di esperienza pilota per la definizione di un “nuovo” modello di banca commerciale.

La continua emergenzialità del contesto in cui la nostra dirigenza opera, costituisce infatti, il terreno di coltura ideale per l’edificazione di un sistema articolato di previsioni normative, soluzioni contrattuali e, finanche, per la proposizione di un indirizzo culturale e relazionale/mediatico, finalizzati alla compressione dei diritti e alla riduzione dei livelli occupazionali; è essenzialmente con questi strumenti che la parte datoriale ritiene di affrontare e risolvere la crisi industriale del nostro settore.

E’ per questo che, a dispetto di un modello teoricamente nuovo, i problemi del quotidiano restano sostanzialmente immutati mentre peggiora nettamente il clima aziendale e si assiste all’ineluttabile impoverimento della dialettica istituzionale e delle relazioni industriali.

Si tratta infatti di edificare un “nuovo” che non sia frutto di una trasformazione critica o, quanto meno, della rivisitazione di un passato denso di comprovate inesattezze, errori e responsabilità spesso non acclarate , quanto piuttosto, di un suo (del passato) metodico e pragmatico rimaneggiamento quantitativo, tutto incentrato sulla necessità di ridurre il costo della produzione mediante il ridimensionamento della forza lavoro.

E’ alla luce di una simile premessa che proveremo a sviscerare alcuni aspetti politico/pedagogici del progetto di indottrinamento culturale che l’Azienda sta implementando, attraverso varie iniziative e con l’utilizzo massiccio dell’*Intranet*.

Si tratta di un processo complesso e articolato che procede contestualmente alla definizione di nuove metodologie di valutazione della prestazione e conseguente attribuzione di quote di salario incentivante.

Quale elemento basilare, identifichiamo l’enfaticizzazione dell’individuo e della sua singolarità, in quanto nucleo fondante di quel concetto di “Squadra” tanto usato e abusato nella dialettica manageriale contemporanea.

Primi obiettivi:

rimozione della memoria collettiva e definitiva rinuncia alla ricostruzione chiara ed esaustiva del pregresso;

graduale eliminazione di ogni gratificazione (in antitesi velleità conflittuale) che prescinda dall’ambito strettamente personale.

L’individuo e la sua *performance* si sostituiscono dunque ai valori e alla storia, di cui la *performance* diventa, a un tempo –e si intuisce l’insensatezza solo apparente dell’assioma- sublimazione e negazione.

Siamo in presenza, del resto, di un’accurata strategia mediatica, che porta con sé e in sé, l’assoluta necessità di un revisionismo storico, tale da far apparire innovative e salvifiche, quelle stesse forze che sono all’origine e resteranno alla fine dei nostri problemi; da ciò il raffinato intento di usare filosofia e dottrina con gattopardesco e versatile utilitarismo.

E' un processo che genera intrinsecamente un conflitto crescente –*si badi bene*, privo di canali, sbocchi e soluzioni – fra l'interesse collettivo (che spesso è anche "bene comune") e l'ambizione e la sensibilità di Ognuno.

E' dunque un processo che genera tensione e conflitto sociale latente e inespresso.

Sembra tuttavia sfuggire a tutti gli attori in campo (Azienda, Sindacato, Singolo Individuo Lavoratore) che la posta in palio non coincide né con il risanamento aziendale, né con una riaffermazione del Sindacato, né con la realizzazione dei sogni di Ognuno.

La metafora MPS infatti non è tale ma è quotidiana rappresentazione, oggi tragicamente allegorica con i suoi eccessi e le sue incessanti drammatizzazioni, di un Paese in crisi di identità e di un'estesa e intollerabile incapacità di cambiare e migliorare.

La prima ma non certo l'unica ragione di questa incapacità, risiede a nostro avviso nella studiata e metodica azione di ostruzione al cambiamento posta in essere delle varie *leadership* al solo fine di rimanere tali.

E' anche per questo che predichiamo una volta ancora, dal nostro modesto osservatorio emiliano-romagnolo, un recupero di aderenza ed attenzione alla realtà vera, quella di cui anche il Lavoro, la Banca e le varie *leadership*, fanno parte e che non può essere ignorata o sostituita da un universo parallelo e inconciliabile (poiché governato da pochi "Ognuno" diversi esteriormente ma omologabili in termini di condivisa conservazione del potere).

La posta in gioco, a ben vedere, è dunque la democrazia stessa, la civiltà delle relazioni, la sostenibilità sociale e quotidiana del nostro vivere: il diritto a un censo ragionevole, a condizioni di vita decenti, alla genitorialità, alla salute fisica e mentale; il far parte, in altri termini, di una comunità fondata, ancora, su valori etici e solidali.

L'allegoria MPS in questo non potrà che essere una volta ancora, specchio fedele e fatale del più grande reale che la contiene.

Occorre ritrovare il dialogo, e indicare nell'analisi professionale, pacata e costruttiva dei problemi, un'alternativa valida e praticabile.

Moderare i toni, contenere l'aggressività, cercare soluzioni condivise, lavorare insieme per arrivare insieme all'obiettivo comune è ancora la sola opzione.

Bologna, 18/2/2014

**COORDINAMENTO RSA Fisac/CGIL MPS Emilia-Romagna**