



By: [Andrew @cubagallery](#)
[#cubagallery](#) – All Rights Reserved

La responsabile del personale e della comunicazione interna ci ha sottoposto ancora al “trattamento sanitario obbligatorio” – al pari di persone incapaci di intendere, le circolari e le disposizioni aziendali nel nostro caso – questa volta con una sua intervista. Guardando il video, la nostra responsabile sembra non aver beneficiato delle competenze che pure le saranno state trasmesse dal passaggio in SKY, ma qui ci preme ragionare sui contenuti trasmessi dalla comunicazione aziendale.

“Il progetto Talent&Performance Management mette al centro le persone come fattore critico di successo del business del Gruppo MPS”

Ve ne accorgete ora, dopo averci lasciati senza guida, sostegno e senza aver mai proferito pubblica parola in difesa del personale durante la campagna di attacco mediatico al Monte?”.

“E’ il progetto di tutti i dipendenti del Gruppo MPS, quindi è il nostro progetto..” Se il progetto è “nostro” dovremmo almeno averlo condiviso. Così non è stato e lo testimoniano i risultati delle assemblee certificate.

Tante volte ci hanno parlato della centralità dei dipendenti, tante volte i fatti hanno dimostrato il contrario. Anche oggi: **dove sta la coerenza tra il progetto, la centralità del dipendente e la decisione di esternalizzare?** Dite che per raggiungere gli obiettivi del Piano industriale serve uno sforzo forte che potrete fare solo avrete a bordo tutte le vostre persone: **parlate anche a coloro che saranno esternalizzati? O sono esentati dal leggersi e dall’ascoltarvi??**

Il progetto aziendale è, in continuità assoluta con le gestioni precedenti, evidentemente mirato ad individuare meccanismi che portino al raggiungimento di obiettivi sempre più pressanti ed individuali. Non a caso infatti il percorso che la responsabile delle risorse umane ha delineato parte proprio dall’analisi dei comportamenti, con la dichiarata finalità di allinearli ai comportamenti ed obiettivi previsti dal ruolo.

Il progetto aziendale, però, non mostra nessuna coerenza di impianto né da un punto di vista teorico né operativo. Come si fa a parlare di centralità del cliente e contemporaneamente sottoporre il personale tutto **ad insopportabili se non illecite pressioni commerciali?** Quale compatibilità c’è tra l’ormai stancante ritornello del **gioco di squadra** ed il **meccanismo incentivante** che esclude il 90% dei dipendenti? Quale coerenza si intravede tra la richiesta di autovalutazione – un’autodenuncia dei propri limiti che di fatto rischia di essere usata contro di noi nei nostri percorsi professionali e salariali – e la possibilità di dare a propria volta una valutazione, oggi sempre più indispensabile, dei comportamenti di chi dovrebbe guidare, valutare e premiare il nostro lavoro?

Il talento cui il titolo del progetto si richiama ha bisogno di clima ed ambienti favorevoli per essere sviluppato ed espresso.

L’attuale situazione al Monte, insieme al piano industriale le cui conseguenze – il clima di intimidazione esistente, con i tagli su salario, sicurezza, pulizia, con le esternalizzazioni – è fonte di preoccupazioni ed ansie

per i lavoratori: tutto ciò, insieme alla scientifica scelta di separazione tra le sigle sindacali non ha contribuito e non contribuisce a nostro avviso alla serena espressione dei tanti talenti e professionalità che abbondano fra il personale.

Non siamo in un format televisivo e non ci piace che si giochi con la vita delle persone.

Il progetto è iniziato ieri con l'apertura dell'autovalutazione che, a dispetto dei solleciti e dei reiterati inviti che stanno inondando le nostre caselle di posta elettronica, **non è obbligatoria.**

A coloro che decideranno comunque di farla raccomandiamo di non fidarsi troppo del percorso per non rimanerci male: Unicredit, l'azienda dalla quale non si sa bene perché il Monte sta traendo spesso ispirazione, è piena di "talent" in attesa di avanzamenti di carriera da anni...

Cambiano i musicanti, ma la musica è sempre la stessa.

Napoli, 21/2/2013

La Segreteria