



# Dialogo 2017, solita storia

Avevamo auspicato, con l'avvio del percorso di ristrutturazione, l'inizio di una fase nuova del rapporto tra azienda e lavoratori, avevamo sperato che la consapevolezza della necessità di remare tutti insieme nella stessa direzione fosse la migliore risposta alla crisi aziendale, avevamo richiesto che le ragioni dell'unità prevalessero sulle aspettative di breve periodo. Evidentemente speravamo invano considerato l'avvio di **Dialogo 2017**, il primo vero punto di contatto istituzionale tra azienda e lavoratori.

**Arrivano ovunque segnali di una generalizzata riduzione delle valutazioni, addirittura – sembra – richiesta e sollecitata dai responsabili, «predicata» come unica modalità di relazione con i colleghi, in una sorta di «prima ti bastono, poi ti ascolto».** Non è la prima volta che accade e temiamo che non sarà l'ultima visto che ormai appare palese il tentativo di parte aziendale di rovesciare il significato stesso del momento valutativo che passa, quindi, da modalità di confronto, d'individuazione delle carenze e di valorizzazione dei punti di forza di ciascuna risorsa – con un metodo strutturato sulla condivisione – a mero strumento di controllo da parte aziendale, a semplice leva aggiuntiva al consolidato sistema delle pressioni per mantenere inalterata l'attenzione in negativo sulle risorse, come una sorta di «test» aggiuntivo sulla capacità di controllo puramente gerarchico da parte dei responsabili...

**In poche parole, da strumento di condivisione a pura modalità di esercizio del potere.**

Le modalità di erogazione delle valutazioni sono ormai strutturate su una sorta di «prendere o lasciare» in cui è evidente il tentativo di giustificare quella che poi sarà la prima conseguenza di questa generalizzata compressione delle aspettative individuali, ovvero **creare il presupposto per la solita gestione clientelare dei premianti che vedrà il parco dei soliti noti beneficiare del (poco o tanto) che sarà consentito distribuire, in una sorta di scambio feudale che punta a premiare la sola fedeltà individuale.**

Di fronte a questo ennesima dimostrazione di una totale incapacità o quantomeno di una cattiva volontà aziendale di non utilizzare questo strumento per la sola finalità cui dovrebbe essere destinato, ovvero l'ascolto dei bisogni e delle aspettative individuali e la loro messa in sintonia con le necessità aziendali, ai lavoratori non resta altro strumento di risposta che la contestazione – civile e garbata – attraverso gli strumenti che la procedura stessa offre, anche e soprattutto con l'ausilio delle organizzazioni sindacali che anche in questa occasione continueranno nella loro opera di affiancamento delle persone...

**Da parte nostra continueremo nella denuncia di questi comportamenti e nella necessità di un serio correttivo a questa deriva ormai consolidata, proprio partendo dalla necessità di far tornare la gestione delle risorse umane ad un profilo di terzietà assoluta tra azienda e dipendente laddove ora la gestione è di solo supporto ed integrazione della volontà aziendale.**

**In una partita tra due soggetti, occorre formare arbitri imparziali ed equanimi, in grado di fare sintesi tra le esigenze, e non giocatori che assumono le parti sempre e solo del più forte...**