



*“Gentile collega*

*I risultati del 2018 hanno confermato che il Monte si è messo in movimento. Ti abbiamo spremuto per bene, ma pensiamo di poter insistere ancora di più, anche alla luce del fatto che il contesto economico è perfino peggiorato rispetto all’anno scorso.*

*Un fattore importante è stata la nostra conoscenza delle esigenze di clienti e colleghi. Con i clienti siamo diventati sempre più disponibili, ai limiti del buon senso, anche in virtù della nostra capillare conoscenza delle debolezze dei dipendenti, sulle quali possiamo continuare ad insistere in modo da renderne i comportamenti più “flessibili”.*

*Anche per questi motivi ti sottoponiamo nuovamente la presente indagine per legittimare il nostro operato e valutare comportamenti ancora più esigenti in virtù della tua resilienza. Abbiamo bisogno della tua collaborazione per essere sicuri che nessun dipendente abbia finalmente uno slancio di ribellione e che noi possiamo contare ancora sulla tua istruzione, serietà, affidabilità e sul tuo senso del dovere per mantenere lo status quo aziendale e prosperare grazie al tuo lavoro.*

*Per questo, caro collega, fatti mezzoretta di straordinario non retribuito anche oggi, e aiutami con questo sondaggio.*

*Ciaone”*

Anche quest’anno ci viene somministrato un test, in via telematica, in cui siamo chiamati ad esprimere idee, giudizi e opinioni personali sulla nostra situazione lavorativa e su contesti più generali.

Il Survey è mutuato da un’azienda estera (translate with google) e sicuramente pensato per aziende con una cultura del lavoro totalmente differente dalla nostra.

Ancora una volta la rilevazione è online, in barba a qualsiasi norma di buon senso sull’anonimato dei dati di una ricerca. Sia chiaro, noi non stiamo mettendo in dubbio la buona fede aziendale, ipotizzando un uso improprio dei dati raccolti. Ma a pensare male...

Anche se, in presenza di una platea collaborativa ed incline ad esprimere le proprie opinioni su un applicativo on-line, saremmo comunque davanti ad un enorme fattore di condizionamento delle risposte in senso positivo. Non a caso il sondaggio ci viene inviato solo dopo una fraterna lettera del nostro AD, che più volte si è professato uno di noi, così da creare ancora più empatia.

In questo modo il management ottiene il risultato scontato di legittimare il proprio operato e può addurre a proprio favore dati quantitativi circa il clima aziendale.

Ci sarebbero ben altri modi di valutare quali sono le reali conseguenze dei comportamenti aziendali dei confronti dei lavoratori, così come ci sarebbero altri modi per garantire l’anonimato dei dati ed una reale analisi delle prospettive di evoluzione collettiva e strategica dell’azienda.

Perché invece di affidare un compito del genere ad una azienda esterna non si coinvolgono i dipendenti in incontri allargati? Perché invece di porre domande sul sentiment aziendale non si integrano le carenze di organico nelle filiali, consentendo davvero ai colleghi di lavorare in modo più sereno?

Perché non si imposta finalmente un serio meccanismo di valutazione del management che coinvolga anche le figure subalterne con un sistema bottom-up?

Perché non si incentiva una valutazione seria del rischio da stress-lavoro-correlato rivolgendosi agli istituti preposti?

A noi pare tanto di essere davanti all’ennesimo tentativo di autopromozione di questa dirigenza, dove l’unico obiettivo che



Rsa Napoli e Caserta: Survey or survival?

il sondaggio esprime è quello di promuovere, in maniera incondizionata, le scelte degli ultimi anni.

Ma si sa noi pensiamo sempre male!

Napoli, 21/03/2019

Le Segreterie