



In data 15 marzo 2019 è proseguito il confronto tra le OO.SS e l'azienda su:

Premio Aziendale, Smart Working , Compass Affari

PREMIO AZIENDALE

Nell'incontro in questione, l'azienda ha mantenuto una posizione da noi definita provocatoria, con proposte che avrebbero come esito un'erogazione complessivamente limitata nell'importo e con criteri assolutamente opinabili e pertanto non accettabili.

Questo approccio aziendale risulta ancora più provocatorio a fronte dei risultati palesemente positivi del gruppo e degli utili stellari degli ultimi anni (certificati in bilancio).

Abbiamo inoltre ricordato all'azienda che il Premio Aziendale ha una natura negoziale e strettamente legata ai risultati di bilancio e che le previsioni del CCNL sono chiare e inconfutabili e non possono essere messe in discussione da un'azienda che punta sempre più a spostare le partite economiche su forme di sistemi incentivanti e premianti che nulla hanno a che vedere con il Premio Aziendale.

L'azienda ha dichiarato che ritiene più utile "ridistribuire" la ricchezza tramite sistema incentivante e politiche retributive in modo da soddisfare POCHI LAVORATORI STRATEGICI, dal loro punto di vista determinanti per il raggiungimenti degli obiettivi.

Precisiamo nuovamente che oggi il sistema incentivante in Compass

- coinvolge la Direzione Rete , le Partnership , l'ufficio Compass Affari , il Recupero e il Customer Service,
- non coinvolge tutto il resto della Direzione Marketing, la Direzione IT/Organizzazione, la Direzione Amministrazione e Finanza, la Direzione Risk Management, la Direzione Compliance.

Il Premio Aziendale 2019 è una legittima aspettativa dei lavoratori generata anche dalle insistenti dichiarazioni dei vertici aziendali, sui vari mezzi di comunicazione, che attribuiscono a Compass un apporto determinante nel raggiungimento degli ottimi risultati 2019 del Gruppo.

Esso costituisce, pertanto, una priorità per le Organizzazioni Sindacali all'interno di un confronto complessivo sui molti altri temi (v. aumento ticket restaurant, etc..).

SMART WORKING

Ci è stata proposta dall'azienda un'eventuale apertura relativa all'allargamento della platea verso altri due soli uffici che impatterebbe circa su una cinquantina di persone. Rimane la chiusura ad altri uffici proposti dalle OO.SS. nonostante la debolezza delle ragioni portate a supporto della non applicabilità dello Smart Working.

E' ancora in atto un confronto con l'azienda e attendiamo riscontro alla nostra richiesta di rivedere la loro posizione. Ci auguriamo di trovare una maggiore apertura e che l'azienda non si arroccchi su posizioni sterili.

CASO AFFARI e DELIBERE

L'azienda ha consegnato alle OO.SS. una bozza di accordo (quando qualcosa sta loro a cuore sono piuttosto veloci e "prolifici") che occorrerà esaminare accuratamente, visto l'argomento delicato.

IL "VIZIO" DELLE COMPARAZIONI

In tema di paragoni sottolineiamo l'attitudine di Compass a confrontarsi con altre aziende del settore in riferimento a temi caldi e di strategico interesse come gli *"orari di chiusura"* e più freddini su altre tematiche relative a conciliazione vita-lavoro .

Senza mezzi termini la delegazione aziendale ci ha più volte esternato che per essere competitivi nel settore della Grande Distribuzione, mercato all'interno del quale siamo entrati per ultimi, dovremmo dimostrare la stessa disponibilità dei nostri competitor lavorando fino alle h 21,00 (rif. Compass Affari).

Disponibilità però che i nostri competitor manifestano largamente anche su temi come la rotazione del personale, gli inquadramenti superiori, e gli aumenti retributivi stabiliti con cadenza periodica - accessibili a tutti, maggiori forme di flessibilità, permessi per svariate motivazioni (tra cui inserimenti agli asili, trasloco, assistenza figli, etc) oltre all'utilizzo largamente diffuso del part time, ben lontano dalle nostre percentuali millantate come una conquista apocalittica. Stiamo parlando di società dove anche lo Smart Working è ampiamente utilizzato.

Le OO.SS. continueranno a far convergere i propri sforzi affinché l'azienda comprenda il principio cardine che il successo dipende dalle persone, **MA TUTTE LE PERSONE!**.

Sono infatti tutte le persone che contribuiscono ogni giorno a raggiungere i risultati che l'azienda pubblica su tutti i canali social e media.

I lavoratori vanno motivati e le motivazioni non possono essere solo una "pacca sulla spalla"!

Continueremo a chiedere quanto per noi possa costituire un miglioramento (economico e sociale) della vita lavorativa contando **SU TUTTI I COLLEGHI**.

Trovare modalità condivise per declinare altri temi importanti è un'ardua sfida alla quale certo non ci sottraiamo, ma per avere la dovuta serenità è necessario definire prioritariamente soluzioni soddisfacenti sui temi sopra espressi che sono ad oggi sul tavolo della contrattazione.

Gli incontri proseguiranno con prossima data fissata per il 27 marzo p.v.

La delegazione sindacale

FABI FISAC FIRST UILCA UNISIN