



Milano 14 marzo 2024

MEDIOBANCA: ONE BRAND, DIFFERENT CULTURES

Di seguito un breve resoconto dell'incontro tenutosi in data 13 marzo chiesto dalle OO.SS. per avere chiarimenti relativi alle Novità Organizzative (ricordiamo riservate alla sola sede), annunciate con mail lo scorso 21 febbraio dal Direttore Centrale delle Risorse Umane e anticipateci dall'Ufficio Contenzioso e Relazioni Sindacale nel pomeriggio della medesima giornata.

L'Azienda ha comunicato di avere liberamente deciso di non coinvolgere le Rappresentanze Sindacali in questo progetto di "classificazione" delle competenze, e di essersi limitata, per scelta, alla mera informazione per una questione di "buone relazioni".

Riguardo ai nostri dubbi e lecite perplessità ci è stato risposto che "parliamo lingue diverse" avendo visioni opposte su questa tematica.

La diversità di linguaggio si è delineata anche in questa ultima occasione evidenziando la nostra insoddisfazione per gli inquadramenti attuali e per la totale mancanza di effettivi percorsi di crescita per gli addetti sia di sede che di filiali.

Alcuni colleghi entrati con i livelli tabellari più bassi del nostro CCNL, andranno a breve in pensione con lo stesso livello retributivo di ingresso: dopo anni di operato e sacrifici, senza aver conseguito nell'arco di tutta una carriera lavorativa particolari incentivi, premi, miglioramenti economici sia sullo stipendio che sulle voci correlate, come ad esempio il TFR.

Al momento opportuno usciranno dal lavoro con una pensione che, soprattutto per le attuali generazioni, è e sarà sempre più livellata verso il basso.

Secondo l'Azienda le competenze valutate positivamente dalla propria linea gerarchica rappresentano la sola chiave per una crescita professionale.

Anzianità, formazione ai colleghi nuovi, attività specifiche, skills acquisite, corsi di formazione svolti personalmente, ed esperienza aziendale non comportano necessariamente un riconoscimento retributivo.



Gli elementi utili alla valutazione per definire la mappatura delle competenze di una risorsa sono un insieme di informazioni che l'Azienda ha già a disposizione: le schede di valutazione, i corsi aziendali svolti e, soprattutto, il parere dei responsabili

Saranno proprio questi ultimi che, utilizzando i criteri di cui sopra, provvederanno ad attribuire al personale di sede le corrette "nomenclature" entro il 1 aprile 2024: Junior Account/Analyst, Account/Analyst o Senior Account/Analyst.

Abbiamo poi chiesto di specificare come mai la Rete, che rappresenta i due terzi dell'Azienda, non sia stata inclusa in questo progetto ed è stato risposto che per i colleghi esiste già un modello analogo.

Per l'Azienda la creazione delle figure di RTA e Trainer, ad esempio, rappresentano l'equivalente degli Specialist di sede .

Relativamente agli addetti della Rete, invece, considerata la complessità delle attività svolte e che tali figure sono trasversali ed intercambiabili, risulta impossibile applicare una diversificazione di ruoli.

Posizione, a nostro avviso, difficilmente condivisibile visti gli inquadramenti spesso differenti, l'assoluta discrezionalità e la scarsa trasparenza da parte dell'Azienda nello specificare le ragioni che dovrebbero giustificare la diversità di trattamento economico.

Tutto questo a differenza di quanto accade ad esempio in Mediobanca Premier, dove gli inquadramenti personali sono decisamente più alti dei nostri, sono presenti percorsi specifici e tutta una serie di condizioni decisamente più vantaggiose delle nostre, che siamo la Società del Gruppo che porta il 50% degli utili.

Alla faccia del One Brand, One culture tanto declamato dalla Capogruppo Mediobanca.

Di fatto, ad oggi in Compass, per la Rete e per la Sede, non è previsto nulla, ad eccezione di pochi eletti.

Come OO.SS. da tempo ragioniamo su percorsi di carriera e inquadramenti da inserire all'interno del CIA (Contratto Integrativo Aziendale) che è nostra intenzione presentare all'Azienda nei prossimi mesi.

La delegazione sindacale Compass Banca Spa

FABI FIRST FISAC UILCA UNISIN