



Milano 20 dicembre 2024

Nella giornata di ieri le OO.SS hanno incontrato l'azienda in due momenti diversi:

- la mattina per iniziare un confronto di gruppo sull'andamento della polizza sanitaria in quanto l'accordo è in scadenza a giugno 2025
- il pomeriggio per l'illustrazione dei risultati della survey sull'analisi del clima aziendale, più volte richiesti nei mesi passati.

In merito alla polizza sanitaria la trattativa inizierà nel primo trimestre del 2025 con l'analisi di dati e valutazioni sull'utilizzo, sinistrosità e via dicendo.

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi.

Ci preme invece evidenziare come l'incontro del pomeriggio riguardante la survey del clima aziendale sia stato molto deludente.

Lo scorso 27 novembre si era svolto un primo incontro con l'Azienda sul tema, in cui la Direttrice HR aveva comunicato che fossero in attesa di ricevere i dati aggregati preannunciandoci in generale un risultato positivo della survey.

Dall'approfondimento di ieri ci si aspettava che l'illustrazione dei dati venisse presentata da parte della Direttrice HR che purtroppo non era presente, per cui la Delegazione Aziendale è partita "dipingendo" indicatori positivi trasmessi successivamente via email a tutto il personale e affrescando le pareti di solidità, visione del management, rapporti idilliaci con i propri responsabili e quasi sottovoce una "leggera flessione" rispetto alle precedenti analisi del clima, oltre a tutte le criticità evidenziate dalle OO.SS da anni. Ci saremmo aspettati la presentazione di tale analisi attraverso la visione di slides, report di dati oggettivi e relazione finale "imparziale" della società esterna (motivo del ritardo nella presentazione) con successiva divulgazione a tutta la popolazione aziendale come indice di trasparenza.

Invece "stiamo in fiducia".

La popolazione aziendale è fortemente insoddisfatta dell'aspetto retributivo, dei percorsi di crescita quasi inesistenti, del WLB insufficiente, della mancanza di prospettive tanto che diversi giovani colleghi dopo pochi anni hanno deciso di dare le dimissioni.

Secondo l'Azienda il turnover in Compass è molto basso e queste tematiche sentite in tutte le società non sono allarmanti.

Per dare qualche numero prendiamo i riferimenti al 31 dicembre del 2023, che non saranno molto diversi da quest'anno:

COMPASS al 31.12.2023	
INQUADRAMENTO	N. dipendenti
Dirigente	46
Quadro direttivo	349
Aree Professionali	1099
TOTALE	1494

Quasi tre quarti dell'Azienda è inquadrato nelle Aree professionali e di queste buona parte nei primi due livelli, i più bassi del nostro settore.

Ricordiamo a chi non lo sapesse che il livello medio nazionale del contratto bancario è A3-L4, noi siamo decisamente sotto.

il fatto che il turnover sia basso è dovuto principalmente a due fattori:

- la metà della popolazione aziendale lavora nelle filiali, molte delle quali in zone geografiche dove non è semplicissimo trovare lavoro,
- nella sede centrale c'è una buona parte con età anagrafica più matura

per cui è evidente che ci sia una minore attitudine verso le dimissioni.

Da questo confronto si è altresì appreso con grande stupore che la valutazione delle performance non è considerata un sistema di crescita personale.

Si è cercato quindi di capire quale sia il sistema di crescita adottato dall'Azienda senza ricevere risposte concrete **perché la realtà dei fatti è che NON esiste!**

Relativamente invece alla nostra ennesima lamentela relativamente alla mancanza di chiarezza sull'assegnazione dei job title, così come per le mansioni di filiale, è stato ribadito che il ruolo, la seniority, le competenze non devono essere necessariamente correlate al livello, ma soprattutto, cosa che dovrebbe lasciare sgomento ognuno di noi che non tutto il personale può e potrà crescere, sia in termini di ruolo che di stipendio.

Da una Direzione HR, il cui asset principale è la gestione delle risorse umane, quindi la persona, avremmo voluto sentire la risposta opposta ossia avremmo DOVUTO sentire che l'obiettivo da parte loro è quello di mettere chiunque nelle condizioni di migliorare la propria posizione lavorativa, crescere in termini di inquadramento, attraverso una mirata formazione, una ricerca costante espressione delle proprie capacità, di lavorare concretamente per farne emergere le qualità ed accrescere le competenze.

E invece...

ogni anno abbiamo un leitmotiv, siamo passati dall'inclusione, la diversità, l'integrazione al "saving", taglio dei costi.

Prendiamo atto che Compass abbia ricevuto certificazioni di Sostenibilità e via dicendo, utili soprattutto all'immagine dell'Azienda e ne siamo tutti contenti ma non ci risultano tagli:

- ai premi dirigenziali che arrivano a pesare anche oltre i 50.000 euro,
- alle auto tipo Tesla che vediamo comodamente parcheggiate e collegate alle colonnine di ricarica,
- alle convention in giro per il mondo...

In compenso per il resto della popolazione ci sono, per qualche fortunato, le briciole per altri nulla, ZERO.

Motivo? I soldi degli utili di Compass vanno agli azionisti di Mediobanca, a cui sono state fatte promesse su importanti guadagni, alla fine del piano triennale del 2026.

Quindi ricapitolando, noi lavoriamo per fare guadagnare altri, ma il nostro operato, le pressioni commerciali, l'impegno extra orario, le notti non retribuite per quei pochi che hanno questa "fortuna" tra le proprie mansioni, rientrano tra le normali attività per cui percepiamo lo stipendio!

Diamo un'occhiata a qualche altro recente numero, di cui ci vantiamo sui social:



Non sono numeri che facciano presupporre momenti di crisi o di difficoltà.

Per citare un passaggio dei vari discorsi effettuati alla convention di Lisbona, "il pesce puzza dalla testa" in realtà non si sta facendo nulla per migliorare la condizione.

Senza supponenza o mancanza di riconoscenza per quanto di positivo faccia questa Azienda per il dipendente, anche dal basso viene dato tanto, tantissimo e questo deve essere riconosciuto non solo a parole con ringraziamenti di facciata.

Ci sono innumerevoli esempi di aziende virtuose che mettono i propri collaboratori nelle condizioni di sentirsi realmente parte di un meccanismo, che sanno fidelizzare concretamente e valorizzare il personale anche con profitti decisamente più bassi di quelli di Compass; dipende dal budget che si mette a disposizione ed è evidente che nel nostro caso sia risicato a livelli estremi, persino anacronistico.

L'incontro si è concluso tornando come da manuale su aspetti più positivi come l'unione tra colleghi, la collaborazione, il buon clima.

Quindi l'effort del singolo diventa merito aziendale.

Abbiamo gradito la creatività usata dall'Azienda per definire tutte le mancanze più e più volte segnalate come una "leggera flessione" ma oltre a dover evidenziare una profonda insoddisfazione purtroppo non abbiamo avuto una proposta vera di correttivi, se non una presa visione di evidenti situazioni incancrenite da anni con una promessa di cercare di porre in un futuro prossimo dei miglioramenti.

Cogliamo l'occasione per augurare a tutti Buone Feste e ci auguriamo che l'anno nuovo porti riflessione e cambiamenti.

**La delegazione sindacale Compass
FABI FIRST FISAC UILCA UNISIN**