la Sveglia 2.0

La Sveglia 2.0 n.168 - maggio 2016 - Foglio sindacale della FIRST/CISL CREDEM

Una banca very SOCIAL*ist* ...

La cultura digitale sta rivoluzionando il lavoro e la comunicazione, non c'è dubbio.
Le **regole di utilizzo** degli strumenti informatici non sono però diverse da quelle di tutti gli altri strumenti. Facciamo un esempio pro-azienda: il dipendente che trascorresse molto del suo tempo lavorativo chattando con gli amici sui social potrebbe essere richiamato dal suo Capo, analogamente a quanto accadeva un tempo con il "vecchio" apparecchio telefonico oppure a causa del protrarsi della pausa caffè.
Se questa analogia è vera riguardo ai doveri del dipendente, deve valere anche sul versante dei **diritti.**
Non ci sta bene il **far west** nel quale si vorrebbe far libero uso di ciò che appartiene al dipendente.
Quindi, la "conversione" **social** del Credem riguardo alle tecniche comunicative e commerciali della Banca non può uscire dal solco di quanto prevedono le norme, i contratti ed il buon senso:

- il dipendente non può essere obbligato (e neppure "invitato") a mettere a disposizione di clienti, capi o colleghi il **cellulare personale**, tantomeno a partecipare con esso a gruppi lavorativi sui "social"
- il profilo Facebook è uno strumento comunicativo del tutto **personale**, dunque non può esservi l'obbligo disposto dall'azienda di aprirlo e usarlo per ragioni di servizio
- l'uso di **fotografie personali** non può avvenire da parte dell'azienda in assenza di una specifica autorizzazione dell'interessato
- se la banca **dispone** l'uso di smartphone e tablet come strumenti di lavoro, deve metterli a disposizione del dipendente, che è tenuto a farne uso per ragioni di servizio **durante l'orario di lavoro**.

"*La logica di comunicazione attraverso i social network non è un'opzione ma un obbligo*" recita la mail che invita i gestori a far parte del "*Gruppo Dirind 2.0*" (?) su Facebook. **L'invito va respinto**, per le ragioni suesposte e inoltre:

- esistono precise norme che vincolano il dipendente a non divulgare all'esterno informazioni aziendali
- come già accade con W's App, il gruppo Dirind 2.0 diverrebbe ulteriore occasione di pressing commerciale, come si intuisce dal proposito di *"confrontarci su temi che caratterizzano la nostra giornata di lavoro ...."*
- esiste una sfera personale e privata che non può essere occupata dal datore di lavoro, pena lo scadimento in una dimensione da "Grande Fratello" tipica dei regimi del **social***ism*o reale !

FEDERAZIONE ITALIANA RETI DEI SERVIZI DEL TERZIARIO
FIRST CISL
BANCHE - ASSICURAZIONI - RISCOSSIONI - AUTHORITIES
SAS DI COMPLESSO CREDEM

Composto presso First/CISL Emilia Centrale - ufficio di Via Turri, 69 - tel.0522/357445 - (fax 357438) - e-mail credem@firstcisl.it
Vieni a trovarci su www.firstcisl.it/Il mondo First/I siti della Fiba nelle banche/First Credito Emiliano
Cerca la pagina "First Cisl Credem" su Facebook e clicca "mi piace"
Hanno collaborato a questo numero:
Sandoni M. -De Conti S. -Masi C. - Conte S. -Tattolo A. -Gallo S. -Ghinoi C. -Calzolari M.

CREDEM IN …BREVE

SAVE THE CHILDREN

Nel video di presentazione delle attività di sostegno a "Save the Children" da parte di Credem si parla di una giornata trascorsa da diversi colleghi del Marketing in un centro di questa benemerita associazione a Milano. Non possiamo che auspicare il moltiplicarsi di queste iniziative, che aiutano ad uscire dai confini del proprio "io" ed a toccare con mano la realtà, spesso difficilissima, nella quale siamo immersi, noi e i nostri figli, magari inconsapevolmente.

MALATTIA

Ricordiamo che, in caso di malattia, il lavoratore può essere assoggettato a visita di controllo dalle ore 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 di tutti i giorni, festivi compresi. L'assenza ingiustificata comporta l'applicazione di sanzioni e la decadenza, in tutto o in parte, del trattamento economico per le giornate di malattia.
In caso di assenza per malattia, il lavoratore può fornire al datore di lavoro un indirizzo diverso dalla residenza abituale, dove sarà reperibile nelle fasce orarie.

MALATTIA SENZA FASCE

Un Decreto del Ministero del Lavoro ha abolito, dal 22 gennaio '16, l'obbligo di rispetto delle fasce di reperibilità nei casi di malattie gravi, che richiedono terapie salvavita, o di patologie connesse a condizioni di grave invalidità.
Il lavoratore o la lavoratrice che devono sottoporsi a terapie salvavita o dialisi possono richiedere idonea attestazione alle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate, dalla quale risulti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare.

LAVORO E OBIETTIVI

Si ricorda a tutti i colleghi, e soprattutto all'azienda quanto enunciato dal Codice Civile (art. 2094 e seguenti): il lavoro subordinato si configura come messa a disposizione del proprio lavoro intellettuale o manuale e non come mero raggiungimento di risultato, ancorché assoggettato al datore di lavoro. Quindi appare del tutto riduttiva una valutazione annuale basata unicamente sulla valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi.

SISTEMA PREMIANTE E FERIE ….

Una singolare comunicazione inviata ai colleghi di Credemleasing li informava, un mese fa, del blocco dei "provvedimenti a favore" (promozioni et similia) e dei premi performance nei confronti di coloro che non avessero pianificato tutte le ferie e festività dell'anno.
Questo sistema incentivante è completamente deregolamentato, quindi l'azienda potrebbe decidere di non applicarlo a chi ha gli occhi azzurri, un nome con più di 8 caratteri e la nonna materna che è stata suffragetta in gioventù.
Quello che invece un'azienda non può fare, **in assenza di accordo aziendale,** è bypassare le regole definite nel CCNL, laddove (e lo ripeteremo fino allo sfinimento) **l'obbligo di pianificazione delle ex-festività sussiste solo nei casi di abbinamento alle ferie o di utilizzo per almeno 3 giorni consecutivi.**

PREMI E SANZIONI ….

Con stupore, diversi colleghi ci hanno raccontato di aver visto comparire in Agorà, a fianco del cedolino di aprile contenente il "premio performance", una lettera che comunica l'obbligo di restituzione della somma entro 90 giorni in caso di comportamenti che abbiano generato (o contribuito a generare) danni a carico della Banca, per dolo o colpa grave, entro 2 anni dall'approvazione del bilancio relativo all'esercizio di competenza.
Si tratta di una norma introdotta da Bankitalia anni fa sui premi ai Top Manager, per evitare il fenomeno dell'esplosione di utili nelle banche, seguiti, in pochi anni dall'emergere di perdite altrettanto eclatanti, quando ormai i manager avevano incassato i relativi emolumenti.
Che c'azzecca la norma coi premi ai cassieri o ai gestori? E si può accettare che sia la Banca a definire unilateralmente se si è in presenza di colpa grave? E se la colpa fosse relativa a fatti diversi e senza danni economici? **Insomma, urge regolamentare il sistema incentivante!**

PARI OPPORTUNITA'

Per legge (D.lgs 198/2006) l'azienda è tenuta a fornire, ogni 2 anni una serie di dati sulle pari opportunità.
Riportiamo una sintesi dei dati contenuti nel rapporto biennale 2014-15, da noi rielaborati.

L'organico della banca, al 31/12/15, era di 5.331 dipendenti: + 4,8% rispetto a fine '13; il personale femminile è aumentato del 10,2% arrivando al 32,3% del totale (30,7% nel 2013), quello maschile del 2,4%.
La componente dei Quadri Direttivi ha raggiunto il 47,9% a fine 2015 (47,3% nel 2013), al suo interno la percentuale della componente femminile è pari al 23,5% (23,1% nel 2013).
La percentuale del personale nelle Aree Professionali rimane, rispetto al totale, sostanzialmente invariata al 50% nel 2015 (50,8% nel 2013), mentre la componente femminile nel 2015 arriva al 41,9% del totale Aree Professionali (38,7% nel 2013)
Invariato il numero assoluto della componente femminile fra i Dirigenti, n.3 nel 2013 e nel 2015, che però aumenta di 14 unità arrivando al 2,04% del totale del personale (1,87% nel 2013).

Lo stipendio medio: mettendolo a confronto fra il personale femminile e il personale maschile mostra ancora un divario significativo. Ecco la differenza delle retribuzioni medie, suddivisa per livello di inquadramento:

- QD.4: -1,7% rispetto agli uomini
- QD.3: -0,4% QD. 2: -4,5% QD.1: -5,2%
- 3 AREA PROF: -15% 2 AREA PROF: -18%.

Le promozioni nel 2015 mostrano una differenza fra donne e uomini, vedi % per inquadramento e genere:

- QD.4 F 3,8% M 3,0 QD.3 F 8,7% M 8,1%
- QD 2 F 11% M 17,9% QD.1 F 11% M 17,6%,
- 3 AREA PROF. F 8,6% M 14,2%.

Nel 2013, le promozioni avevano riguardato il 12,6% del totale dipendenti e la loro distribuzione tra i generi era stata simile, le promozioni nel 2015 hanno riguardato il 10,5% del totale dipendenti, segnando un 8,6% sul personale femminile e l'11,4% su quello maschile.