



la Sveglia 2.0

La Sveglia 2.0 n.170 - luglio 2016 - Foglio sindacale della **FIRST/CISL CREDEM**

CARRIERA E VITA

A differenza di qualche collega, guardando il video sul tema delle **Pari Opportunità uomo-donna**, comparso giorni fa sulla Intranet aziendale (e troppo velocemente uscito dalla "home" ...) non ci siamo limitati a considerarlo una semplice operazione di marketing aziendale.

Se il DG afferma *"E' importante valutare la prestazione in base ai risultati effettivi e non dal grado di disponibilità in termini di orario e di permanenza in ufficio"* a noi non viene da pensare "chissà cosa c'è dietro", ma preferiamo guardare a cosa c'è **davanti a noi**.

Davanti a noi, in tema di pari opportunità, c'è **un'opera di cambiamento** che è appena agli inizi.

Ora che l'Alta Direzione ha capito l'importanza di valorizzare appieno la ricchezza dell'"universo-donna", c'è da "sensibilizzare" (ed è un lavoro immane !) il resto del Gruppo Credem, che pare abbastanza restio non tanto a mettere sullo stesso piano lavorativo uomini e donne, quanto ad **accettare culturalmente la diversità** (di orari, di esigenze famigliari, di stile sul lavoro, di scelte e di priorità nella propria vita).

E' difficile spiegare ad una collega che la splendida esperienza della maternità non è nociva per il cammino professionale, se il capo (o la "capa" !) la mette ai margini o pretende che il suo approccio al lavoro sia come se non avesse famiglia !

Qualche anno fa, rivolgemmo alle colleghe iscritte al nostro Sindacato alcune domande in tema di **politiche di genere**. Nella tabella a fianco ne pubblichiamo il dato (in percentuale) relativo all'esigenza più sentita dal personale femminile.

Si può notare come il bisogno di aiuto nel conciliare famiglia e lavoro sia avvertito tanto quanto il desiderio di carriera, se non di più.

Grazie anche agli accordi sindacali firmati da diversi anni a questa parte, anche il Credem ha capito che favorire questa conciliazione non solo è doveroso, ma può rivelarsi anche conveniente per l'azienda.

Ora il messaggio deve scendere potentemente dai vertici alla base; in ogni caso, spetta alla Direzione mettere a disposizione le risorse (anche formative) che permettano di completare il cambiamento culturale.

Nel tuo rapporto di lavoro, se potessi scegliere, ti piacerebbe ?	%
cambiare sede di lavoro	32
cambiare ruolo	53
aumentare responsabilità/grado	66
utilizzare part-time	53
orari più flessibili	77
usare il telelavoro	67

LASCIA TE UNA COPIA DI QUESTA SVEGLIA SULLA SCRIVANIA DEI COLLEGHI IN FERIE

FirstSocialLife



Verso il Museo della Fiducia e del Dialogo per il Mediterraneo 3 giugno - 3 ottobre Via Roma 3 - Museo Archeologico delle Pelagie, MARP Lampedusa

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

DASPO PER I MANAGER

"Finalmente una voce fuori dal coro che, giustamente, punta il dito contro i banchieri, prendendo le distanze dal 'partito anti-bancari'".

Giulio Romani, Segretario generale First Cisl, esprime soddisfazione per le dichiarazioni di Simona Vicari, Sottosegretario al Ministero dello Sviluppo Economico.

"L'idea, proposta dal Sottosegretario, di un "daspo" contro i manager che hanno ridotto sul lastrico le banche a loro affidate - continua Romani - *non solo ci trova d'accordo, ma ci pare complementare alla proposta di legge per la regolamentazione delle retribuzioni dei manager, depositata nel 2013 da First Cisl alla Camera, con 120.000 firme di cittadini italiani. Chiediamo al Sottosegretario Vicari di sostenere quella proposta che, dopo 3 anni, è ancora all'esame della Commissione Finanze*".

"Ricondurre le responsabilità a chi ne ha effettivamente avute - conclude Romani - ci sembra l'unica via per impedire che si ripetano casi come quelli a cui stiamo assistendo, e che a pagarne le spese siano lavoratori e clienti incolpevoli".

PRESSIONI COMMERCIALI

Questo tema, più volte trattato sulla Sveglia, è diventato oggetto di una vera e propria vertenza che il Sindacato ha deciso di aprire a livello nazionale nei confronti dell'Abi, a partire dalle seguenti tematiche:

- Formazione e professionalità
- Responsabilità e tutele
- Politiche commerciali
- Vendita responsabile dei prodotti finanziari
- Whistleblowing (operazioni improprie da segnalare)
- Sistemi di incentivazione
- Organizzazione del lavoro

Il clima di sfiducia verso il sistema bancario da parte della clientela ed i rischi di coinvolgimenti giudiziari impropri a carico di singoli lavoratori impongono una presa di responsabilità da parte delle banche. Nel contempo, va risolto il problema delle pressioni commerciali e delle vendite forzate, che oltre ad essere fonte di stress e disagio lavorativo, alimentano i problemi reputazionali di cui sopra.

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

L'Assegno al Nucleo Familiare (ANF) è un sostegno economico per le famiglie di lavoratori composte da:

- il richiedente l'assegno familiare;
- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- figli ed equiparati di età inferiore ai 18 anni o maggiorenni inabili; figli fino a 21 anni se studenti o apprendisti, ma soltanto se nel nucleo siano presenti almeno 4 figli di età inferiore ai 26 anni;
- fratelli, sorelle e nipoti collaterali o diretti se di età inferiore ai 18 anni o maggiorenni inabili.

La domanda di ANF si deve presentare a partire dal 1 luglio di ogni anno; si possono recuperare i cinque anni precedenti nel caso in cui non se ne sia usufruito.

L'ANF è erogato dal datore di lavoro in busta paga, al netto delle imposte sul reddito.

SISTEMA INCENTIVANTE 2015

Nello scorso numero della SVEGLIA abbiamo pubblicato i dati dei "premi performance" degli ultimi quattro anni. L'azienda ci ha comunicato che per errore sono stati omessi i premi erogati nel 2016 per la scheda "CRESCITA" 2015, pari a 5.564.000,00€.

Di conseguenza, l'importo medio pro capite del premio, per l'area RETAIL, sale da 2.329€ a 4.156€.

Inoltre, il rapporto tra premi e /utile netto della banca passa dal 17% del 2014 al 23,7% del 2015.

Riportiamo la tabella con gli importi corretti.

2015			
CREDEM	n. premiati	tot. €	media €
RETAIL	3.109	12.922.000	4.156
UC	1.207	5.353.000	4.435
totale	4.316	18.275.000	

PREMIO WELFARE 2015

L'azienda ha comunicato via mail a chi ha scelto l'erogazione del Premio Aziendale in modalità Welfare, che è attiva fino al 30/11/16 la procedura in Agorà (area WELFARE) per il rimborso delle seguenti spese sostenute nel 2016, in base alle previsioni dell'accordo sindacale:

- contributo a carico del dipendente per la polizza sanitaria base e/o per acquisto di un pacchetto opzionale;
- rette/canoni per la frequenza di scuole materne, asili nido e campus estivi da parte dei figli fiscalmente a carico (occorre allegare la ricevuta, intestata al dipendente o al figlio, dell'avvenuto pagamento, con specifica della tipologia di spesa);
- spese per iscrizione/frequenza a scuole ed università da parte di figli fiscalmente a carico (occorre allegare la ricevuta, intestata al dipendente o al figlio, dell'avvenuto pagamento, con specificata la tipologia di spesa).

L'importo eventualmente non coperto da tali spese verrà accreditato sulla posizione individuale al Fondo Pensione a gennaio 2017. Se il dipendente non è iscritto al Fondo, la cifra residua non può essere recuperata in altro modo.

RICHIESTA DI PART TIME

L'accordo sottoscritto fra il Credem e le OO.SS nel 2014 dispone che *"I dipendenti interessati potranno presentare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale direttamente all'Ufficio Gestione Personale..."*.

Di recente, una circolare della Banca dal titolo "Variazione modalità di prestazione", pubblicata in Agorà, dettaglia il processo per attivare o rinnovare il part-time.

La procedura prevede che: *"Il collaboratore deve inoltrare richiesta scritta al responsabile diretto indicando le nuove modalità di prestazione specificando anche le motivazioni personali che hanno scaturito la richiesta"*

In pratica, solo dopo essere passata al vaglio dei responsabili diretti, la richiesta di part time arriverebbe a GES.

Abbiamo già segnalato all'azienda che la procedura di cui sopra non è conforme all'accordo sindacale, poiché la mancata autorizzazione da parte del proprio responsabile blocca la richiesta e non consente l'esame da parte di GES.

In attesa che venga modificata la procedura, qualora vi siano problemi di autorizzazione, consigliamo di inoltrare direttamente a GES la richiesta di part time.