



la Sveglia 2.0

La Sveglia 2.0 n.171 - settembre 2016 - Foglio sindacale della **FIRST/CISL CREDEM**

CATTIVI PENSIERI *DIETRO* LA LAVAGNA

Riunioni, call, lavagne, briefing, videoconferenze, visite dello staff.

In filiale, cambiano i nomi ma non la sostanza del pressing commerciale; anche quando l'oggetto dell'incontro dovrebbe essere "aggiornamento sull'andamento della filiale e della banca", si finisce per mettere in luce quello che non va, quello che non si è venduto, anzi, quello che "non avete venduto".

Ora siamo, a quanto pare, nella fase dell'intervento diretto dei Capi: il DF viene scavalcato, forse lo si ritiene non in grado di "mortivare" adeguatamente le risorse (non è un errore di battitura: "mortivare" ci sembra la definizione giusta, si vorrebbe dare **motivazione** e invece si finisce per **mortificare** le persone.

A proposito di DF, sarebbe interessante avere un aggiornamento sul progetto "EvoDF", lanciato mesi fa in considerazione dello svilimento della figura del preposto, ormai nominato "a forza" e spesso contro la propria volontà, quasi un ruolo abietto, a cui non si può dire no, ma del quale si farebbe volentieri a meno.

Fatto sta che ora "scendono in campo" direttamente i manager, e da ciò che ci viene raccontato, quando convocano i direttori di filiale non ci vanno leggeri. E capita poi che il DF non sia capace di fare altro, a cascata, che rovesciare gli impropri su chi gli capita a tiro in filiale.

Comodo, pontificare davanti alla lavagna. "Vieni tu a parlare con i clienti", verrebbe da dire.

Forse è quello che intendono fare quei capi che hanno deciso di mettersi a fianco dei loro collaboratori per vedere "come si lavora"? Sarebbe un grande bagno di realismo e umiltà ... vedremo come sarà attuato.

Per ora, come ci disse un collega tempo fa, anche se siamo la "banca del fare", si preferisce "far fare"

E' possibile che il nervosismo dei capi discenda dal vedere a rischio i loro "performance" a quattro zeri. Non è piacevole dover dire a casa "ci dobbiamo tenere il fuoristrada dell'anno scorso".

Per la gioia dei concessionari di suv, Il Sole 24 ore (16/9/16) pubblica la classifica dei banchieri più pagati. Una rivendicazione dei bollenti anni '70 ("il salario come variabile indipendente" dall'andamento dell'economia e delle aziende) si realizza in questi tempi molto difficili per le banche: gli emolumenti non flettono, anzi, si impennano, grazie allo strumento della "buonuscita", anche nelle banche più dissestate.

E la legge sul tetto agli stipendi dei top manager giace in qualche cassetto del Parlamento.

Firmato un PNC da 3 milioni
con l'ex-D.G..!

Chissà che portafoglio aveva ! Io ho
un patto da 300 euro per 30 milioni ...

FEDERAZIONE ITALIANA RETI DEI SERVIZI DEL TERZIARIO
CISL FIRST
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. -Ghini C. -Calzolari M.

FEDERAZIONE ITALIANA RETI DEI SERVIZI DEL TERZIARIO
CISL FIRST
BANCHE - ASSICURAZIONI - RISCOSSIONI - AUTHORITIES



CREDEM IN ..BREVE

TRASFERTA (art.70 CCNL)

Girando per le filiali ci siamo accorti che non tutti ricordano cosa prevede il CCNL in caso di trasferta.

Diamo un breve riassunto del Contratto.

Si attiva la Trasferta (o Missione) quando si viene inviati a lavorare temporaneamente in comune diverso da quello in cui si è in carico.

Se la distanza dal luogo di trasferta alla propria dimora abituale non supera i 25 km la trasferta è a "corto raggio"; si ha diritto al rimborso delle spese di viaggio, ma non del pasto (si conserva il diritto al ticket).

Nel caso di trasferta a "lungo raggio" (oltre i 25 km da casa) fino a 4 giorni, nel mese, spetta il rimborso del viaggio e del pasto "a piè di lista". Oltre i 4 giorni nel mese spetta il rimborso del viaggio e la diaria per tutti i giorni di trasferta lunga; per i QD, i primi 4 giorni sono sempre coperti solo con il piè di lista.

Per missioni superiori alle 10 ore giornaliere (compreso il tempo di viaggio) spettano 2 diarie, a titolo di indennizzo anche del maggior tempo trascorso fuori casa.

Il lavoratore, in caso di trasferta oltre i 25 km, può scegliere comunque il rimborso a piè di lista; se risulta inferiore alla diaria, compete, in aggiunta la corresponsione fino a concorrenza dell'importo della stessa.

Nei casi di trasferta per formazione, oltre al rimborso del viaggio e dell'eventuale pernottamento, spetta sempre il rimborso dei pasti con il piè di lista.

Ci risulta che non sempre siano rispettate queste norme. Segnalateci ogni applicazione difforme.

ASSUNZIONI

Continuano le assunzioni in Credem, anche se, per il personale neoassunto, a tempo determinato.

Sicuramente è una notizia positiva.

La speranza è che, con questi numeri, si possa finalmente tornare ad un passato virtuoso per quanto riguarda le modalità di inserimento al lavoro.

Fino a qualche anno fa, l'assunzione partiva con una settimana a Scuola Credem: presentazione del Gruppo, delle normative di base e primo approccio al mondo bancario. Seguiva una settimana in affiancamento sul lavoro, quindi una terza settimana in aula, con i corsi specialistici della propria funzione.

Oggi, si apre cassa dopo 2/3 giorni, e quando si fanno i corsi di formazione (anche dopo un anno!) ci si accorge di errori o cattive istruzioni (ad esempio sull'antiriciclaggio!) che possono fare grossi danni.

In questo caso, il ritorno al passato sarebbe virtuoso!

FORMAZIONE "SENIOR"

Negli incontri del Gruppo di lavoro sulla formazione in Credem, abbiamo più volte richiamato il diritto alla formazione sancito dal Contratto Nazionale.

In base a tale principio, ciascun dipendente può chiedere di partecipare ad almeno un corso formativo in aula (anche di carattere "trasversale").

Questo per dare a tutti le stesse opportunità ed evitare "accentramenti personali sulla formazione".

La richiesta va inoltrata al proprio responsabile, che dovrà girarla a Scuola Credem.

In caso di "ostacoli" siete caldamente pregati di interessare il vostro sindacalista di fiducia.

SISMA CENTRO ITALIA

Tra le tante, meritorie iniziative di sostegno alle popolazioni colpite dal sisma del 24 agosto, ricordiamo la possibilità, per tutti i dipendenti delle società del Gruppo Credem, di devolvere 10 euro (con trattenuta diretta in busta paga e relativa defiscalizzazione) a sostegno dei progetti di ricostruzione che saranno individuati da Fondazione Prosolidar Onlus, costituita da Abi e Organizzazioni Sindacali del Credito.

Vi invitiamo a visitare il sito www.prosolidar.eu dove sono presentati i risultati ottenuti a fronte delle precedenti raccolte di fondi.

Ricordiamo che in base agli accordi sindacali, le aziende versano a Prosolidar un importo pari a quello devoluto dai loro dipendenti.

E' disponibile in Agorà fino al 18 ottobre il modulo elettronico per aderire all'iniziativa.

VOLONTARIATO

Ricordiamo che per legge (Dpr n. 194 dell'8/2/01), a tutti i lavoratori dipendenti che svolgono attività come volontari presso associazioni iscritte nell'elenco nazionale presso la Protezione Civile è riconosciuto un permesso fino a 30 giorni continuativi (con un massimo di 90 giorni annui) per partecipare ad attività di soccorso e assistenza nei casi di calamità o catastrofi.

Tali permessi sono retribuiti dal datore di lavoro, che può chiederne il rimborso alla Protezione Civile.

SEMESTRALE PUGLIA

Il 14.09 si è svolto l'incontro semestrale per le filiali e gli uffici Credem della regione Puglia.

In particolare, si è parlato di organici e prospettive di crescita, evoluzione tecnologica, logistica, rapine e, soprattutto, pressioni commerciali.

Ulteriori informazioni sono state date in merito alla mobilità territoriale ed ai part time ed è stato avviato il primo caso di utilizzo di "remote working" nell'area.

L'azienda ha evidenziato che è rimasto costante il livello dell'organico nelle filiali, anche se le OO.SS. hanno ribadito che la situazione in molte di queste è al limite del collasso. Negli uffici centrali, anche in presenza di un organico

fondamentalmente stabile, registriamo un aumento del carico di lavoro.

Riportiamo l'andamento degli straordinari relativo al primo semestre 2015 e 2016 delle filiali ed uffici

	STRAORDINARI			
	2015		2016	
	num dip.	tot ore	num dip.	tot ore
gennaio	87	622,25	95	789,75
febbraio	80	522,75	94	664,00
marzo	89	604,25	84	651,75
aprile	85	621,75	92	620,25
maggio	82	639,00	88	652,25
giugno	98	857,25	103	785,00

della regione Puglia a confronto.

In merito alle politiche commerciali, una forte nota di protesta è stata avanzata dalle OOSS contro le prassi operative che sono in evidente contrasto con quanto previsto dalle circolari dell'Azienda, con particolare evidenza per alcune realtà.

Tale segnalazione verrà verificata dall'azienda e se necessario sono stati garantiti adeguati interventi correttivi.

Per la logistica sono state segnalate evidenti anomalie nella gestione delle pulizie (scarsa qualità) e degli interventi di manutenzione (a volte provvisori, con necessari reinterventi), che sono all'attenzione dell'azienda.