



la Sveglia 2.0

La Sveglia 2.0 n.175 - aprile 2017 - Foglio sindacale della **FIRST/CISL CREDEM**

Congresso FIRST CISL Credem

Per la seconda volta, la nostra struttura sindacale si è riunita a Congresso: nel 2013 eravamo Fiba Cisl, oggi, dopo l'accorpamento con Dircredito, siamo First Cisl, ma l'impegno non cambia.

Quattro anni fa, il Congresso si chiuse con l'obiettivo di realizzare il contratto integrativo, mancante da oltre 20 anni. Pochi mesi dopo, tale obiettivo fu realizzato, e di recente siamo giunti al rinnovo del Contratto stesso.

Questo secondo congresso è stato quindi dedicato al rafforzamento organizzativo, nel momento in cui ci si avvia a spostare dall'azienda Credem all'intero Gruppo il livello delle relazioni sindacali.

Si è discusso inoltre di ciò che serve alla crescita dei nuovi rappresentanti sindacali, che in questi anni sono entrati a far parte del gruppo First, a partire dalla formazione.

In questo senso, la sede scelta non poteva essere migliore: il Centro Studi di Firenze, storico luogo di discussione e di formazione, che da oltre 60 anni accompagna e fa crescere gli uomini e le donne della Cisl.

Il Congresso ha eletto il nuovo Direttivo della First Cisl Credem:

- | | | |
|--------------------|-------------------|-----------------|
| • Stefania Conte | Stefano De Conti | Mara Fagnani |
| • Giuseppe Fiorito | Sergio Gallo | Marina Martelli |
| • Claudio Masi | Marcello Meola | Marco Sandoni |
| • Laura Spadacini | Ambrogio Tattolo. | |

Il Direttivo ha confermato **Marco Sandoni** nell'incarico di Segretario Responsabile ed eletto la nuova Segreteria:

- | | |
|--------------------|-------------------|
| • Stefano De Conti | Mara Fagnani |
| • Sergio Gallo | Marina Martelli |
| • Claudio Masi | Ambrogio Tattolo. |

Sono stati inoltre eletti:

- il Referente per le Alte Professionalità: Roberto Barberi
- la Referente per le Politiche Femminili: Elisa Frabetti

(Nella foto, i delegati al Congresso)



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. -Tattolo A. -Ghini C.

Quello che i budget non dicono

Tutto il mondo (bancario) è paese !

Statistiche, report, mail, telefonate, post—it: se vi hanno raccontato che si tratta di una invenzione del “metodo Cre-dem”, una chiacchierata con un amico che lavora in qualche altro Gruppo bancario vi fa capire che sulle pressioni commerciali il “settore” si sta muovendo all’unisono. Particolare importanza riveste quindi l’accordo firmato in Abi, dopo mesi di confronto, sulle “politiche commerciali”; proviamo a sintetizzarne alcuni importanti contenuti:

- le rilevazioni dei dati commerciali (e anche l’avanzamento individuale rispetto ai budget) dovranno essere effettuate mediante strumenti messi a disposizione dall’azienda, evitando “*abusi, eccessiva frequenza e inutili ripetizioni*”
- il “*mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa*”
- il “*mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali ... non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa*” ai sensi del vigente CCNL: tradotto, non può essere, di per sé, motivo per contestazioni di carattere disciplinare.

L’accordo contiene altre previsioni di grandi importanza, come questo passaggio: “*le comunicazioni aziendali siano improntate al rispetto della normativa vigente, senza messaggi che possano risultare fuorvianti o vessatori, nei confronti dei lavoratori, e lesivi della loro dignità e professionalità*”.

Certamente non corrispondono a questi canoni le mail, inviate nei giorni scorsi ai gestori in Sicilia, che iniziano con frasi del tipo “questi risultati sono vergognosi”. Neppure risultano rispettose della dignità delle persone le riunioni che, nella stessa regione, vengono condotte a suon di turpiloquio e sconcezze di vario genere. E, come dimostra il contributo di un collega che riportiamo in questa pagina, non è l’unico problema che attanaglia le filiali siciliane.

Il cambio di denominazione posto in essere dalla Banca (da “Risorse Umane” a “Persone”) nei confronti dei dipendenti è un primo passo, importante ma non sufficiente.

I comportamenti messi in atto da qualche “zelante” manager, lesivi della dignità delle persone, non sono accettabili.

Aiutateci a farli emergere: continueremo a combatterli insieme.

Il welfare non oltrepassa lo Stretto ?

Nella convention 2016 si è celebrato il successo del miglior territorio della Banca; lo stesso territorio dove non si presta la giusta attenzione al benessere delle persone che hanno reso possibile questo risultato. Infatti quello che i budget non dicono, di cui forse non si ha la giusta percezione, riguarda il clima di lavoro. Mi riferisco ad alcuni aspetti della vita quotidiana che provo a spiegare.

Gestione dell'errore: *ricercare, punire e talvolta umiliare il responsabile, prima ancora di cercare le possibili soluzioni e le motivazioni che hanno indotto una persona ad agire in un determinato modo.*

Atteggiamento, *talvolta anche aggressivo, genera mancanza di serenità e convinzione di doversi proteggere dal proprio datore di lavoro.*

Libertà di parola/pensiero: *non è possibile chiedere spiegazioni/chiarimenti e tanto meno fare considerazioni, su indirizzi, strategie e prodotti, senza apparire polemico o sovversivo. Ciò ha prodotto un senso di oppressione che ha la sua manifestazione più palese durante le riunioni, dove non si sente alcun intervento dei partecipanti.*

Considerazione delle persone: *vengono disposti trasferimenti, anche a centinaia di km di distanza, che "devono" essere accettati senza battere ciglia, in assenza di tangibili esigenze organizzative (che in effetti non possiamo conoscere fino in fondo) e senza mai tenere conto dei disagi personali ed economici che una decisione del genere comporta.*

Aggiungo solo che non è possibile neanche parlare di eventuali benefit (forse le auto e i km che fanno gli impiegati costano meno di quelli che fanno i manager?).

In questo contesto si aggiunge la staticità dei ruoli chiave del territorio che, nel tempo, non ha favorito lo sviluppo delle competenze per tutte le risorse. Mi permetto altresì, di aggiungere che appare poco comprensibile avere uno staff così folto, con ruoli spesso sovrapposti, e che non danno nemmeno un supporto tempestivo e competente. In pratica combattiamo con un esercito di generalie la truppa ??? Per fare un esempio: DF con portafoglio e filiali ridotte a 3 persone non appaiono coerenti con le decine di persone che compongono staff di capi mercato e direttore territoriale. Concludo, nella speranza che il "welfare" possa oltrepassare lo stretto, riportando alcune frasi presenti nella ns intranet che spero possano fare riflettere per un attimo i destinatari della presente lettera. "Il benessere e l'efficacia delle persone dipendono in larga parte dalle capacità relazionali di chi riveste ruoli di responsabilità". "Le persone che vivono bene l'organizzazione si sentono spontaneamente motivate a dare di più".

Un saluto dalla Sicilia

PREMIO WELFARE DI RISULTATO

Il nuovo Premio welfare di Risultato, previsto dal vigente Contratto Nazionale, è una prima risposta concreta alle richieste di molti colleghi di poter fruire dei provvedimenti di legge che consentono di abbattere la tassazione dei premi. Per l'anno in corso, in base al contratto aziendale, saranno erogati:

- ad aprile, una quota "Welfare" di 750 euro netti, per il personale che ha conseguito il punteggio "kpi" minimo previsto per la scheda individuale e che opera in uffici/filiali che nel 2016 "sono andate a premio"
- a luglio, una quota "Welfare Plus" variabile da 300 a 540 euro netti, a seconda della valutazione professionale del dipendente, purché non negativa, e del superamento di una serie di indici del bilancio aziendale.

Ogni dipendente potrà scegliere (mediante un apposito portale in Agorà) **uno o più servizi o prestazioni** per sé o per i famigliari, in base a quanto previsto all'art.12 del TUIR, **fino a concorrenza del premio spettante:**

- **a rimborso**, in relazione a spese pagate (da gennaio a novembre 2017) direttamente dal dipendente e documentate, per rette, tasse, iscrizioni asili, scuole, università, servizi scolastici integrativi, mense scolastiche e uscite didattiche campus estivi o invernali, ludoteche, libri di testo scolastici o universitari, nonché spese per l'assistenza a persone anziane o non autosufficienti

- **mediante convenzionamento diretto**, per l'acquisto delle seguenti prestazioni presso una struttura convenzionata con il network che verrà messo a disposizione dall'azienda: corsi di natura non professionale, palestre e circoli sportivi, ingressi a cinema e musei, pacchetti viaggio.

Inoltre, il Premio Welfare può essere **destinato anche a:**

- contribuzione aggiuntiva al fondo pensione
- rimborso della quota base e della quota aggiuntiva della Convenzione sanitaria
- richiesta, fino ad un importo massimo pro capite di 150 euro, di buoni spesa (es: buoni benzina).

Se il dipendente non effettua alcuna scelta entro il 30/11, gli importi spettanti saranno versati sulla sua posizione presso il fondo pensione. Lo stesso avverrà per eventuali importi residui inoptati.

Il sistema incentivante (cioè i "premi performance" ed altri premi legati a specifici obiettivi) continueranno ad essere applicati dalle aziende del Gruppo, in piena autonomia e discrezionalità. Le relative erogazioni, per singoli o gruppi di lavoratori (filiali o uffici) non sono disciplinate dal nuovo contratto di II livello.

Contratto Integrativo, Welfare e altro

Il nuovo contratto aziendale prevede una serie di novità, che vanno ad integrare le misure già previste, in particolare sul fronte del welfare e della migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Neo assunti: per 2 anni dopo il passaggio a tempo indeterminato, contributo aziendale al fondo pensione 1,75% (anziché 1,50%);

ticket pasto per il part time orizzontale e per chi fruisce dei permessi L. 104: 3 euro con decorrenza 1/2/2017;

anticipo Tfr: introdotte alcune casistiche innovative (matrimonio del dipendente o del figlio, partecipazione del dipendente o dei figli a master o corsi di specializzazione post universitari, acquisto di autovettura speciale per persone con handicap riconosciuto ex-legge 104/1992);

borse di studio per figli che conseguano il diploma o la laurea con il massimo dei voti (rispettivamente, 500 e 1000 euro);

dipendenti con figli affetti da Dsa o autismo: **5 gg di permesso retribuito** e priorità nell'accoglimento della richiesta di part time.

Contrattazione di Gruppo: i colleghi che lavorano nelle diverse società del Gruppo potranno beneficiare dei contenuti di questo contratto e dei futuri accordi sindacali firmati con il Credem. Infatti:

- è stato sottoscritto un accordo per applicare il Premio Welfare a tutto il personale del Gruppo
- viene istituita la Delegazione Sindacale di Gruppo, che potrà sottoscrivere accordi applicabili automaticamente anche nelle società del Gruppo diverse da Credem Banca.

Infine, il confronto proseguirà su altri temi di interesse generale, quali:

- ulteriori forme di applicazione delle norme sulla detassazione dei Premi di Risultato
- utilizzo del ticket pasto elettronico, al fine di cogliere i benefici per i lavoratori offerti dalla normativa vigente
- erogazione buono pasto in caso di brevi assenze dal servizio (permessi Banca Ore o Autogestione Quadri)
- convenzione per il noleggio auto a lungo termine in favore del personale del Gruppo.



CREDEM IN ..BREVE

POLIZZE E BUSTA PAGA

Di seguito, riepiloghiamo le diverse polizze assicurative di cui possiamo beneficiare come dipendenti Credem, riportando, per maggiore chiarezza, la denominazione con cui vengono trattati nelle buste paga di questi mesi i relativi premi:

ASSICURAZIONE PROF/EXTRAPROF

Si tratta della polizza che ci copre dal rischio di infortuni lavorativi o extra lavorativi, il cui costo è interamente a carico dell'azienda.

Nel cedolino di dicembre viene riportato il relativo premio, che entra a far parte dell'imponibile Inps ed Irpef a titolo di benefit per il dipendente, che avrà a proprio carico il solo onere contributivo e fiscale, detraibile al 19% per la parte oltre il limite complessivo di 258 euro annui (benefit).

ASSICURAZIONE VITA A FONDO PENS.

Questa polizza copre il rischio morte, Invalidità Permanente (superiore al 50%) e "Dread Disease", cioè gravi patologie.

Nel cedolino di gennaio e di aprile viene imputato il premio, a carico del dipendente e variabile in base al massimale scelto. Tale importo va ad abbattere l'imponibile Irpef, con un beneficio fiscale pari all'aliquota marginale, e viene poi versato sulla posizione individuale presso la Cassa di Previdenza, che provvede a pagare la Compagnia.

CONTRIBUTO LTC CCNL ABI

In busta a gennaio compare il costo (100 euro a carico del datore di lavoro) di questa polizza, prevista dal CCNL, che ci assicura dal rischio di non autosufficienza. Tale premio non ha nessun impatto sul reddito del dipendente.

E' possibile assicurare anche il coniuge dal rischio di non autosufficienza, scegliendo uno dei pacchetti opzionali della polizza sanitaria RBM con costo a carico del dipendente.

POLIZZA SANITARIA

A febbraio e a luglio viene addebitato il 50% del costo a carico del dipendente (85 euro annui per il pacchetto base).

Il costo a carico dell'azienda (450 euro) non determina oneri in busta paga per il dipendente.

SPECIALE POLIZZE ASSICURATIVE

Per avere un quadro completo delle polizze che abbiamo come dipendenti, potete consultare il nostro "Speciale Polizze Assicurative" nel sito www.firstcisl.it (cliccate Il mondo First poi Strutture aziendali, scegliete First Credito Emiliano/DOCUMENTI). Ricordiamo che il sito è accessibile dalle postazioni di lavoro Credem.

POLIZZE ISCRITTI FIRST 2017

Per i soli iscritti alla First Cisl, sono attive in automatico due assicurazioni completamente gratuite:

- polizza capofamiglia (con un massimale di 400mila euro)
- tutela legale vita privata (extra professionale).

Potete trovare il materiale relativo a queste assicurazioni sul sito www.firstcisl.it oppure chiederlo al vostro rappresentante sindacale First Cisl.

RISERVATO AGLI ISCRITTI FIRST/CISL

First Cisl Comunicazione realizza una serie di pubblicazioni, gratuitamente a disposizione degli iscritti:

- **INCONTRI**, rivista mensile di approfondimento su temi sindacali, sociali, di politica interna ed estera, di economia, attualità e costume
- **IN ACTION**, sintesi mensile delle trattative sindacali in corso nelle varie aziende
- **LEGALMENTE**, bimestrale per affrontare i "cavilli" della vita quotidiana
- **AML**, una "bussola" bimestrale sull'antiriciclaggio
- **MAPPAMONDO**, brevi notizie mensili intersectoriali dal mondo del lavoro
- **PARIGLOBO**, mensile a cura della Struttura nazionale Donne e Politiche di Parità e di Genere
- **CALL...LOCATI**, newsletter bimestrale dedicata alla realtà dei call center bancari.

Per ricevere una o più pubblicazioni, scrivi il tuo indirizzo mail privato a comunicazione@firstcisl.it.

BUONI PASTO CUMULABILI

Il Consiglio di Stato, massimo Organo della Giustizia Amministrativa (provvedimento n. 287 del 3/2/2017) ha dato parere favorevole all'utilizzo cumulativo dei buoni pasto, anche per fare la spesa al supermercato. Viene indicato un numero massimo buoni spendibili per volta (10) per evitare lo snaturamento delle caratteristiche del "ticket", che resta un "titolo rappresentativo del servizio sostitutivo della mensa aziendale". Il parere, reiterando il concetto che i "buoni" in argomento non possono sostituire il denaro diventandone un surrogato, ha confermato la non obbligatorietà del nome sui titoli cartacei, ritenendo salva ogni esigenza d'accertamento con la sottoscrizione del titolare.

DICHIARAZIONE DEI REDDITI

Per la compilazione del mod. 730, è possibile prendere appuntamento presso i CAF CISL, direttamente dal sito www.cafcisl.it oppure telefonando al numero verde 800-800 730.

Per avere l'elenco dei documenti che servono per la denuncia dei redditi, potete scrivere alla nostra mail: credem@firstcisl.it.



Numero Verde Gratuito

800.800.730

730
ZERO ERRORI