



N.190

ottobre 2018

Foglio sindacale FIRST CISL CREDEM

NOTIZIE DALL'INTERNO

Forecast/random = foreCASTRANDO ...

Pur consapevoli che il titolo gioca con le parole (tra l'altro, parole in lingua inglese di cui si fa abuso nelle comunicazioni commerciali), la forzatura calza a pennello con la realtà Credem segnalataci di recente: largo ai **FORECAST!** Come quel comico romagnolo che diceva: "fatti, non p..." il Credem chiede numeri e basta. Non serve supportare la Rete o insegnare come, si devono fare e basta; bisogna dirli, anzi predirli, e poi farli.

Le previsioni vanno fatte da una settimana all'altra, oppure a cascata, di giorno in giorno; il gestore di filiale ha l'onere di dover compilare le caselle corrispondenti al numero di clienti, di gestita, di assicurativo che farà.

Ma se questa prassi, in uso al Credem, serve a far sì che gestori e sviluppatori scrivano nei forecast i numeri che i manager impongono di scrivere, di cosa stiamo parlando? Aggiungiamo poi l'obbligo di concretizzare queste previsioni "forzate", pena la vergogna di aver assunto impegni e di non averli finalizzati! Siamo all'auto-forzatura, pressioni subite e da far subire ai clienti!

E' questa la banca della "tavola degli impegni" che si professa ad inizio anno o nelle Convention sul "Clima aziendale"?

Come termina questo gioco? Semplice: **RANDOM**. Cioè, si scrivono numeri a caso, che poi tocca inseguire da subito, con la "serenità" di chi se li visti imporre, in barba al corretto ruolo del consulente di filiale, con il cliente=preda al centro e dimenticando il cliente storico.

FORECAST RANDO mmm... che futuro ci attende?

MERITOCRAZIA e dintorni

Riconoscere di avere un problema è già un segnale di volerlo risolvere; come risolverlo, è un altro discorso. L'azienda si mette in gioco per parlare di meritocrazia: ben venga, ma poi se si arriverà ad un metro di giudizio obiettivo per il nostro lavoro e la nostra professionalità, questo non lo sappiamo. **L'esperienza di questi anni porta a dire che il clima in filiale è pesante.**

Non sappiamo più cosa significa lo spirito di collaborazione tra colleghi, la solidarietà tra persone, il rispetto per gli altri, la buona educazione; le regole morali, quotidianamente soppiantate dai budget e dalla 'corsa all'oro' dei premi performance. **Non esiste più gioco di squadra, niente aggregazione tra colleghi;** le dinamiche aziendali degli ultimi anni portano alla disgregazione, "ognun per se" e Dio per tutti".

Che dire dei "Capi di ultima generazione"? Il Capo può esser visto sotto tanti aspetti, ma di sicuro dovrebbe essere tecnicamente preparato, più dei propri collaboratori, dovrebbe sapere ascoltare, coordinare e rappresentare un gruppo di lavoro.

E invece ci sono capi e capetti che stressano e sono interessati solo a quanto hai venduto; ascolto, coordinamento e insegnamenti non ne forniscono, anzi possibilmente usano il lavoro altrui per portarsi a casa lauti premi.

D'altra parte, se viene seguita la linea che bisogna premiare alcuni, ma non tutta la squadra, si permette anche ai capi di considerarsi esenti da qualunque impegno verso i propri collaboratori per aiutarli a crescere professionalmente, acquisire conoscenze e metterle a frutto.

Ecco quindi il "**Capo mordi e fuggi**", che di valore nel tempo ne crea solo per le proprie tasche. Meritocrazia, leadership explorer, progetti diversity ecc...ci fanno sentire inadeguati, se poi nella realtà lavorativa quotidiana non riusciamo a riconquistarci i valori umani che arricchiscono le persone e le fanno crescere insieme alla propria Azienda.

REMOTE WORKING

In tema di Remote Working, ci è parso molto chiaro il messaggio lanciato dall'azienda in Agorà: non è un benefit, ma una modalità di lavoro come altre. A rigor di logica, andrebbero riviste le valutazioni professionali che, in un recente passato, hanno penalizzato colleghi che, proprio a causa del lavoro da remoto, si trovarono note negative o attribuzione di colpe (mal celate) dovute ad alcuni giorni in "modalità Remote", bollata come incompatibile, o come regalo, o come "debito" scontato poi dal kpi. Bene che tutti ora sappiano che il Remote è un bene, non un benefit, anche per la Banca.

Composto presso First/CISL Emilia Centrale - ufficio di Via Turri, 69 - tel.0522/357446 - (fax 357438) - e-mail credem@firstcisl.it
 Disponibile in AGORA': percorso PEOPLE - Guida al rapporto di Lavoro - Bacheca Sindacale

Vieni a trovarci su www.firstcisl.it/creditoemiliano/

Cerca la pagina "First Cisl Credem" su Facebook e clicca "mi piace"

Hanno collaborato a questo numero:

Sandoni M. - De Conti S. - Masi C. - Fagnani M. - Martelli M. - Tattolo A. - Gallo S.

Sveglia 3.0



CREDEM IN ...BREVE

MALATTIA

Ci viene chiesto spesso se serve il certificato medico, qualora la malattia sia di un solo giorno. Come ogni assenza, anche la malattia breve deve essere tempestivamente comunicata al proprio responsabile e giustificata inserendo il numero di protocollo del certificato telematico rilasciato dal medico curante.

BANCA ORE 2018

Secondo l'accordo firmato a febbraio 2018, vanno fruite entro fine anno:

- le ore di lavoro di straordinario confluente in banca ore entro il 30 giugno 2018
- la riduzione di orario pari a 15h 30' (è possibile portare al 2019 un residuo massimo di 5h)
- le ore arretrate del 2017 e non fruite lo scorso anno.

EDITORIA FIRST CISL NAZIONALE



La FIRST CISL Nazionale è impegnata da tempo nella divulgazione di apposite pubblicazioni, che potete ricevere via mail scrivendo a:

comunicazione@firstcisl.it

indicando il nome della pubblicazione.

Per selezionare quelle di vostro interesse, potete accedere al sito www.firstcisl.it e cliccare sul "pulsante" COMUNICAZIONE.

FONDO PENSIONE - SILENTI

Per SILENTI si intendono i lavoratori assunti che non hanno comunicato la loro volontà di iscrizione o NON iscrizione al Fondo Pensione **entro sei mesi dalla prima assunzione**.

Dal settimo mese sono iscritti in modalità SILENTE, cioè con il versamento del TFR in maturazione da tale mese ma SENZA il contributo aziendale (pari attualmente al 1,5% dello stipendio lordo) e senza il loro contributo minimo previsto (pari al 1% dello stipendio lordo).

A febbraio 2018 erano oltre 100 i colleghi in questa situazione, se vuoi verificare la tua posizione guarda la tua ultima busta paga, per maggiori chiarimenti chiamaci/scrivici, ti invieremo il numero della SVEGLIA - SPECIALE FONDO PENSIONE - SILENTI

FIOCCO ROSA ALLA FIRST!

Con piacere possiamo segnalare una nuova dirigente sindacale presso la Direzione Centrale di Reggio Emilia.

Simona Grandi si aggiunge alla già numerosa compagnie della FIRST, segue una sua breve presentazione:

Sono nata a Modena nel 1963, laureata in Economia Aziendale. Sono entrata in Credem nel dicembre 2000 dove ho consolidato il mio percorso professionale in ambito people, iniziato nel lontano 1991. Da settembre 2018 lavoro a GCI. Ciò che per più di 20 anni ho avuto la fortuna divenisse anche la mia passione oggi mi ha portato qui con voi!



Benvenuta Simona!

AUMENTI DI STIPENDIO DA OTTOBRE 2018

		IMPORTI LORDI MENSILI x 13 mensilità'					
liv/retributivi		stipendio sett/2018	scatti	ex-ristrut.	aumento 10/2018	nuovo stipendio	scala parametr.
QUADRI	4° liv.	4.272,56	95,31	14,3	47,70	4.320,26	231,26
DIRETTIVI	3° liv.	3.626,69	95,31	14,3	40,49	3.667,18	196,33
	2° liv.	3.236,67	41,55	7,99	36,14	3.272,81	175,22
	1° liv.	3.049,00	41,55	7,99	34,04	3.083,04	165,06
	3 ^a AREA	4° liv.	2.686,90	41,55	7,99	30,00	2.716,90
	3 ^a AREA	3° liv.	2.492,45	41,55	7,99	27,83	2.520,28
	3 ^a AREA	2° liv.	2.354,74	41,55	7,99	26,29	2.381,03
	3 ^a AREA	1° liv.	2.234,11	41,55	7,99	24,94	2.259,05
	2 ^a AREA	3° liv.	2.100,32	35,57	6,83	23,45	2.123,77
	2 ^a AREA	2° liv.	2.019,92	29,07	5,59	22,55	2.042,47
	2 ^a AREA	1° liv.	1.965,34	29,07	5,59	21,94	1.987,28
	1 ^a AREA	unico	1.878,98	21,17	4,04	20,98	1.899,96
	1 ^a AREA	unico	1.847,41	20,12	3,87	20,44	1.867,85
Livello unico ins. Prof.		2.010,70			22,45	2.033,15	