

Sveglia 3.0



N.191

novembre 2018

Foglio sindacale **FIRST CISL CREDEM**

SI PUO' FARE DI PIU'

ANCORA MERITOCRAZIA

Appreziamo lo sforzo che l'azienda sta compiendo per introdurre **trasparenza** nella comunicazione dei provvedimenti a favore del Personale.

Ci rendiamo conto che è quasi una rivoluzione copernicana, dopo decenni di assoluta segretezza e, diciamolo pure, opacità.

Vogliamo però aggiungere un tassello mancante, in questo processo di chiarezza: **non sono noti, infatti, i criteri con i quali si accede a posizioni professionali o inquadramenti superiori.**

Sì, certo, si sa che dopo la cassa è previsto il ruolo di CSA, e poi PBA, oppure il passaggio allo Sviluppo o all'ambito aziende.

Ma i percorsi professionali sono lasciati più alla **"vox populi"** che ad uno schema trasparente nel quale sia identificato il livello di inquadramento minimo che corrisponde ad ogni ruolo.

"Sogno una banca nella quale sia esposto, all'ingresso dell'area dipendenti, non soltanto il codice disciplinare ma anche il **menù delle carriere**, cioè i passaggi necessari per poter aspirare ad una crescita professionale e inquadramentale": questo disse un nostro Segretario Nazionale all'atto di un rinnovo del CCNL nel quale si discusse molto di sviluppo professionale e di inquadramenti.

Al ristorante si può scegliere tra menù di carne o pesce, o vegano; per chi lavora in banca sarebbe bene poter consultare il menù professionale, cioè la carta delle possibilità di carriera, per renderle:

- oggettive
- riconoscibili
- comparabili
- trasparenti

NUOVE ASSUNZIONI, OK, MA ...

Abbiamo letto con molto favore, sui giornali, il programma di assunzioni per il 2019.

Secondo le previsioni, 150 nuovi colleghi dovrebbero entrare anche l'anno prossimo.

Tanta roba, di questi tempi.

Dobbiamo però mettere in luce alcuni aspetti che vanno certamente migliorati, come andiamo dicendo da tempo, per contenere gli effetti negativi prodotti dalla precarietà e dal disorientamento provocato dall'ingresso in una struttura complessa come il Gruppo Credem.

Ci riferiamo a:

- **durata dei contratti:** la materia è stata fortemente innovata dal c.d. "Decreto Dignità". Attualmente i contratti non possono superare i 12 mesi; in precedenza, avevamo notato un aumento della durata media del tempo determinato, tra i 24 ed i 36 mesi. Ora assistiamo ad assunzioni a 6 mesi, e per quanto resti spazio per un ulteriore rinnovo di altri 6, non comprendiamo il motivo per cui non si acceda direttamente alla durata di legge, 12 mesi. Lo spezzettamento dei contratti ha effetti negativi verso coloro che vi sono coinvolti
- **inserimento:** al Credem piace la modalità "on the Job". ma per i ruoli particolarmente esposti al rischio (come il cassiere) riteniamo che vada adottata maggiore cautela. Perché non ripristinare la buona pratica in uso anni fa, quando le prime settimane di lavoro venivano svolte in aula, inframmezzate dall'affiancamento a colleghi più esperti? Con un po' di organizzazione, si può fare di nuovo.

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.



CREDEM IN ...BREVE

ERRATA CORRIGE

Nella tabella degli aumenti contrattuali con decorrenza ottobre 2018, abbiamo indicato una cifra errata per gli inquadramenti QD.4, la cifra corretta infatti è 4.320,26€

invece di 4.319,66€ erroneamente indicata, ci scusiamo per l'errore e per dovere di correttezza ve lo abbiamo segnalato anche se si tratta di soli 0,60€.

“AVETE CANNATO ...”

“Questo articolo lo avete per me cannato in pieno” ci scrive un collega riguardo a “FORECAST... Random” pubblicato sulla Sveglia di ottobre.

“Trovo l'articolo su FORECAST davvero lontano dalla realtà che vivo. Ho fatto tutti i ruoli di filiale e vi assicuro che nei territori per cui lavoro io non c'è nessuna pressione sul raggiungimento del forecast che è una previsione commerciale del mese”

“Il forecast non si dovrebbe neanche chiedere; dovrebbe essere una modalità di gestione manageriale bottom-up e non ha nulla a che vedere con il controllo dei numeri commerciali (per quello c'è art che si aggiorna ogni giorno.... non so se lo sapete).”

“Almeno per i territori dello sviluppo privati per cui lavoro io questa pressione non esiste. Quindi trovo il vostro articolo davvero generalista e offensivo per chi ogni giorno si impegna a supportare le persone, a dare senso alle richieste e a svolgere il proprio lavoro con passione.”

COSA SI INTENDE PER FORECAST ?

E' necessario chiarire che la critica mossa sulla scorsa Sveglia al "sistema forecast" deriva da una serie di forzature che ci sono state segnalate da colleghi di diversi territori.

Nell'articolo del mese scorso ci siamo riferiti a casi nei quali i dati previsionali forniti dai colleghi, relativi al loro "magazzino affari", sono stati considerati insufficienti dal loro Capo, che ha preteso un aumento del dato, anche al fine di mantenere il "passo" con il budget. **Noi pensiamo che una simile modalità annulli l'attendibilità, e la serietà, del forecast.**

CONTINUE A SCRIVERCI !

Anche in questo numero presentiamo, qui a lato. alcuni contributi inviati da colleghi. Va detto che:

- È dalla Rete, fiaccata dalle pressioni commerciali, che ci arrivano maggiori sollecitazioni, ma l'articolo **“Chiedimi se sono felice”** ben si adatta anche a molti Uffici Centrali;
- Il contributo a fianco fa riferimento al tradizionale **Calendario di Avvento**, nel quale ogni giorno di questo Tempo di attesa del Natale è contrassegnato da una casella.



CIAO Ettore!

Lunedì 5 novembre si sono svolti a Trieste, nella Chiesa di San Giusto, i funerali del collega Ettore Camber, alla presenza di colleghi della Banca, del Fondo Pensione e del Sindacato, che insieme ad una grande Comunità si sono

stretti intorno alla famiglia.

Famiglia, Lavoro, Apostolato, Amicizia: ritratto della vita di Ettore tracciato dal Sacerdote nell'Omelia.

“CHIEDIMI SE SONO FELICE”

Ormai l'attenzione della banca verso le persone è a livelli altissimi; cura di ogni dettaglio nel Welfare, ricerca continua di affermare una logica di partnership “dipendente-banca” mai vista prima in Credem. Usando però il bel “claim” del Credem, “la forma e la sostanza”, dobbiamo domandarci se l'attenzione alle persone, supportata da iniziative come Indagini di Clima a carte scoperte e ripetute annualmente, Best Place to Work etc, nobilissime nella forma, celino nella sostanza un malessere diffuso, probabilmente non totalitario ma molto palpabile.

Parlando tra colleghi si avverte; qualche nodo è arrivato al pettine e qualche esempio è d'obbligo:

- *Credem punta molto sull'ossimoro della Leadership diffusa. Eppure capita di essere ripresi per aver detto al Capo, con spirito critico ed intento costruttivo, che certe soluzioni organizzative non funzionano*
- *Il remote working è molto incentivato dalla banca, ma capita che lo si chieda per proprie esigenze e si finisca spostati o cambiati di ruolo.*

Insomma, cari amici, provate a rivolgervi ai vostri Capi e, davanti ad un bel caffè fumante, dite loro a bruciapelo: “Chiedimi se sono felice !”

“Il Calendario dell'avventATo!”

Già ad ottobre, al Credem si ode il tintinnare delle campane; i sognatori pensano possa essere il Natale che si avvicina, le prime caselle del calendario dell'Avvento. Sbagliato!

Non si tratta di campane ma di notifiche su WhatsApp, e-mail, Lync etc che buona parte dei gestori in filiale riceve ogni giorno con la stessa domanda: “Quanto hai venduto oggi ?”

Eh sì, certe mode non sfioriscono mai: prodotto di nuova ingegnerizzazione e nuovo plafond minimo di collocamento per ogni gestore.

Obiettivo minimo tot €k al dì, prima di cena, come una medicina ...ma chi è il malato?!

L'AvventATo !