



La Sveglia

200

Hanno collaborato a questo numero: M. Sandoni, C. Masi, M. Fagnani, M. Martelli, S. Spataro, A. Tattolo, S. Gallo, S. Grandi.

N. 200 – ottobre/novembre 2019
FOGLIO SINDACALE FIRST CISL CREDEM

200 E NON SENTIRLI

Eh sì, siamo arrivati a Quota 200 !

200 numeri de La Sveglia, 25 anni di parole, discussioni, approfondimenti, quesiti e risposte che – speriamo – possano facilitare la vita delle persone nel Gruppo Credem.

Sappiamo di avere una grande responsabilità e cercheremo di onorarla al meglio anche in futuro. Per farlo, abbiamo ancora bisogno di voi, per cui continuate a scriverci e ad esporci le vostre idee, critiche, domande.

Seguiteci anche su Facebook, alla pagina **@FirstCislCredem**: ogni giorno troverete una rassegna stampa di attualità, economia, finanza, innovazione, cultura e diritti, e ogni mese l'ultimo numero de La Sveglia.

Join us !

IN QUESTO NUMERO: BORSE DI STUDIO, CASSIERI, PATTI, SANITARIA, ASSEGNI, CONTRATTO.

SULLE SPALLE DEI CASSIERI

Questa volta parliamo del **cassiere**; un mestiere in estinzione, per chi già immagina filiali del tutto automatizzate e un mondo senza più contanti (né assegni). Di certo, un mestiere in forte evoluzione, trasformato in avamposto commerciale. Ogni fase di transizione complica la vita di chi vi è coinvolto, ma in questo caso si sommano aspettative divaricanti, col rischio di non essere più “né carne né pesce”.

Detto in due parole:

- **la banca chiede** al cassiere risultati da gestire a tutti gli effetti, non solo sui già clienti ma anche in termini di sviluppo;
- **la normativa si fa sempre più serrata** anche su buona parte delle operazioni che transitano dalla cassa (antiriciclaggio, assegni, contante, Isee, privacy, trasparenza ... quindi, astenersi da richieste “contro natura” di “elasticità operativa” !);
- **i clienti vogliono** avere a disposizione un fac-totum in grado di spaziare dal versamento alla ricerca della copia della contabile, ai servizi vari alla mancanza di parcheggio fuori dalla filiale ...
- **i colleghi hanno bisogno** di un “braccio operativo” che sappia tutto di tutti i clienti, di tutte le procedure, di tutti gli impianti e che la sera non dimentichi di chiudere le serrande !
- **i corsi, obbligatori o meno**, durano ore e ore, e per chi sta allo sportello, in particolare se part time, una corretta fruizione è impresa ardua.

La definizione di “**biglietto da visita della banca**”, immagine viva dell'efficienza o dei vizi dell'Istituto, ormai non basta più: il cassiere sta diventando “**la carta intestata**” dell'Istituto, in marca da bollo, naturalmente, e magari pure con l'armatura indosso, visto che il rischio rapina non è ancora stato espunto dalla “Banca che guarda al Futuro”. E non ci si azzardi a mettere in discussione l'indennità di rischio ...



PREVENIRE E' MEGLIO CHE CURARE

Come diceva quel politico..."è quest'acqua qua, eh!" a significare che non dobbiamo troppo girarci intorno. Su quale tema ? L'Engagement !

Parola piuttosto orribile per dire che esiste una propensione del lavoratore ad essere pienamente inserito nella struttura organizzativa, donandosi con la massima disponibilità, in modo da curare gli interessi della struttura per la quale lavora, con dedizione ed entusiasmo.

Tutto bello, bellissime parole per chi "quest'acqua qua" non la naviga tutti i giorni.

Se chi ingegnerizza certe locuzioni mettesse talvolta anche solo un dito in quell'acqua là capirebbe che non è work-engagement, ma semmai "Workaholism"!

Non si tratta banalmente di bere alcolici sul luogo di lavoro, ma di un male molto più insidioso; è il comportamento patologico di chi è troppo dedito al lavoro, e pone in secondo piano la sua vita sociale (ad eccezione di quella tra colleghi !) e familiare, sino a causare danni a se stesso, al coniuge, ai figli.

Dunque, anche per questo tipo di disturbo bisogna sviluppare un'efficace prevenzione, come si fa ad esempio per le ludopatie.

Cerchiamo allora di evitare circostanze e situazioni lavorative che ci portino a quello stadio.

Preveniamo dentro di noi l'atteggiamento per cui il tempo trascorso a casa o con gli amici non vale niente mentre al lavoro "i numeri cantano".

Rimuoviamo la convinzione di poter dominare tutto e tutti, altrimenti rischiamo di restare ... solo un numero !

IL GIUSTIFICATO MOTIVO

In questi tempi turbolenti, è una gran fortuna lavorare in una banca patrimonialmente solida.

Se poi la banca si espone per una particolare attenzione alle diversità, in primis alla diversità di genere, e si ha in questo caso la fortuna di essere una donna performante, con alle spalle un solido background culturale e di esperienza, finanziato con i sacrifici richiesti dalla coniugazione vita professionale/vita privata, la situazione migliora notevolmente. Purtroppo esistono ancora banche dove, sia tu impiegata o quadro direttivo, il rientro dalla maternità non coincide con il rientro nel proprio ruolo o in ruolo equivalente, e la scoperta avviene secondo la modalità *Kolbiana* dell' "apprendimento esperienziale": lo vengo a sapere quando torno al lavoro.

Certo, oggi giorno l'organizzazione è dinamica, fluida, si muove costantemente per supportare al meglio l'efficienza e l'efficacia, quindi anche i ruoli, nell'arco di un periodo pari al congedo parentale, muoiono e nascono come funghi. Kolb aveva visto giusto, ma, essendo nato nel 1939, non ha potuto contemplare una dimensione digitale delle "modalità' esperienziali". Quindi, non ci si preoccupa di anticipare alla persona (utilizzando magari la tecnologia) che è in corso una riorganizzazione che

potrebbe comportarle mutamenti professionali; si attende il rientro "fisico" per dirle che quel posto di lavoro non esiste più. Poco importa se la donna è diventata mamma ad una età non più giovane

proprio per non sacrificare la vita professionale; si dice che per essere felici bisogna avere salute e memoria corta, per cui ben venga la discontinuità !

(continua)



(continua Il Giustificato motivo)

E' facile pensare che in "quel" tipo di banca la gestione del personale sia un atto burocratico, freddo, distaccato, dove la parola "rispetto" è considerato un imbarazzante ostacolo ed un nemico della Strategia. Per fortuna, nella banca solida una donna non incapperà mai in una simile situazione, perché prima di essere una casella nell'organigramma, lei è una Persona con un passato, un presente ed un futuro. In quella banca il Talento non ha sesso; se il suo ruolo dovesse sparire, la gestione dell'evento sarà trasparente e condivisa e lei avrà opportunità di carriera indipendenti dal fatto di aver messo al mondo un figlio o una figlia. La sua banca è differente, e non utilizza il giustificato motivo organizzativo come un escamotage. O no ?

PATTI: UNO SGUARDO AL PASSATO

Sulla scorsa SvegliA di settembre - - ci siamo soffermati sulle novità normative che da quest'estate impattano sui Patti (scusate il gioco di parole ...). I patti di allungamento di preavviso e quelli di "non concorrenza" sono stati infatti assoggettati, per disposizione di Bankitalia, ad ulteriori vincoli, spesso a fronte dell'erogazione di cifre mensili irrisorie (della serie "il giogo non vale la candela", e la g di giogo non è un refuso ...). Sempre sul numero 199 de La Seglia (se ve lo siete persi, potete trovarlo qui <https://www.firstcisl.it/creditoemiliano/wp-content/uploads/sites/27/2019/09/sve199settembre2019-v5.pdf>) abbiamo esposto le nostre obiezioni all'uso che ne viene fatto in Credem.

Questo mese vi riportiamo invece due casi nei quali, in sede legale, le ragioni del lavoratore hanno avuto piena soddisfazione, pure in un quadro giurisprudenziale non favorevole alla parte più debole.

Ci riferiamo innanzitutto alla prima controversia che, a nostra memoria, si verificò in tema di patti di allungamento del preavviso, nel lontano 1996, un paio d'anni dopo l'invenzione dello strumento in Credem.

Potete leggerne di più sulla SvegliA dell'epoca, reperibile a questo link: <https://www.firstcisl.it/creditoemiliano/wp-content/uploads/sites/27/2019/11/sve16set96-bis.pdf>.

Più di recente, nel 2015, la Cassazione ha dapprima confermato la legittimità delle clausole di allungamento del termine di preavviso, *"ove tale facoltà di deroga sia prevista dal contratto collettivo ed il lavoratore riceva, quale corrispettivo del maggior termine, un compenso in denaro"* ma successivamente ha poi accolto la richiesta di nullità avanzata dal lavoratore *"...atteso che l'obiettivo di fidelizzazione incentivata perseguito dalla Società ... con il prolungamento del preavviso sorretto da un minimo incremento retributivo, non si pone in contropartita di un preordinato percorso di carriera ... Lo attesta ... il ricollegarsi, anche in considerazione della sua minima entità, del beneficio economico alla mera compensazione dell'onere connesso al prolungamento del preavviso ... la mera eventualità della progressione di carriera"*. Vale a dire: compenso scarso, onere certo in caso di anticipata uscita, progressione di carriera del tutto aleatoria.

CREDEM in ...breve



FORSE NON TUTTI SANNO CHE ...

... **la polizza sanitaria** per i dipendenti del Gruppo Credem prevede la copertura gratuita di una visita specialistica odontoiatrica e di una seduta di igiene orale nell'anno, quindi senza intaccare il massimale per cure dentarie, sia presso strutture convenzionate che fuori network. Un'eventuale seconda seduta di igiene orale viene riconosciuta con le stesse modalità, **in caso di particolari situazioni patologiche prescritte dal medico in accordo con Poste**. Il dipendente (ma non il familiare) ha diritto, per scopi di prevenzione e senza patologie particolari, di effettuare gratuitamente un'ulteriore visita odontoiatrica ed un'ulteriore seduta di igiene orale nello stesso anno ma solo **con richiesta di autorizzazione preventiva a Poste ed utilizzo di una struttura convenzionata**. Anche in questo caso, come per le normali cure dentarie, la fattura del dentista non deve essere generica (es: "cure/prestazioni odontoiatriche"), ma riportare la specifica della prestazione eseguita.

ALERT ASSEGNI

Segnaliamo che i controlli (e le sanzioni) del Ministero dell'Economia in tema di assegni negoziati dalle banche si stanno allargando e, ultimamente, non riguardano solo la mancanza della clausola 'non trasferibile', ma anche l'apposizione di firme di girata non conformi rispetto all'indicazione del beneficiario. Anche in questo caso, l'avviso viene inviato alla Banca, al Cassiere ed all'RDF. Invitiamo tutti i colleghi a prestare massima attenzione alla correttezza degli assegni negoziati e posti all'incasso, per evitare spiacevoli conseguenze, ed a non soggiacere a richieste di forzatura da parte della Clientela.

BORSE DI STUDIO

A partire dal mese di ottobre si possono richiedere le borse di studio previste dall'art. 62 del CCNL per i figli che hanno frequentato la scuola Media o Superiore nell'anno scolastico 2018-2019 e sono stati promossi. Il nostro contratto integrativo prevede inoltre l'aumento della provvidenza di:

- € 500,00 per i figli che abbiano conseguito il diploma di istruzione secondaria di secondo grado con la votazione di 100/100;
- € 1.000,00 per i figli dei dipendenti che abbiano conseguito il diploma di laurea o di laurea magistrale con la votazione di 110/110.

ULTIME SUL RINNOVO DEL CONTRATTO

Riccardo Colombani, Segretario Generale First Cisl, al termine dell'incontro del 6 novembre u.s. sul rinnovo ha detto: «Finalmente dall'Abi è arrivata una prima apertura sui temi della piattaforma unitaria approvata dai lavoratori. Valuteremo con attenzione nel prosieguo del confronto se alla disponibilità emersa oggi seguiranno comportamenti coerenti. A cominciare dalla questione delle tutele professionali, per la categoria una vera e propria emergenza».

Per la First Cisl "è importante che venga ribadita la valenza sociale del contratto nazionale e la sua centralità. E' fondamentale che tutto ciò non resti un auspicio e si traduca in fatti. In caso contrario daremo avvio alla mobilitazione unitaria"».

A conclusione dell'incontro sono state proposte le date dei prossimi incontri che dovrebbero tenersi il 20 ed il 28 novembre p.v.