La Sveglia 4.0

N. 206 – luglio 2020 | FOGLIO SINDACALE FIRST CISL GRUPPO CREDEM | Redazione: M. Sandoni, C. Masi, M. Martelli, S. Spataro, A. Tattolo, S. Gallo, S. Grandi

+1 IN FIRSTCISL

Alessandra Fischetto, CSA di Brindisi, si è unita alla squadra FirstCisl del Gruppo Credem.
A lei la parola !

Dopo anni di avida lettura de "La Sveglia" mi sono resa disponibile in prima persona per realizzare la mission della nostra sigla sindacale. Lavoro nel sistema bancario da oltre 25 anni e ho potuto toccare con mano l'evoluzione sempre più "aggressiva" delle politiche commerciali che, per certi versi, stanno snaturando sul piano professionale il nostro mestiere. Vorrei ora partecipare attivamente alla grandi sfide che stanno già impattando sul sistema bancario: digitalizzazione del lavoro, smantellamento dell'area contrattuale della categoria, politiche aziendali alla ricerca del mero profitto, in barba alla dignità di noi lavoratori bancari, all'interesse della clientela ed alla responsabilità sociale delle imprese bancarie. Insieme a questi capisaldi dell'azione sindacale, il nostro impegno, il nostro tempo e la nostra dedizione sono quotidianamente a disposizione dei colleghi per la consulenza, la tutela e la vicinanza per ogni necessità.
Buon lavoro a tutti e... FORZA FIRST !

NON C'E' PIU' RISPETTO ?

La tutela delle persone è la ragion d'essere del Sindacato. Per molti anni, all'interno del Credem, questa "mission" sindacale si è tradotta in una battaglia molto dura nei confronti di un'azienda sorda alle esigenze dei propri dipendenti, salvo qualche paternalistico favore, per lo più agli "amici degli amici".
Per il resto, niente diritti. La famiglia? "*Quando entrate qui dentro dovete dimenticare di averla* …" disse un ruggente manager dell'epoca ad un gruppo di neofiti.
La maternità segnava la morte professionale, il part time era una chimera irraggiungibile, l'assenza per malattia veniva letta come diserzione, cioè un marchio d'infamia.
Si comincia a voltar pagina nel lontano 2007, con un accordo sindacale che regolamenta il part time ed avvia una serie di passi in direzione di una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Quando poi l'azienda sposa il "Welfare x Noi" il messaggio è chiaro: indietro non si torna.

Oggi, nel 2020 del post (speriamo) pandemia, come siamo messi ?

Sappiamo che l'emergenza, anche grazie al confronto sindacale, è stata gestita mettendo in campo tutti gli strumenti, dallo smart working ai congedi straordinari previsti dalla legislazione.
Epperò … corriamo il rischio di avere un Welfare «asettico», privo di un sostanziale rispetto per le persone. Non vogliamo trasformare alcune vicende personali, assai spiacevoli, in una tendenza generale.
C'è però un pericolo che intravediamo, cioè quello di prestare più attenzione ai servizi che non alle persone, vale a dire un'azienda ricca di 'prodotti' di Welfare ma priva di attenzione e rispetto per le persone, per la loro dignità e per i loro bisogni non solo materiali. Per la serie: "Hai un problema a casa? Eccoti il servizio che fa per te, ma guai se rallenti i ritmi di lavoro o sottoperformi …".

Redatto presso First CISL Emilia Centrale, via Turri 69, 42121 Reggio Emilia – tel 0522.357446 | fax 0522.357438

Disponibile in AGORÀ: PEOPLE/Guida al rapporto di lavoro/Bacheca Sindacale

www.firstcisl.it/creditoemiliano Email credem@firstcisl.it facebook.com/firstcredem

FOCUS NUOVO CCNL

L'esplosione della pandemia ha impedito lo svolgimento capillare delle assemblee che sono una preziosa occasione per illustrare le novità introdotte nel nuovo CCNL. **Riportiamo di seguito le principali variazioni e le novità sulle quali abbiamo avviato un confronto con l'azienda :**

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO, PART-TIME

Art. 35 – Lavoro a tempo parziale (part-time):

- eliminazione del tetto massimo di lavoratori a tempo parziale: abolita la percentuale del 20%,
- ottenimento di diritto del part-time per il lavoratore con figli disabili (figli conviventi e portatori di handicap ex. dell'art. 3 L. 104/92) e della successiva richiesta di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno,
- priorità, nell'accoglienza delle domande, per i lavoratori affetti da gravi malattie (patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della lavoratrice/lavoratore, per assistenza di coniuge o genitore convivente con inabilità lavorativa, nonché nei casi di figlia, coniuge, genitore vittima di molestie e violenza di genere).

Banca del tempo:

Il nuovo CCNL prevede l'istituzione "Banca del tempo", che dovrà essere disciplinata all'interno del Gruppo e che raccoglierà le ore di permesso o le giornate di ferie volontariamente rinunciate o non consumate dai colleghi, da devolvere ad altri dipendenti per coprire particolari esigenze di salute e/o familiari, una volta esaurite le relative spettanze individuali.

GENITORIALITA' – PERMESSI

Art. 57 – Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita

- Congedo per gravi e documentati motivi famigliari: le 3 giornate all'anno di permesso retribuito (art. 4 L. 8/3/2000 N. 53) **possono essere utilizzate anche in caso di ricovero di figli, coniugi, genitori**, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero,
- riconoscimento di 5 gg. di permesso retribuito per figli con patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA); tali permessi devono essere accordati durante l'anno scolastico.

Art. 59 –Maternità/paternità:

- aumento del numero di giorni per permessi retribuiti di paternità (7 giorni). Tali permessi sono fruibili dal padre fino al 5^ mese dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento della figlia/figlio ed assorbono le analoghe previsioni di legge,
- viene riconosciuta maggiore flessibilità nella pausa (diritto alla riduzione della durata dell'intervallo) alle lavoratrici ed ai lavoratori con figli, nel corso del 1° anno di vita,
- raccomandazione a concedere specifici permessi per adozioni e affido, nonché per assistenza a figli malati.

FOCUS NUOVO CCNL

TRASFERIMENTI

Artt. 88 e 111 – Trasferimenti:

- Limite minimo di età 52 anni (ex- 47) per il divieto di trasferimento senza consenso (quadri direttivi),
- Limite minimo di età 50 anni (ex 45) per il divieto di trasferimento senza consenso (lavoratori appartenenti alle aree professionali),
- confermati i 22 anni di servizio in entrambi i casi, come ulteriore requisito necessario affinché scatti il divieto di trasferimento.

MALATTIA E INFORTUNI

Art. 58 – Malattie e infortuni:

- riconosciuta la flessibilità di orario in entrata e uscita, oltre a permessi con riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero entro 1 mese per lavoratrici/lavoratori affetti da malattie gravi (malattie oncologiche, gravi patologie cronico-degenerative e/o sottoposti a terapie salvavita),
- per i malati oncologici o per malati con patologia di analoga gravità, la durata massima dell'aspettativa retribuita è aumentata a due anni (rispetto al precedente limite di 1 anno)

TUTELE

Art. 41 – Lavoratore/Lavoratrice sottoposto a procedimento penale:

- possibilità di richiesta di colloquio del lavoratore allontanato dal servizio per motivi cautelari a seguito di procedimento penale per fatti estranei all'attività lavorativa.

Art. 42 Tutela per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni:

Nei casi in cui al lavoratore sia stato notificato un avviso di garanzia o provvedimento similare oppure sottoposto ad azione penale:

- prevista la copertura di tutte le spese legali e per tutti gradi di giudizio da parte della banca (in base all'Accordo 8/2/2017 sulle Politiche Commerciali e organizzazione del lavoro),
- il licenziamento può essere applicato solo quando la procedura di condanna diventa definitiva,

Art. 44 – Provvedimenti disciplinari:

- allungata la tempistica di risposta alle contestazioni disciplinari (da 5 giorni fissi a 7 giorni lavorativi),
- possibilità di accedere a specifici documenti, su richiesta del lavoratore, con interruzione del termine di cui sopra per presentare la risposta
- la gravità dei fatti contestati, la recidività della mancanza o il grado di colpa devono essere valutati tenendo conto delle circostanze di fatto,
- invito a rendere breve ed efficiente l'intero iter di valutazione delle contestazioni da parte delle banche.

FOCUS NUOVO CCNL

POLITICHE DI GENERE

Art. 73 – Sviluppo professionale e di carriera:

- inserito l'Invito ad evitare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta sulle progressioni di carriera,

- riconoscimento pieno dei periodi di maternità, nei primi 5 mesi di congedo parentale, ai fini della maturazione dei percorsi di sviluppo di carriera.

Ai fini delle progressioni di carriera:
1. il periodo di congedo parentale è utile per un massimo di 5 mesi,
2. il cumulo tra congedo parentale e congedo di maternità è utile per un massimo del 50%.

DISCONNESSIONE

Conquista e riconoscimento del diritto alla disconnessione, fuori dal proprio orario di lavoro.
Finalità:
1. garantire il diritto a pause e riposi,
2. evitare comunicazioni massive, anche a soggetti non interessati,
3. utilizzo esclusivo delle apparecchiature aziendali solo in orario di lavoro.

LAVORO AGILE (c.d. smart working)

Il nuovo Contratto del Credito è il primo Contratto Nazionale a regolamentare il lavoro agile, istituito dal decreto legislativo 81/2017.

Caratteristiche del lavoro agile in banca:
- la scelta da parte del lavoratore deve essere volontaria, senza imposizione da parte dell'azienda
- la banca non deve discriminare il lavoratore che sceglie il lavoro agile
- la strumentazione che la banca deve fornire, e le sedi di lavoro devono essere adeguate (tutela della salute, privacy e sicurezza),
- la durata massima di adibizione è di 10 giorni al mese, salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali/di gruppo,
- la prestazione si svolge nei limite dell'orario giornaliero e settimanale, di massima in correlazione con l'orario di lavoro della struttura di appartenenza e nel rispetto di pause e riposi,
- è prevista una formazione specifica per i lavoratori,
- sono garantiti tutti i diritti sindacali previsti dagli Accordi nazionali
- il buono pasto è riconosciuto nelle giornate in cui l'attività lavorativa viene prestata in altra sede aziendale (quindi non se è svolto a casa).

Precisiamo che sono in vigore, fino al 31/7/2020, una serie di previsioni normative che derogano, per ragioni legate all'emergenza Covid, le disposizioni contrattuali e di Legge sullo Smart Working (ad esempio, la volontarietà).

FOCUS NUOVO CCNL

PARTE ECONOMICA

L'aumento medio del nuovo CCNL è di 190€ (riferito alla 3area/4°livello), con la seguente scalettatura temporale:

- Decorrenza gennaio 2020: + 80 €,
- Decorrenza gennaio 2021: + 70 €,
- Decorrenza dicembre 2022: + 40 €

Dettaglio di tutti gli aumenti per inquadramento:

Inquadramento	aumento mensile da 1/1/2020 -€-	aumento mensile da 1/1/2021 -€-	aumento mensile da 1/12/2022 -€-	Totale -€-
Quadro direttivo 4° livello	107,49	94,06	53,75	255,30
Quadro direttivo 3° livello	93,40	81,73	46,70	221,83
Quadro direttivo 2° livello	88,66	77,58	44,33	210,57
Quadro direttivo 1° livello	84,50	73,94	42,25	200,69
3ª Area professionale 4° livello	80,00	70,00	40,00	190,00
3ª Area professionale 3° livello	69,02	60,39	34,51	163,92
3ª Area professionale 2° livello	65,20	57,05	32,60	154,85
3ª Area professionale 1° livello	61,86	54,13	30,93	146,92
Ex 1a e 2a Area professionale	55,93	48,94	27,97	132,84

Esistono due diversi tipi di persone nel mondo, quelli che vogliono sapere, e quelli che vogliono credere.
Friedrich Nietzsche

FORSE NON TUTTI SANNO CHE …

AGILITA' DEL REMOTE WORKING Nelle giornate di RW concordate con l'azienda, il dipendente può lavorare da remoto anche in un'abitazione diversa dalla propria o dal luogo che aveva indicato come preferito (ad. es. la filiale più vicina a casa), senza obbligo di comunicazione all'azienda. Ovviamente devono essere rispettate le istruzioni contenute nella lettera di assegnazione del remote working.

TICKET E REMOTE WORKING Quando si lavora in SW da casa, il CCNL non prevede il ticket pasto. Nel caso in cui si lavori al mattino in ufficio/filiale ed il pomeriggio in RW, l'azienda eroga un ticket pasto ridotto pari a 3€ (stesso importo erogato per part-time orizzontale). Nel caso invece di RW al mattino e lavoro in ufficio/filiale al pomeriggio, l'azienda non eroga alcun ticket.

BONUS BUSTA PAGA 2020 Dal 1 luglio 2020 il nuovo bonus in busta paga avrà un importo fino a 100 € al mese, e sostituirà il Bonus Renzi di 80 €.
Nella tabella tutti gli aumenti previsti, a seconda dell'ammontare del reddito:

LIMITE DI REDDITO - € -	IMPORTO - € -	MODALITA' DI EROGAZIONE
28.000	100	Credito Irpef in busta paga
da 28.001 a 35.000	80	Detrazione fiscale
da 35.501 a 40.000	da 80 a 0	Detrazione fiscale

Per approfondimenti clicca qui:
https://www.firstcisl.it/romagna/wp-content/uploads/sites/26/2020/01/CISL-volantino-cuneo-fiscale.pdf