



NO ALLA GUERRA
l'Ucraina siamo noi



Parliamo di: Sistema premiante

Il sistema premiante, ha l'obiettivo di allineare il comportamento delle persone alle aspettative dell'azienda in cui essi operano e vivono.

Quello che ormai tutti gli esperti chiamano MBO (management by objectives) deve o dovrebbe essere uno strumento chiaro e semplice con cui puntare al miglioramento delle performance grazie al coinvolgimento delle persone.

Proprio nei giorni scorsi si è concluso, in Credem, il sistema premiante relativo al 2022 e recentemente la banca ha comunicato i primi dati che, in ogni caso, approfondiremo più avanti quando avremo la possibilità di analizzarli attentamente.

Oggi vogliamo richiamare l'attenzione su alcuni aspetti del "sistema incentivante".

In sede di presentazione, la banca chiarisce che affinché un KPI sia efficace e muova i "comportamenti" deve essere: semplice, diretto e tempestivo:

- semplice perché il meccanismo deve essere chiaro;
- diretto in quanto non ci devono essere elementi incontrollabili che possano modificare i risultati;
- tempestivo ovvero che ad una azione di oggi deve corrispondere un risultato oggi.

Questi principi corretti e sacrosanti, purtroppo, non sempre trovano la loro esatta applicazione: regole di esclusione individuali, vincoli di rischio e processo, note su vincoli e specificazioni varie creano confusione; impediscono, in qualche caso, di comprendere in modo lampante le regole e, molto più, spesso, di prevedere gli importi del futuro premio maturando.

Crediamo sia importante e opportuno lavorare di più e meglio in tal senso: occorre creare dei meccanismi

chiari che realmente possano rispettare il principio di tempestività volto ad assicurare davvero che "ad una azione di oggi corrisponda un risultato oggi".

Non parliamo, inoltre, di alcuni aspetti che non hanno cittadinanza in nessuna scheda premiante. Tantissimi colleghi, infatti, ogni giorno si spendono con passione e senso del dovere, mettendoci la faccia ma spesso non trovano una esatta corrispondenza tra la reale performance agita ed il riconoscimento auspicato (o il premio che concretamente "portano a casa"): la ormai costante gestione dell'emergenza collegata alle carenze di personale, questa tecnologia che fatica ad allinearsi agli anni che stiamo vivendo, la gestione delle crisi finanziarie post pandemia il tutto condito dalle costanti e quotidiane pressioni commerciali sicuramente non contribuiscono a creare un ambiente positivo nel quale lavorare.

Una nota finale su un tema che la stessa banca ha menzionato in ambito delle iniziative volte alla valorizzazione delle persone: la formazione. Da più parti, ormai, arrivano diverse segnalazioni grazie alle quali inizia a delinearsi inequivocabilmente una crescente difficoltà a fruire dei corsi inclusi quelli relativi a percorsi obbligatori e normativi. Auspichiamo, dunque, una rinnovata sensibilità grazie alla quale si possa realmente mettere le persone nelle condizioni di poter fruire dei corsi che, oltre ai fini normativi, sono importanti per la formazione continua del personale e, non per ultimo, "alimentano" in modo significativo le schede gespre.



Fiocco Azzurro per First Cisl

Presentiamo con piacere Daniele Barbagallo che si è unito alla squadra first cisl del gruppo Credem, a lui la parola:

“Ho 52 anni e da 31 sono in banca. Ho ricoperto diversi ruoli di natura commerciale: ho trascorso un periodo nella rete di promotori finanziari, mi sono occupato di imprese, ho vissuto pienamente la vita di filiale in qualità di referente di varie agenzie e da 15 anni trasfertista sulle filiali della Sicilia centro-orientale. Da parecchio tempo vivo con passione il sindacato e ho sempre avuto a cuore le problematiche ed il benessere dei colleghi. Oggi scelgo di entrare in First Cisl perché ritengo possa essere la scelta giusta per assistere gli iscritti nel miglior modo possibile con un sistema di comunicazione che mi permette di fornire risposte chiare, veloci ed efficaci.”



un sistema di comunicazione che mi permette di fornire risposte chiare, veloci ed efficaci.”

Benvenuto e buon lavoro Daniele!

Parliamo di: indennità di cassa

Con il nuovo contratto integrativo è stata semplificata la procedura per richiedere l'indennità di cassa; da quest'anno, **ai colleghi che ricoprono il ruolo di RDE, CA e CCE** viene riconosciuta automaticamente in busta paga, senza che sia necessario inserire il DRF con il numero delle giornate effettuate nel mese. In questo modo, chi fa cassa in maniera continuativa ha diritto all'indennità “base” (126,62 euro, corrispondenti a 5 ore di apertura sportello) in modo permanente.

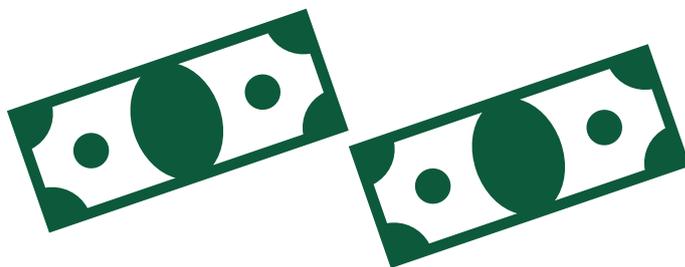
I colleghi che fanno cassa anche nel pomeriggio devono invece continuare ad inserire il DRF per le giornate di apertura pomeridiana ed in tal modo ricevono in busta paga l'intera indennità di cassa, corrispondente a 6 (oppure a 6,30) ore di sportello.

Chi svolge attività di maneggio valori allo sportello ma con ruolo diverso da RDE, CA e CCE, deve continuare ad inserire il DRF mensile: ciò vale, ad esempio, per chi fa cassa in modo saltuario per sostituzioni oppure per gli AOC di Credem Euromobiliare PB.

Infine, coloro che maneggiano valori non allo sportello (es: i gestori che si occupano anche delle operazioni di carico e scarico delle Casse Automatiche) devono chiedere, sempre tramite DRF, l'indennità prevista dal CCNL (pari attualmente a 64,21 eur).

Le indennità sopra descritte vengono corrisposte al 50% per un periodo compreso tra 1 e 9 giorni lavorati al mese, e per intero oltre i 9 giorni lavorati. Fanno eccezione RDE, CA e CCE che ricevono l'indennità base indipendentemente dal numero di giornate di svolgimento del servizio.

Qualora, da una verifica delle buste paga del 2023, risultasse mancante il pagamento di qualche indennità, è possibile richiederne l'erogazione, sempre a mezzo DRF.



I conti della “serva”

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Utile lordo Credem	274.500	248.500	110.188	120.517	140.559	196.599	135.361
Utile netto Credem	189.000	199.500	97.183	76.915	95.300	148.569	105.358
Dividendi azionisti	112.233	102.295	66.295	72.757	66.319	66.246	49.656
Compensi top manager	11.292	8.402	8.565	8.665	7.115	6.832	6.422
Sistema incentivante**	29.514	29.457	25.946	21.072	21.485	21.935	18.775
PWR WelPlus*	3.750	2.630	2.350	2.350	2.350	2.538	2.300
Costo medio dipendente	82,0	81,4	78,4	77,7	77,5	77,1	77,3

* importi (netti a partire dal 2017) liquidati ad aprile dell'anno successivo

** importi (lordi) liquidati ad aprile anno successivo

A Proposito di formazione

Anche quest'anno l'Organismo Paritetico sulla Formazione si occupa della valutazione dei progetti formativi che Credem presenta a FBA (Fondo Banche e Assicurazioni, costituito da Cgil, Cisl, Uil, Abi e Ania) affinché ne valuti la finanziabilità.

Solo previo accordo sindacale infatti è possibile attingere a tale Fondo, che si occupa della formazione continua dei lavoratori ed è alimentato da un contributo dei datori di lavoro pari allo 0,30% del monte salari.

Il finanziamento viene utilizzato anche per la formazione obbligatoria su materie come Ivass e Mifid, corsi assai impegnativi per i colleghi operanti nel commerciale, visto il notevole numero di ore che mal si conciliano con le incombenze quotidiane in filiale. Tutta la formazione finanziata deve essere svolta durante l'orario di lavoro; il personale part time avrà diritto alla remunerazione dell'eventuale formazione effettuata fuori dal proprio orario di lavoro.

Per favorire la corretta fruizione e l'efficacia dei programmi formativi, abbiamo ottenuto la possibilità di poter fare i corsi in remote working o comunque in luogo "protetto" della filiale, in modo da non essere distratti da telefonate, clienti o colleghi che interrompano la fruizione dei corsi.

Ricordiamo inoltre che **deve essere usata la causale "CORSO" in DMTIME** ogni qualvolta si usufruisce della formazione finanziata da FBA e quindi, ovviamente, **non può essere svolta altra attività in contemporanea**.

Nel corso degli incontri abbiamo più volte richiesto all'azienda di ritornare alla programmazione dei corsi in presenza, in particolare per il personale di nuova assunzione, avendo cura (nei casi di cambio mansione) di somministrare la formazione tempestivamente e non soltanto dopo l'ingresso nel nuovo ruolo.

A questo punto, non ci resta che augurare a tutti

buona formazione.



Referenti Sas gruppo Credem

In ottemperanza a quanto previsto dallo statuto first cisl nel corso del mese abbiamo formalizzato la nomina dei referenti per le varie funzioni così come previsto; di seguito il riepilogo:

- Referente Welfare **Sergio Gallo**
- Referente bilateralità **Ambrogio Tattolo**
- Referente comunicazione e responsabile sito internet e social media **Matteo Cristofalo**
- Referente consulenza e assistenza giuslavoristica **Claudio Masi**
- Referente donne e politiche di parità e di genere **Sabrina Rossi**
- Referente alte professionalità **Sabrina Librera**
- Referente esodati/e **Sabrina Rossi**.

Campagna fiscale 730

È partita la campagna fiscale dei Centri di assistenza fiscale Cisl per la compilazione del modello 730. Le 1.600 sedi dei Caf Cisl sono a disposizione degli utenti nella compilazione della dichiarazione dei redditi.

Prenotare un appuntamento è molto facile:

- Numero verde gratuito 800 800 730
- Portale web www.cafcisl.it/prenota
- Whatsapp <https://wa.me/390687165505>

Inoltre gli utenti hanno la possibilità di presentare il proprio 730 comodamente da casa attraverso il servizio PersonalCaf, lo sportello virtuale affidabile e accessibile 24 ore su 24 da qualsiasi dispositivo (per, smartphone o tablet). **"Lo sai che lo detrai?"** (<https://www.cafcisl.it/schede-563-losaichelodetra>): tutte le spese sostenute nel 2022 che possono dare un risparmio fiscale con la dichiarazione 2023.

Documenti necessari (https://www.cafcisl.it/schede-562-documenti_730): la documentazione necessaria al Caf per una corretta e rapida compilazione del 730.

Oltre alla presentazione del modello 730 i Caf Cisl offrono agli utenti numerosi altri servizi **il tuo sindacalista è sempre a disposizione per ogni tipo di informazione.**

