



C'era una volta la SME

Com'è ormai noto a tutti, recentemente la banca ha deciso di dismettere la struttura della SME tornando ad un modello che, per coloro che hanno maturato diversi anni di banca, è noto e conosciuto: insomma, un film già visto. Viene archiviata un'esperienza che, per molti colleghi, ha rappresentato una sfida ed un percorso professionale importante: un'esperienza che finisce e che lascia spazio a sentimenti intrisi di nostalgia e amarezza.

La decisione dall'alto sicuramente è motivata e sostenuta da tutte le migliori ragioni, intenzioni e finalizzata ad ottimizzare ed 'efficientare' il nostro sistema interno. I più maliziosi, tuttavia, potrebbero dire che, ancora una volta, *"non ce la fa"* un modello ideato e suggerito dai migliori esperti, anche internazionali, che in Credem, così come in altre banche, hanno contribuito a mettere in piedi un modello sbagliato che, infatti, dopo pochi anni è stato archiviato.

Quello che rimane adesso, e che per noi è molto importante, è la storia di decine di colleghe e colleghi che, in questo momento, si sentono disorientati, spaesati e senza punti di riferimento. Molte persone che, seppur abbiano lavorato sodo, non trovano più un riscontro concreto nell'impegno profuso e nei sogni che nel tempo hanno coltivato con "passione e responsabilità".

La linea retta con cui è stata decisa questa "Summa Divisio" costituisce e ricompone un "vecchio spartiacque" (Filiale e CIM) ma segna, in realtà, un solco profondo nell'esperienza professionale di chi ha visto nascere, crescere ed oggi venir meno l'esperienza della Sme.

Sgombriamo subito il campo da qualsiasi equivoco: queste riflessioni non sono finalizzate a criticare nel "merito" la scelta della Banca la quale, peraltro, detiene il diritto-dovere di organizzare al meglio la propria struttura. Il nostro ragionamento è legato al

"metodo": persone che non sanno dove e cosa faranno, scelte apicali comunicate date agli uni ma non agli altri, colleghi anche quadri direttivi, a cui viene proposto un ruolo intermedio e lontano da casa o in alternativa un posto vicino casa grazie a cui diventa ragionevole accettare il "demansionamento".

La gestione del processo, insomma, avrebbe dovuto essere fondata sull'ascolto ed una massima attenzione alle persone ma, purtroppo, riscontriamo diversi elementi che ci fanno pensare tutt'altro.

Sarebbe importante capire, infine, secondo quali logiche, soprattutto nei territori, siano state destinate le persone o in filiale o al Centro Imprese. È prevalso il merito? I risultati oggettivamente ottenuti nei precedenti anni? Il "benessere" delle persone? Insomma "COME" è stato fatto il TUTTO non è chiaro.

In realtà il "COME" importa sempre molto poco anche perché il "COSA", a brevissimo, sarà acqua passata: la SME sarà acqua passata.

Ricordiamo, in conclusione, che l'azienda in questi casi ha l'impegno a contenere la mobilità territoriale e professionale, valutando richieste di trasferimento o cambio ruolo presentate dai dipendenti e la possibilità di utilizzare flessibilità d'orario in entrata/uscita, modifica della pausa pranzo, remote working o telelavoro, decentramento della sede di lavoro.



Desertificazione Bancaria

Continua il lavoro del comitato scientifico della Fondazione Fiba riguardo l'Osservatorio sulla desertificazione bancaria, collegati al seguente link per l'articolo completo e per i dati aggiornati:

<https://www.firstcisl.it/osservatorio-desertificazione-bancaria/>

Meritocrazia

Lasciate ogni speranza...

Sarà successo a molti colleghi di continuare a raggiungere obiettivi, di avere kpi negli anni con valutazione rilevante o eccellente, ma quando si trattava di avanzamento di carriera o ricoprire ruoli manageriali “incredibilmente” si bloccava l’ascesa. Certo questo non accade a tutti. Accade molto spesso agli over 50 (a volte anche over 45). Perché? Forse perché la conclusione della vita lavorativa è “solo” di 10/15 anni? Difficile dare una risposta a questi colleghi. Difficile trovare la risposta anche nelle varie comunicazioni aziendali sull’argomento.

Ancor più difficile riuscire a dare spiegazione del perché la banca non pubblicizza più le varie promozioni/premialità alle persone, malgrado i sondaggi fatti al personale richiedevano di continuare a farlo. Forse il Credem si è accorto che gli “interventi” su certi nominativi erano proprio un boomerang per l’azienda stessa.

Comunque, o voi tutti, lasciate ogni speranza...



di capire!

Variazione quota TFR

Come previsto da un accordo sindacale, ogni anno è possibile variare la quota di TFR che va al fondo pensione, modificando la scelta, fatta a suo tempo.

Le soluzioni alternative alla destinazione integrale del TFR (20% oppure 50%) possono essere valutate in base a criteri di tipo:

- fiscale: il fondo pensione beneficia di una tassazione più favorevole, avendo finalità previdenziali;
- finanziario: il fondo pensione risente dell'andamento dei mercati e dei tassi, il tfr ha un rendimento in parte fisso (1,50% annuo) e in parte variabile (75% dell'incremento dell'indice dei prezzi al consumo accertato dall'Istat rispetto all'anno precedente);
- legale: il fondo pensione è impignorabile e inesquestrabile; il TFR, come lo stipendio, potrebbe essere soggetto a vincolo sul Quinto);
- liquidabilità: il Tfr prevede maggiori possibilità di anticipazione, anche in base al contratto integrativo, per chi ha TFR disponibile in azienda (vedi pag. 2 del cedolino); il fondo pensione consente l'anticipo del 30% senza dover fornire giustificativi.

Diverse sono anche le previsioni di liquidazione al termine del rapporto di lavoro o al momento del pensionamento. Per un maggiore approfondimento è disponibile al seguente link il numero speciale della Sveglia sulla previdenza:

[La Sveglia speciale: previdenza complementare](#)

Supporto in caso calamità

Riportiamo di seguito alcuni contenuti del Contratto di Gruppo, applicabili sia a situazioni di prima emergenza che per esigenze legate alla ricostruzione:

9.2(...) si prevede che in caso di eventi climatici catastrofici (es. terremoti, inondazioni, ecc.):

- *nell'ipotesi in cui si siano verificate situazioni documentate di grave disagio personale o familiare oppure siano state emesse da parte degli organi competenti delle ordinanze che invitano la popolazione a non viaggiare o a soggiornare fuori dalle proprie abitazioni l'Azienda considererà i dipendenti in aspettativa retribuita per un massimo di 2 giornate;*
- *l'Azienda offrirà un servizio di supporto psicologico individuale ai dipendenti che ne facciano richiesta, nel pieno rispetto delle norme sulla privacy e la riservatezza dei dati personali*
- *nell'ipotesi di dipendenti residenti in Comuni per i quali il Governo abbia riconosciuto lo stato di calamità naturale, al fine di agevolarli nell'opera di ricostruzione/ristrutturazione degli immobili di proprietà e costituenti la propria abitazione principale, l'anticipo del TFR potrà essere richiesto anche dai dipendenti che abbiano meno di 8 anni di anzianità di servizio e che abbiano già fruito di anticipazioni per l'acquisto/ristrutturazione della prima casa e potrà raggiungere l'importo del 100% di quanto accantonato in Azienda comprensivo delle quote di TFR girate al Fondo Tesoreria INPS.*

Ricordiamo inoltre che la "Banca del tempo" consente di richiedere permessi retribuiti fino a 15 giorni all'anno per dare concreto supporto ai dipendenti del Gruppo che necessitano: **“di assentarsi per esigenze riconducibili a eventi di natura sismica e/o meteorologica di particolare gravità (...) le giornate di permesso verranno concesse ai lavoratori che hanno già esaurito la disponibilità di tutte le spettanze di competenza dell'anno solare”**