



la Sveglia 2.0

La Sveglia 2.0 n.176 - maggio 2017 - Foglio sindacale della **FIRST/CISL CREDEM**

WELFARE senza Benessere ?

A partire da fine aprile, si è aperta per tutti coloro che partecipano al sistema incentivante, la scelta delle diverse opzioni tra le quali ripartire il **Premio Welfare di Risultato** relativo al 2016.

La scelta può essere fatta entro fine novembre, a luglio si aprirà l'ulteriore quota, non legata agli obiettivi individuali o della filiale/ufficio di appartenenza, ma condizionata all'andamento della banca e ad un punteggio minimo di Kpi pari o superiore a 78.

Si tratta di un meccanismo per noi fortemente innovativo, ma già adottato in vario modo da altre banche e da aziende di altri settori, che determina un forte risparmio trasformando in "netto" un importo altrimenti soggetto ad un dimezzamento per effetto delle trattenute contributive e fiscali. Le regole, basate sulle previsioni normative della Legge di Stabilità e dell'Agenzia delle Entrate, privilegiano in primo luogo il sostegno alla famiglia, con interventi legati al rimborso delle **spese per l'istruzione dei figli**.

Un altro ambito, purtroppo in forte espansione, riguarda la copertura di **spese per l'assistenza** di familiari anziani o non autosufficienti.

Quest'anno, il premio Welfare include poi una serie di interventi (in passato non previsti) che vanno dalle **palestre ai viaggi alle spese per la cultura**, allo scopo di poter ampliare la platea dei beneficiari. Resta infine la **contribuzione al fondo pensione**, confermando il ruolo della previdenza complementare come pilastro del Welfare.

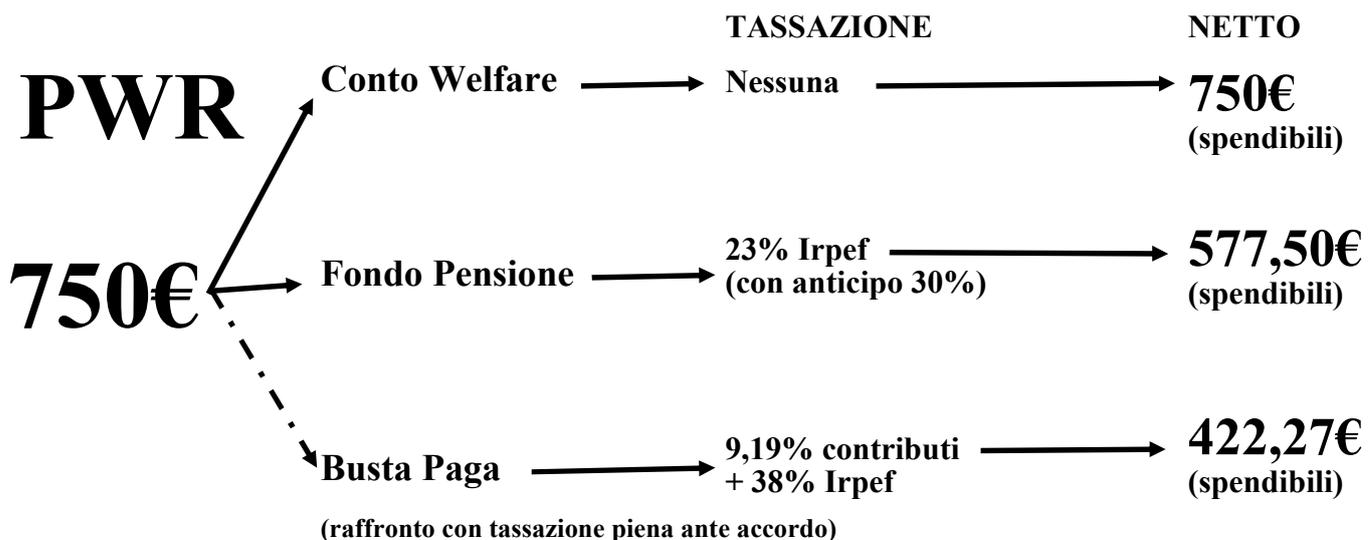
* * *

Sulla scorsa Sveglia abbiamo pubblicato un contributo dalla Sicilia intitolato "Il Welfare non oltrepassa lo Stretto?". Diversi colleghi ci hanno segnalato che anche gli Appennini, le Alpi, lo Ionio ed i principali fiumi paiono ostacolare la diffusione del benessere per le persone che lavorano nel gruppo Credem...

Da alcune segnalazioni che ci giungono, accade ancora che, nelle riunioni commerciali, "grandi" manager usino toni sempre più minacciosi, dove il "**vi mando a casa**" non si riferisce alla possibilità di uscire in orario o di essere trasferiti vicino alla residenza (anzi ...). Questo ci pare il sintomo della incapacità di motivare o del timore di perdere i lauti premi a cui sono avvezzi.

Un capo che si rapporta in questo modo, perde la stima del suo gruppo e ha fallito!

L'avvio del confronto per applicare l'accordo nazionale sulle Politiche Commerciali è, per noi, l'occasione per richiamare la Banca al rispetto delle persone e delle dichiarazioni di attenzione al benessere.



Composto presso First/CISL Emilia Centrale - ufficio di Via Turri, 69 - tel.0522/357445 - (fax 357438) - e-mail credem@firstcisl.it
Vieni a trovarci su www.firstcisl.it/Il mondo First/I siti della First nelle banche/First Credito Emiliano
Cerca la pagina "First Cisl Credem" su Facebook e clicca "mi piace"

Hanno collaborato a questo numero:

Sandoni M. - De Conti S. - Masi C. - Martelli M. - Tattolo A. - Gallo S. - Ghinoi C. -



CREDEM IN ...BREVE

BONUS MAMMA DOMANI

Da questo mese è possibile presentare la domanda per il "bonus mamma" di 800 € destinato a tutte le donne nei casi di:

- Parto, avvenuto nel 2017
- Maturazione di almeno 7 mesi di gravidanza dopo l'1/1/17, in caso di interruzione
- adozione nazionale o internazionale definitiva
- affidamento preadottivo nazionale disposto con ordinanza o affidamento preadottivo internazionale.

La domanda dev'essere presentata all'INPS entro 1 anno dal verificarsi dell'evento (nascita, adozione, affidamento) o dopo il compimento del 7° mese di gravidanza, in via telematica, mediante una delle seguenti modalità:

- rivolgendosi al **Patronato INAS CISL**
- sul sito **www.inps.it**, utilizzando il PIN dispositivo
- **Contact Center** - numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o 06/164.164 (a pagamento da rete mobile)

BONUS NIDO

Publicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto relativo al Buono Nido, previsto dall'ultima legge di bilancio.

Si tratta di mille euro annui, erogati direttamente al genitore, senza limiti di reddito ISEE e con cadenza mensile, per 11 mensilità, e destinati al pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati di ciascun bimbo, nato o adottato dal 1° gennaio 2016 in poi.

Lo stesso buono potrà essere richiesto anche per i bambini affetti da gravi patologie che, non potendo frequentare il nido, necessitano di cure presso il proprio domicilio, fermo restando il limite di età, da 0 a 3 anni. L'INPS pubblicherà apposite istruzioni operative per l'accesso al beneficio.

CONGEDO PARENTALE A ORE

Ricordiamo che è possibile usufruire dei congedi parentali (aspettativa facoltativa) anche ad ore, per almeno un'ora giornaliera; in ciascun mese di utilizzo la somma delle ore deve corrispondere ad una o più giornate intere. La domanda va inoltrata all'INPS, e presentata all'azienda, con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Non sono ammessi cumuli, nella stessa giornata, con altri permessi.

GUIDA PER L'ACQUISTO DELLA CASA

Sul sito **www.agenziaentrate.gov.it** è stata pubblicata una guida dell'Agenzia delle Entrate che fornisce un quadro riassuntivo delle principali regole da seguire quando si compra una casa, in modo da poter "sfruttare" tutti i benefici previsti dalla legge (imposte ridotte, limitazione del potere di accertamento di valore, ecc.).

Su richiesta, da inviare all'indirizzo **credem@firstcisl.it**, siamo disponibili ad inviarvene copia.

CELLULARE AZIENDALE

A seguito di segnalazione da parte di colleghi che non riuscivano più ad accedere ai loro cellulari aziendali dopo averli spenti, abbiamo chiesto chiarimenti all'ufficio SEIESP. La causa potrebbe essere il cambio mensile della password, che solitamente viene fatto dal PC aziendale. In questo caso, è necessario tenere acceso anche il dispositivo mobile, così da consentirne l'aggiornamento. Sulla intranet aziendale trovate le guide che possono dare risposte ai problemi più frequenti.

RIORGANIZZAZIONE 2017

Filiali "light": molta difficoltà nelle sostituzioni!

Negli anni passati il problema riguardava i cassieri, oggi, per effetto della riorganizzazione, anche i Gestori e i Direttori, che per poter fare 1 gg di ferie o un corso di formazione vanno alla disperata ricerca di qualcuno che porti a 2 il numero di colleghi presenti in Filiale!

Raccomandiamo di fare molta attenzione alla normativa sulla sicurezza, anche in fase di accesso e apertura filiale, per prevenire malaugurati tentativi di rapina e probabili sanzioni disciplinari da parte dell'azienda.

RDF: l'assegnazione di due o tre filiali in capo allo stesso Responsabile raddoppia (o triplica ...) i problemi (e i rischi!) in tema di Antiriciclaggio e non solo! Questo è un buon motivo per adeguare l'inquadramento ai livelli previsti dal CCNL, qualora l'RDF ne sia sprovvisto.

Infatti, il presidio di più filiali si complica notevolmente: è più difficile avere un buon grado di conoscenza dei nominativi, consultare la documentazione nelle diverse filiali e valutare la congruità della movimentazione.

Su questa materia serve la massima attenzione e la massima priorità (ben prima del budget!).

Non è ammessa l'ignoranza, e la responsabilità è prima di tutto soggettiva!

Ricordiamo infine che non basta fare la singola segnalazione per tutelarsi. Anche in caso di segnalazione, consentire il ripetersi di operazioni da parte dello stesso nominativo attribuisce all'RDF ulteriore responsabilità. A titolo esemplificativo, ma sicuramente non esaustivo, indichiamo il mantenimento di conti con saldi attivi modesti, ma sui quali vi sono numerose operazioni in entrata ed uscita, o rapporti con operazioni di importo elevato su nominativi la cui attività non giustifica tale movimentazione.

POLI Small Business: diversi problemi, ancora da risolvere, dopo l'accentramento dei GSB in un unico polo:

- mancanza di una figura di back office, che si occupi dell'ingente lavoro amministrativo e faccia da punto di riferimento in caso di assenza del gestore;
- elevata mobilità con auto propria;
- ancora difficoltà logistiche da risolvere.

A distanza di qualche mese dall'avvio della riorganizzazione, è necessario risolvere queste, ed altre questioni, che abbiamo da tempo portato all'attenzione della Direzione, nel corso di diversi incontri sul tema.

30 APRILE

L'accordo firmato a fine 2016 per disciplinare la pianificazione delle ferie, festività e banca delle ore prevedeva, per la prima volta, un termine entro il quale l'azienda doveva confermare i piani ferie dei dipendenti, il 30 aprile.

Ci complimentiamo con i colleghi chiamati a gestire questa delicata incombenza perché hanno spesso dovuto fare i salti mortali, soprattutto nelle situazioni di carenza di organico (filiali light e non solo).

Visto il carattere di sperimentabilità dell'accordo, Vi invitiamo a segnalarci eventuali anomalie o disfunzioni, così da poter intervenire tempestivamente.