



La Sveglia 4.0

N. 202 - gennaio 2020 | FOGLIO SINDACALE FIRST CISL GRUPPO CREDEM | Redazione: M. Sandoni, C. Masi, M. Martelli, S. Spataro, A. Tattolo, S. Gallo, S. Grandi

AL VOTO !

Nel mese di febbraio 2020 si svolgeranno in tutta Italia le assemblee dei lavoratori del Credito, nelle quali le Organizzazioni Sindacali illustreranno l'ipotesi di accordo firmata il 19/12/19 con ABI per il rinnovo del Contratto Collettivo. I partecipanti alle assemblee saranno quindi chiamati a votare il testo, che diventerà a tutti gli effetti il nuovo CCNL soltanto dopo l'approvazione su base nazionale. **Gli aumenti economici saranno erogati in busta paga a febbraio o al più tardi a marzo, ovviamente con gli importi arretrati maturati da gennaio 2020.**

Nelle pagine a seguire riportiamo in sintesi le principali novità definite nella lunga trattativa sindacale con ABI. Invitiamo tutti i colleghi a partecipare alle assemblee sindacali, esercitando pienamente il diritto ad essere informati ed a deliberare.

Buona lettura e buona partecipazione !

IN QUESTO NUMERO:
PROPOSTA NUOVO CCNL CREDITO, LEGGE DI BILANCIO 2020 (SOSTEGNI ALLA FAMIGLIA, DETRAIBILITA' SPESE MEDICHE, FERIE ED EX FESTIVITA' 2020, BANCA ORE

ATTENTI AL LUPO !

Dopo 25 anni (ed oltre 200 numeri !) della Sveglia, ci ritroviamo ancora una volta a formulare un invito, anzi, un appello a chi ci legge:

attenti a quello che fate, attenti a quello che autorizzate !

Prendetevi la massima attenzione, ed il giusto tempo, per assicurare la regolarità formale e sostanziale alle operazioni che dovete svolgere per conto dei clienti, sia allo sportello che nella consulenza, sia nelle delibere che nei controlli.

Sappiamo bene quello che vi raccontano: «*conta soltanto il venduto, il budget, i dati*», ma quando scoppia il bubbone ... guai a chi rimane con il cerino in mano !

La gestione dell'errore è un'area dove il Credem vorrebbe migliorare, ma per intanto l'errante (cioè colui che erra) se la passa ancora molto male; nulla valgono le pressioni commerciali, le forzature indotte dai capi, le carenze di organico, le anomalie procedurali ... «*chi sbaglia paga*» e restituisce pure il premio performance incassato !

Secondo voi vale la pena di lavorare a questi ritmi e a questi rischi ?



LA PROPOSTA DI RINNOVO DEL NUOVO CCNL 2020_2022

■ SALARIO con il contratto busta paga più pesante

La retribuzione aumenta di 190 euro a livello medio (terza area – quarto livello) a regime, nel 2022 (+7%). L'incremento supera l'inflazione attesa nel 2019 e quella programmata per gli anni successivi (+3,6%). Abbiamo ottenuto il riconoscimento della produttività dei lavoratori, che con i loro sacrifici e il loro impegno, hanno consentito al sistema bancario di superare la lunga crisi di questi anni, mantenendo il rapporto fiduciario con la clientela.



È abolito il salario d'ingresso, penalizzante per i neoassunti, ponendo a carico del FOC l'integrazione della retribuzione dei dipendenti precedentemente assunti con questo regime contrattuale.

	STIPENDIO ATTUALE EURO	INCREMENTO LORDO DELLA VOCE STIPENDIO PERIODO 2019-2022					SCALA PARAMETRALE STIPENDIO AL 2022
		INCREMENTO COMPLESSIVO 2019-2022 EURO	GENNAIO 2020 EURO	GENNAIO 2021 EURO	DICEMBRE 2022 EURO	STIPENDIO AL 2022 EURO	
QD4	4.320,26	255,30	107,49	94,06	53,75	4.575,56	210,34
QD3	3.667,18	221,83	93,40	81,73	46,70	3.889,01	178,78
QD2	3.272,81	210,57	88,66	77,58	44,33	3.483,38	160,13
QD1	3.083,04	200,69	84,50	73,94	42,25	3.283,73	150,96
3 AREA 4 LIV.	2.716,90	190,00	80,00	70,00	40,00	2.906,90	133,63
3 AREA 3 LIV.	2.520,28	163,92	69,02	60,39	34,51	2.684,20	123,39
3 AREA 2 LIV.	2.381,03	154,85	65,20	57,05	32,60	2.535,88	116,58
3 AREA 1 LIV.	2.259,05	146,92	61,86	54,13	30,93	2.405,97	110,6
2 AREA 3 LIV.*	2.123,77						
2 AREA 2 LIV.	2.042,47						
2 AREA 1 LIV.	1.987,28	132,84	55,93	48,94	27,97	2.175,31	100,00
LIV. UNICO + NOT.	1.899,96						
LIV. UNICO	1.850,82						

* Le lavoratrici/lavoratori già inquadrati in questo livello conservano sotto forma di "Integrazione stipendio ex ccnl 2019", non riassorbibile in caso di futuri incrementi retributivi, la differenza di trattamento economico relativa alla voce stipendio e, eventualmente, alla voce scatti di anzianità/importo ex ristrutturazione tabellare.

L'ipotesi di accordo sul rinnovo del contratto nazionale dei bancari è stata firmata il 19 dicembre 2019

AdessoContratto!

Firmato il rinnovo, presto le assemblee. Dal mondo bancario una spinta alla crescita del Paese. I punti principali.

- **TUTELE**
aumentano le garanzie per i lavoratori sottoposti a procedimento disciplinare
- **DIRITTI SOCIALI**
part time diritto per i genitori di figli con disabilità, novità su permessi e malattia
- **DIGITALE**
via libera alla cabina di regia sull'innovazione tecnologica e le nuove figure professionali
- **DISCONNESSIONE**
maggiore tutela della vita privata, diritto a spegnere i dispositivi aziendali fuori orario

■ **SMART WORKING**
strumento per la conciliazione vita-lavoro

■ **INQUADRAMENTI**
impianto confermato, non passa la riforma targata Abi

■ **MOBILITÀ**
confermate anzianità di servizio e distanza chilometrica

■ **AREA CONTRATTUALE**
Npl e Utp, resta il contratto del credito per gli esternalizzati

SALARIO
arrivano 190 euro per il livello medio, superato il recupero inflattivo, riconosciuta la produttività



LA PROPOSTA

DI RINNOVO DEL

NUOVO CCNL

2020_2022

“

DIRITTI SOCIALI

Valorizzate genitorialità, carichi di cura, inclusione e sostegno alla disabilità. Tra le novità più importanti, il diritto al part time per i genitori di figli con disabilità (legge 104), anche senza gravità. Fino ad oggi l'accesso al part time non poteva superare il limite del 20% del personale. Questo limite viene abolito, con l'intento di favorirne l'utilizzo. Per quanto riguarda i permessi, viene stabilito che i 5 giorni previsti per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento, accordati durante l'anno scolastico, verranno retribuiti. Passi avanti importanti anche sul versante malattie. I lavoratori sottoposti a terapie salvavita (malattie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative) potranno beneficiare di flessibilità ad hoc. Viene estesa da 12 a 24 mesi l'aspettativa post comperto per le patologie oncologiche e le malattie di gravità analoga.

MOBILITÀ

Per quanto riguarda le modifiche introdotte alla mobilità ordinaria, rimane ferma la previsione dei 22 anni di servizio sia per le Aree professionali sia per i Quadri direttivi, e le rispettive fasce chilometriche già vigenti, mentre vengono elevati di cinque anni i requisiti anagrafici previsti.



TUTELE PROFESSIONALI

In questi anni abbiamo assistito al moltiplicarsi delle contestazioni disciplinari, spesso costruite sulla base del concetto di "colpa grave". Con il nuovo contratto si cambia registro. La valutazione della colpa in caso di procedimento disciplinare dovrà infatti tenere conto delle "circostanze di fatto", vale a dire del contesto organizzativo e delle indicazioni ricevute dall'azienda. Il termine di difesa passa da 5 giorni "solari" a 7 lavorativi. Le banche dovranno concedere pieno accesso agli atti affinché il diritto alla difesa sia effettivamente esercitato. Per quanto riguarda i fatti commessi nell'esercizio delle funzioni, tutte le spese legali – qualora ricorrano elementi oggettivi di riscontro – verranno anticipate dalle imprese.



DISCONNESSIONE

Niente più chiamate sul telefono fuori orario, niente più mail che arrivano sugli account personali. Il nuovo contratto introduce il diritto alla disconnessione mettendo al riparo i dipendenti delle banche da richieste eccessive e da intrusioni indebite nella loro vita privata. Le comunicazioni di lavoro avvengono esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali. Significa che i device personali non sono strumenti di lavoro assoggettati al controllo aziendale. Ancor più importante, fuori dall'orario di lavoro si potranno disconnettere i dispositivi aziendali.



“

AREA CONTRATTUALE

Non sono previste modifiche sostanziali, vengono però rafforzate le procedure di confronto sindacale per quanto riguarda le riorganizzazioni aziendali. È prevista una nuova norma che, nel caso della gestione di Npl e Utp, esplicita il mantenimento del contratto del credito al personale esternalizzato a società al di fuori del settore.

”

INQUADRAMENTI

La profonda riforma che l'Abi aveva messo sul tavolo per destrutturare gli inquadramenti non è passata. L'impianto resta pressoché invariato. Unica eccezione è l'unificazione della 1 e della 2 area professionale in un unico livello retributivo. Quale clausola di salvaguardia dei diritti economici acquisiti, è prevista la conservazione della differenza di trattamento economico per i lavoratori già inquadri come 2 Area 3 livello come "integrazione stipendio" non riassorbibile.



DIGITALE

La rivoluzione digitale avanza e le banche non possono fare da sé. Per questo Abi e sindacati hanno deciso di dar vita ad una Cabina di regia, che si configura come un organismo bilaterale e paritetico, composto dai segretari generali e un componente ulteriore per ciascuna sigla, e dai rappresentanti dell'Abi. Avrà il compito di monitorare e analizzare l'impatto delle nuove tecnologie sui modelli organizzativi delle banche e di vagliare l'introduzione di nuove figure professionali nei gruppi nonché il loro inquadramento. Cosa particolarmente importante, la nascita della cabina di regia segna un deciso passo avanti della partecipazione dei lavoratori.

”

LAVORO AGILE

Le parti si sono accordate per assegnare prioritariamente alla contrattazione collettiva la funzione di definire le modalità di svolgimento del lavoro agile. Quest'ultima dovrà recepire gli indirizzi stabiliti dal contratto nazionale, attenendosi alle previsioni di legge sul lavoro subordinato. Viene fissato inoltre il limite di 10 giornate al mese. Tocca all'azienda fornire la strumentazione necessaria allo svolgimento della prestazione. Il datore di lavoro è tenuto a garantire il rispetto della privacy del lavoratore.





LEGGE DI BILANCIO 2020: CONGEDI E CONTRIBUTI A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA

Congedo obbligatorio di paternità

Nel pacchetto famiglia collegato alla legge di bilancio 2020 aumenta il numero di giorni del congedo obbligatorio di paternità, per nascita, adozione o affido, godibile entro il quinto mese dalla nascita o dall'adozione/affido e integralmente retribuito. Pertanto dal 2020 si passa da 5 a 7 giorni, uniformandoci a quanto previsto dall'Unione Europea.

Congedo per la malattia dei figli

Ne possono godere alternativamente sia la mamma, sia il papà per tutto il tempo della malattia del figlio stabilita dal pediatra o dalla struttura sanitaria (in caso di ricovero), che ne inviano richiesta all'Inps tramite il datore di lavoro, con i seguenti limiti:

- fino al compimento dei 3 anni: non ci sono limiti da rispettare;
- fino al compimento degli 8 anni: 5 giorni di assenza ogni anno;
- dopo gli 8 anni: il diritto al congedo per malattia del figlio decade.

Ricordiamo che questi giorni di permesso non sono retribuiti e sono totalmente a carico della lavoratrice/lavoratore.

Bonus bebè

Rifinanziato dalla legge di bilancio per il 2020 il contributo mensile riconosciuto per il primo anno di vita del bambino per i nuovi nati. L'importo economico sarà variabile in funzione del reddito ISEE familiare (tra 80 e 160 euro mensili per il primo figlio e tra i 96 e i 192 euro mensili per il secondo).

Premio alla nascita e premio adozione

Confermato per il 2020 il contributo di 800 euro richiedibile dal 7° mese di gravidanza ed entro un anno dalla nascita o dalla data di adozione. Spetta a tutti, non ha requisiti di reddito.

Bonus asilo nido

Costituisce di fatto un rimborso, pagato dall'Inps fino a un massimo di 11 mensilità, per chi iscrive i figli al nido. Dal 2020 avrà un importo variabile (tra 1500 e 3000 euro annui) in base a determinate soglie ISEE di riferimento. Viene erogato fino ad esaurimento fondi.

Bonus latte artificiale

Dal 2020, le mamme che non possono allattare a causa di patologie hanno diritto ad un contributo economico dell'importo massimo di 400 euro annui, fino al 6° mese di vita del bebè, come sostegno per l'acquisto di latte artificiale (saranno stabiliti entro marzo i limiti di reddito).



FERIE, EX-FESTIVITÀ, FESTIVITÀ CIVILI E SEMI FESTIVI 2020

Quest'anno per le **Aree Professionali** le ex festività indicate in busta paga per il 2020 sono 5:

- giovedì 19 marzo (San Giuseppe)
- giovedì 21 maggio (Ascensione);
- giovedì 11 giugno (Corpus Domini)
- lunedì 29 giugno (San Pietro e Paolo);
- mercoledì 4 novembre 2020 (Festa dell'Unità Nazionale).

Per la **piazza di Roma** le giornate si riducono di **1 giornata** in quanto il 29 giugno è giornata festiva.

Per quanto riguarda i **Quadri Direttivi ed i Dirigenti**, che contribuiscono con 1 giornata di 'ex-festività' ad alimentare il FOC-Fondo per l'Occupazione, **la loro la dotazione 2020 sarà pari a 4 giornate**. Ricordiamo per completezza di informazione che invece le Aree Professionali contribuiscono al FOC con il versamento di 7,30 ore di Banca Ore. **Attenzione** dunque a non utilizzare in queste giornate di assenze non retribuite (aspettative, scioperi, congedi parentali non retribuiti), pena la perdita del diritto a fruire del permesso. Nella tabella a fianco il riepilogo delle diverse spettanze per il 2020.

ANNO 2020	DOTAZIONE FERIE (FER in DMTIME)	EX FESTIVITA' (FS in DMTIME)	FESTIVITA' CIVILI (FDM in DMTIME)	GIORNATE SEMI-FESTIVE
Aree Professionali	- fino al 4° anno di anzianità: 20 gg , 22 gg per la 3A_4°L - dal 5° al 9° anno di anzianità: 22gg - dal 10° anno di anzianità: 25gg	5 giorni	0	Santo Patrono del proprio Comune + 14 agosto Vigilia di Ferragosto + 24 dicembre Vigilia di Natale + 31 dicembre
Quadri Direttivi e Dirigenti	- per il 1° anno : 2gg per ogni mese lavorato - dal 2 °anno, 26 gg	4 giorni	0	Santo Patrono del proprio Comune + 14 agosto Vigilia di Ferragosto + 24 dicembre Vigilia di Natale + 31 dicembre

Ricordiamo inoltre che restano validi i seguenti disposti:

PERMESSO CONTRATTUALE: alle Aree Professionali spettano 7,30 ore da fruire entro l'anno pena la perdita del diritto. Ai part-time spetta un permesso pari a 3gg lavorative, fruibile anche ad ore.

AUTOGESTIONE QD: i Quadri Direttivi possono utilizzare permessi frazionati compensativi di prestazioni lavorative effettuate in eccedenza sul normale orario di lavoro.

PART-TIME: i colleghi part-time hanno la facoltà di accreditare in Banca Ore il lavoro supplementare (oltre l'orario normale di lavoro, senza maggiorazione). Il lavoro straordinario dei part-time, cioè le ore lavorate oltre il limite delle 37,50 ore settimanali (con maggiorazione del 25%) può entrare in Banca Ore con le stesse regole dei lavoratori full time.



COME FUNZIONA LA BANCA ORE

Alle Aree Professionali spettano annualmente 15,30 ore annue in proporzione ai mesi lavorati.

Le prime 50 ore di prestazioni aggiuntive nell'anno (oltre il normale orario di lavoro) vengono accreditate in Banca Ore, dando diritto al recupero obbligatorio.

Le eventuali ulteriori 50 ore di prestazione aggiuntiva danno diritto al compenso in busta paga, con una maggiorazione del:

- 25% se effettuate in giorni feriali,
- 30% se effettuate al sabato (o al lunedì nel caso di orario da martedì a sabato)
- 55% se effettuate di notte, fra le 22 e le 6.

Gli straordinari effettuati di sabato, in giorno semifestivo o in orario notturno sono sempre retribuiti, con relativa maggiorazione.

Gli straordinari effettuati di domenica (giorno di riposo settimanale) danno diritto ad un riposo compensativo di pari durata, oltre al pagamento dello straordinario feriale con la maggiorazione del 25%.

POLIZZE CASSA E RISCHI PROFESSIONALI IN SCADENZA

La tutela è importante per tutti i colleghi che sono coinvolti nella relazione con la Clientela: **per assicurarti contro i sinistri di cassa o professionali che ne possono derivare attiva subito la polizza con First Cisl**. Per informazioni o ricevere la scheda di adesione puoi contattare la/il tua/tuo Rappresentante Sindacale First Cisl di riferimento o scrivere a credem@firstcisl.it.





DETRAIBILITÀ SPESE MEDICHE 2020

Dal 1° gennaio 2020 tutte le spese che si porteranno in detrazione in dichiarazione dei redditi non possono più essere pagate in contanti, ma solo con metodi di pagamento tracciabili:

- bancomat, carte di debito/credito (anche prepagate) e moneta elettronica,
- bonifico bancario/postale, bollettino postale,
- assegno.

Il conto/carta dal quale si effettua il pagamento deve essere intestato alla persona che porterà in detrazione la spesa.

Attenzione: oltre alla fattura, va conservata e portata al Caf anche la copia della ricevuta del pagamento!

Restano come unica eccezione le spese per medicinali, dispositivi medici e le prestazioni di strutture del Sistema Sanitario Nazionale (pubbliche o accreditate).

MAESTRI DI MESTIERE E GLORIA

Tempo fa IBM condusse una ricerca sulla ‘ritenzione mnemonica’ della formazione. Suddivise un gruppo di persone casualmente in 3 sottogruppi, a ciascuno dei quali fu insegnato qualcosa di piuttosto semplice, la stessa cosa per tutti e tre, ma con approcci diversi. Questi i risultati:

	Detto	Detto e mostrato	Detto, mostrato e messo in pratica
Ritenzione dopo 3 settimane	70%	72%	85%
Ritenzione dopo 3 mesi	10%	32%	65%

Nel processo formativo dunque l’approccio può fare la differenza in termini di efficacia, massimizzazione dell’investimento e contenimento dei costi. Allo stesso modo, il ruolo del Maestro è fondamentale, e non solo per la sua preparazione professionale: la sua committenza e la sua motivazione possono fare la differenza nel trasferire il ‘fare Credem’ alle nuove generazioni. Ma noi come ci prendiamo cura dei nostri Maestri di Mestiere ? Essere Maestro è solo un dovere da svolgere mentre si lavora, o rappresenta qualcosa di più ? E’ datata, ma sempre vera: se tratti le persone con bastone e carota ottieni dei dipendenti che di comporteranno come dei ‘somari’, non certo motivati verso l’eccezione continua.