FOGLIOfisac

CREDEM

Periodico di fatti, informazioni e notizie realizzato dalla Segreteria di Coordinamento Nazionale Fisac/CGIL - Credem

SEMESTRALE 2025

Presentati i dati della semestrale Credem, che registra eccellenti risultati con un più 14,8%.
Nel corso della conference call del 6 Agosto 2025 in occasione della presentazione dei dati semestrali dell'Istituto, il nuovo Direttore Generale del Credito Emiliano Spa, Stefano Morellini ha dichiarato che siamo un Gruppo focalizzato sulla crescita e valutiamo anche opportunità di crescita esterna. La diversità del nostro modello ci lascia ampia flessibilità di valutare anche opportunità di integrazione verticale, ha aggiunto. L'importante è che qualunque operazione sia di valore e accrescitiva e non comprometta i nostri punti di forza come la qualità degli asset e la solidità patrimoniale. Credem valuterà quindi anche la possibile acquisizione di sportelli che potranno arrivare sul mercato per motivi antitrust. Siamo pronti a valutare non solo per sportelli, ma anche altre operazioni. In ogni caso, ha concluso, sappiamo che possiamo sfruttare questi momenti per acquisire quote di mercato che si disperderanno fisiologicamente con le operazioni di M&A.
Credem gode di ottima salute e di questo ci fa un enorme piacere! Ma nonostante i risultati eccellenti dobbiamo denunciare, ancora una volta, che le pressioni commerciali non scemano e spesso i risultati "non in linea" con le aspettative vengano attribuiti alla inoperosità o mancata proattività dei gestori.
A settembre riprenderà il confronto con l'Azienda per il rinnovo del Contratto di Secondo Livello.
Lo sforzo profuso da tutti i dipendenti del Gruppo è stato ancora una volta determinante per gli ottimi risultati conseguiti, ma riteniamo irrealistico pensare che gli obiettivi commerciali possano moltiplicarsi all'infinito se non accompagnati da interventi adeguati da parte delle aziende, anche a livello organizzativo. In vista del confronto per il rinnovo del CIA, intendiamo procedere alla revisione e al miglioramento dei principali elementi, retributivi e normativi, che qualificano la contrattazione aziendale. Tutto il personale merita riconoscimenti ed attenzioni adeguate, all'altezza dei risultati fin qui raggiunti, registrati in un contesto di grande difficoltà.

FRINGE BENEFIT

Per coloro che, avendo i requisiti, non hanno ancora comunicato all'ufficio TWL l'esenzione a Eur 2000, ripubblichiamo volentieri la comunicazione operativa.Per i periodi di imposta 2025, 2026 e 2027, si conferma l'innalzamento da € 258,23 a 2.000 euro per i dipendenti con figli fiscalmente a carico (€ 1.000 per tutti gli altri), del limite di esenzione delle somme erogate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche, del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, nonché delle spese per l'affitto o il mutuo della prima casa. Per i neo assunti a tempo indeterminato con reddito fino a 35.000 euro nell'anno precedente, che trasferiscono la residenza di oltre 100 Km, scatta l'esenzione fiscale per le somme erogate dai datori di lavoro per locazioni o manutenzioni di immobili entro il limite di 5.000 euro per due anni.

A coloro che hanno figli a carico, ricordiamo che, per beneficiare dell'esenzione fino a 2.000 euro, va effettuata ogni anno in procedura DmTime, la comunicazione al datore di lavoro

Nuovi permessi Welfare per la famiglia: Bando #RIPARTO

A richiesta di tanti, ripubblichiamo volentieri un riepilogo dei permessi Welfare per la famiglia

Da Aprile 2025, sono disponibili nuovi permessi Welfare per agevolare il rientro al lavoro delle neo mamme, favorire la natalità e il work-life balance. Si tratta del bando #RIPARTO promosso dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Riepiloghiamo di seguito le principali novità e i permessi attualmente in essere:

NEW ! – PERMESSO NEO GENITORI: 10 giorni aggiuntivi per figlio retribuiti al 100% da fruire nei primi tre anni di vita del figlio. Utilizzabile anche ad ore. Codice permesso: PERGEN – Bando Riparto – permesso neo genitori.

NEW ! – PERMESSO INSERIMENTO ASILO NIDO E SCUOLA INFANZIA: Permesso orario retribuito al 100% per l'inserimento del figlio all'asilo nido o scuola dell'infanzia per un massimo di 5 giorni all'anno. Codice permesso: PERASILO – Bando Riparto – permesso inserimento asilo.

PERMESSO PATERNITA': 5 giorni aggiuntivi retribuiti al 100% nei primi due anni di vita del figlio. Utilizzabile anche a ore. Codice permesso: PEPATER – Permesso aggiuntivo paternità.

PERMESSO VACCINAZIONE FIGLI: Permesso orario retribuito al 100% per vaccinazione figli fino a tre anni di età, corrispondente al tempo necessario per il vaccino. Senza limiti. E' necessario presentare la certificazione che attesti data e durata – ora inizio e fine. Codice Permesso: PEVACCFI, permesso aggiuntivo vaccinazione figli.

PERMESSO CORSO PRE PARTO: Permesso orario retribuito al 100% per frequentazione corsi pre-parto, senza limiti. Da allegare certificato di gravidanza. Codice Permesso: PEMAMGRAV – permesso mamme in gravidanza.

PERMESSO CAREGIVER: 5 giorni all'anno aggiuntivi retribuiti al 100% per chi ha la legge 104 per familiare. Possono essere frazionati ad ore ed utilizzati anche prima da quelli previsti da normativa. Codice Permesso: PERCARGIV – permesso aggiuntivo caregiver.

PERMESSO VISITE MEDICHE FAMILIARI: Permesso orario retribuito al 100% corrispondente al tempo necessario per accompagnare familiari a visite mediche,prestazioni specialistiche,accertamenti, esami diagnostici. Senza limiti di numero e con le stesse regole delle visite personali. E' necessario allegare certificazione che attesti data-ora inizio e fine.
Codice Permesso: PERVISMFAM – permesso aggiuntivo visita medica familiari.

PERMESSO DECESSO SUOCERI/E : Fino a tre giorni di permesso retribuito al 100% da fruire entro sette giorni dal decesso. Da produrre certificato di decesso. Codice permesso: PERDECESSO – Permesso decesso suoceri.

BURNOUT: La metà dei lavoratori colpiti lascia il lavoro

Burnout…letteralmente "bruciato", "esaurito"o "scoppiato", termine che viene utilizzato per descrivere una particolare forma di esaurimento psicofisico collegato al mondo del lavoro. Tale fenomeno è condiviso da un'ampia platea di lavoratori, basti pensare che in Italia ammonta al 76% la percentuale di coloro che hanno manifestato almeno un sintomo di questo disturbo. A fornire i dati aggiornati è stata la ricerca condotta da Bva Doxa e recentemente presentata dalla società di consulenza psicologica Mindwork, nel corso della Giornata mondiale della salute mentale. Tre italiani su quattro hanno provato sulla loro pelle una costante sensazione di sfinimento,

ma anche un calo dell'efficienza lavorativa e un aumento del distacco mentale rispetto al lavoro. Secondo l'indagine, inoltre, una persona su cinque ha ricevuto una effettiva diagnosi di burnout, tuttavia ad assentarsi dal lavoro è solo il 19% degli individui coinvolti. Se da un lato il 58% delle persone colpite da burnout si porta indietro un malessere psicologico di natura privata, dall'altro lato raggiunge il 54% la percentuale di chi sceglie di lasciare il lavoro proprio per motivi legati al malessere emotivo nella sfera professionale. Il supporto psicologico nelle aziende, inoltre, viene ritenuto essenziale da parte dei lavoratori, sebbene nel 67% delle organizzazioni italiane non sia presente e attivo un servizio di supporto psicologico. Le aziende hanno la grande opportunità e la responsabilità di fare scelte etiche e inclusive della sfera psicologica, non solo perché è giusto farlo, ma perché solo così garantiranno la loro stessa sostenibilità, riuscendo ad attrarre e trattenere i migliori talenti.

Nuovi Diritti: la sfida della Contrattazione

Si è svolta a Napoli lo scorso 16 Giugno 2025, presso il Grand Hotel Oriente, a cura del Coordinamento Donne della Fisac-Cgil Campania un'importante iniziativa dedicata ai diritti e alle pari opportunità in ambito lavorativo per le persone LGBTQIA+, con un focus specifico sulle soggettività transgender e gender non-conforming. Sono intervenuti la Prof.ssa Simona Marino e il Prof. Paolo Valerio, che ci hanno guidato all'interno di una riflessione profonda e articolata, che ha avuto al centro la pluralità delle esperienze esistenziali e la molteplicità delle soggettività che abitano il nostro presente.
Nel corso dell'iniziativa, è intervenuta l'avvocata Caty La Torre, che ha illustrato con chiarezza ed efficacia il quadro normativo vigente in materia di tutela della dignità delle persone, siano esse lavoratori o clienti. E' fondamentale che la cultura dell'inclusione ispiri non soltanto le politiche interne, ma anche le relazioni con la clientela, contribuendo a costruire ambienti di lavoro e sociali eticamente sostenibili. Tra gli interventi di maggiore intensità emotiva, segnaliamo quello dell'attivista palestinese Susan Fatayer, che ha offerto una testimonianza toccante e potente sulle condizioni in cui vive il popolo palestinese.
Sono intervenuti inoltre, Sergio Gallittu, responsabile nazionale del Dipartimento Nuovi Diritti Cgil, Raffaele Meo, Segretario Generale Fisac-Cgil Campania, Carla Raimo, Segretaria Regionale con delega Politiche di Genere e Elisa Laudiero Segretaria Cgil Campania.
Ringraziamo inoltre il nostro collega Raffaele Coppola, per aver voluto, e sostenuto fortemente l'iniziativa in questione, e in particolare per l'intervento deciso e costruttivo tenuto nel corso dei lavori.
Un doveroso ringraziamento va infine alla Segretaria Generale della Fisac Cgil, Susy Esposito, che nonostante i numerosi impegni istituzionali, ha garantito la sua presenza testimoniando con forza e coerenza, nel corso dell'intervento conclusivo dei lavori, l'importanza attribuita dal sindacato su questi temi.

Smart Working prima dello stipendio…è la priorità per i candidati ai colloqui di lavoro.

Retribuzione e benefit non sono più in cima alla lista delle priorità di chi si presenta a un colloquio di lavoro. A vincere nelle preferenze sono ora smart working e orario flessibile. Questi i dati della XXXV indagine Giovani e Lavoro di GIDP, Gruppo Italiano Direttori del Personale, presentata nelle scorse settimane e fatta coinvolgendo 4500 manager delle Risorse Umane nel primo semestre 2025. Lo stipendio e quanto correlato alla retribuzione sono scesi al secondo posto seguiti dalla chiarezza sulle mansioni per i candidati under 35 rispetto a un anno fa. In testa c'è per la prima volta la flessibilità, in tutte le sue possibili forme, segno che la richiesta, per le nuove generazioni, è un'altra: si cercano equilibrio e autonomia organizzativa. Per i più giovani sembra essere più importante una forma di equilibrio fra vita privata e lavoro rispetto ad uno stipendio più alto o a una carriera certa. Non sempre però le aziende sono pronte a dare una risposta positiva a queste

esigenze: la flessibilità è al quarto posto tra gli elementi offerti, dopo retribuzione, chiarezza sulle mansioni e percorsi interni di crescita. Nel 2024 il numero di lavoratori che utilizza lo smart working è di 3,55 milioni, quasi due dei quali in grandi imprese secondo i dati dell'osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano.

I colleghi del coordinamento Fisac-Cgil del Credito Emiliano rimangono disposizione per ogni chiarimento