

Periodico di informazione sindacale del Coordinamento Nazionale Credem

FOGLIO fisac

LUGLIO 2026

335_6309302credem@fisac.it

Indice

[Formazione sotto l'ombrellone](#) [Perché i giovani fuggono da Credem](#) [Fondi pensione: le nuove regole](#) [Rinnovo del contratto dei bancari](#)



Formazione

NON SAI COSA FARE SOTTO L'OMBRELLONE? NIENTE PAURA, CI PENSA WELLBANKING!

Se l'incipit può sembrare una provocazione sindacale, purtroppo non lo è. È l'amara realtà che molti colleghi si troveranno a vivere durante questi mesi estivi. Tra le iniziative di welfare proposte da Credem ai propri dipendenti sembra essersene aggiunta una nuova: la formazione sotto l'ombrellone.

Sia chiaro: per la nostra categoria la formazione è un valore imprescindibile. È indispensabile per mantenere elevate le competenze professionali, affrontare un settore in continua evoluzione e garantire il rispetto delle normative che regolano il nostro lavoro. Crediamo così tanto nella formazione che, sia nella contrattazione nazionale sia in quella di secondo livello, abbiamo sempre sostenuto e sottoscritto accordi che ne promuovono lo sviluppo e il finanziamento.

Proprio per questo non possiamo ignorare ciò che sta accadendo. Negli ultimi mesi/settimane molti colleghi si sono visti assegnare un numero davvero rilevante di corsi, tutti modalità e-learning, con scadenze concentrate nel pieno del periodo estivo. In alcuni casi i termini arrivano fino a ferragosto, trasformando le ferie in un'occasione per seguire lezioni online tra un ombrellone e una crema solare, oppure tra una grigliata in montagna e una passeggiata con la famiglia.

È bene ribadirlo: i corsi servono a migliorare la preparazione professionale, ad accrescere le competenze e, soprattutto, a ridurre il rischio di errori operativi. Ma se la formazione viene imposta senza una reale programmazione, costringendo i lavoratori a seguirla tra un versamento e l'altro, mentre si autorizza una delibera di fido, si colloca un investimento finanziario o si propone una polizza assicurativa, il risultato rischia di essere esattamente l'opposto. La formazione diventa una cattiva formazione che aumenta lo stress, frammenta l'attenzione e accresce il rischio di errori. Errori che, fortunatamente, nella maggior parte dei casi possono essere corretti, ma che rappresentano comunque un costo per l'Azienda, un disagio per la clientela e un'ulteriore fonte di pressione per i colleghi.

Chiedere una reale pianificazione della formazione sta diventando sempre più un miraggio. Le ore da dedicare all'aggiornamento professionale vengono troppo spesso considerate tempo sottratto alle vendite, ai budget e agli obiettivi commerciali, anziché un investimento sulla qualità del servizio, sulla professionalità delle persone e sulla sicurezza operativa dell'Azienda. Per questo chiederemo all'Azienda nelle opportune sedi che la formazione torni ad essere ciò che dovrebbe sempre essere: un'opportunità di crescita professionale, pianificata con intelligenza, svolta durante l'orario di lavoro e non vissuta come l'ennesimo adempimento da incastrare tra una vendita, un budget da raggiungere e qualche giorno di ferie.



Lavoro e nuove generazioni

IL MIRAGGIO DEL POSTO FISSO: PERCHÉ I GIOVANI FUGGONO DA CREDEM (E DALLE BANCHE)

Se fino a vent'anni fa l'ingresso in un istituto di credito come il Credito Emiliano (Credem), banca solida, storicamente profittevole e regolarmente certificata come Top Employer, rappresentava il traguardo definitivo per qualunque laureato in discipline economiche, oggi lo scenario è radicalmente cambiato. Sempre più giovani assistenti, gestori retail e figure junior decidono di rassegnare le dimissioni, spesso a pochi anni, se non a mesi, dall'assunzione. Non si tratta di casi isolati, ma di un trend generazionale che mette in luce una profonda frattura tra le aspettative dei giovani professionisti e la realtà quotidiana, non solo commerciale ma anche relazionale, della banca.

La quotidianità in filiale: tra budget e "fobia" assicurativa

Il primo grande scoglio è la natura stessa del ruolo d'ingresso. Chi esce dall'università con una laurea magistrale spesso ambisce a ruoli di analisi finanziaria, risk management o consulenza strategica. La realtà della rete commerciale, invece, è puramente orientata alla vendita. Negli ultimi anni, con la contrazione dei margini d'interesse tradizionali, la redditività delle banche si è spostata massicciamente sulle commissioni, con un focus ossessivo sul comparto assicurativo (polizze vita, danni, salute). La pressione commerciale che ne deriva è descritta dai lavoratori come asfissiante: monitoraggi continui, call di verifica frequenti, fogli Excel condivisi e classifiche tra filiali che misurano le performance di vendita su base settimanale, se non quotidiana.

Promozioni minime e percorsi lumaca

A fronte di una richiesta di performance elevate e della gestione di un clima interno complesso, il sistema di riconoscimento economico viene percepito come rigido. I giovani si scontrano con la politica delle promozioni minime. Il risultato di quanto descritto porta alla fuga anche in presenza di patti di non concorrenza firmati con l'Azienda. L'aspetto più sorprendente di questa ondata di dimissioni è l'inefficacia del patto di non concorrenza, un tempo solido strumento di ritenzione del personale. Oggi i ragazzi se ne vanno comunque, e lo fanno per tre ragioni principali:

1. **Fuga verso altri settori:** In questi casi, non essendoci concorrenza diretta, il patto decade automaticamente.
2. **La concorrenza "compra" il rischio:** Se il passaggio avviene verso un'altra rete o banca d'affari, spesso è l'istituto acquirente a farsi carico del rischio legale, offrendo signing bonus capaci di coprire eventuali penali.
3. **Vizi formali e consapevolezza:** I giovani sono più informati e interpellano legali o sindacati; molti patti standard proposti a figure junior presentano corrispettivi economici troppo bassi o limiti territoriali eccessivi, risultando legalmente fragili o nulli.

Un cambio di paradigma generazionale

In ultima analisi, il fenomeno evidenzia un totale ribaltamento della scala dei valori. Per la Generazione Z e i Millennials, il concetto di "fedeltà aziendale a vita" ha perso significato se barattato con un ambiente a forte stress, privo di flessibilità e segnato da dinamiche relazionali tossiche. La priorità si è spostata sul work-life balance, sulla rapidità di crescita e sulla salute mentale. Di fronte a una quotidianità schiacciata tra budget assicurativi, scatti di carriera millimetrici e l'ostruzionismo di colleghi senior presuntuosi, la scelta dei giovani è netta: il rischio di rassegnare le dimissioni e reinventarsi altrove fa molta meno paura del rimanere fermi.



Previdenza complementare

FONDI PENSIONE: LE NUOVE REGOLE

Dal 1° luglio 2026 è entrata in vigore una delle più importanti riforme della previdenza complementare degli ultimi anni.

Nuovi assunti: adesione automatica

La novità più rilevante riguarda le lavoratrici e i lavoratori assunti per la prima volta nel settore privato a partire dal 1° luglio 2026, nonché coloro che iniziano un nuovo rapporto di lavoro cambiando datore, all'interno o all'esterno del Gruppo Credem.

La nuova disciplina prevede una finestra di 60 giorni, in luogo dei precedenti sei mesi, entro la quale il lavoratore può:

- confermare l'adesione al fondo pensione;
- rinunciare espressamente, mantenendo il TFR in azienda (o, per Credem Banca e le altre società del Gruppo che rientrano nei limiti previsti dalla legge, nel Fondo Tesoreria INPS).

Se entro i 60 giorni non viene espressa alcuna volontà, l'adesione si consolida automaticamente. In questo caso al fondo pensione confluiranno non solo il TFR maturando, ma anche la contribuzione a carico del lavoratore, nella misura minima prevista dal contratto, e il contributo del datore di lavoro. Attenzione l'adesione automatica riguarda esclusivamente i rapporti di lavoro di durata superiore ai 60 giorni. Per chi era già occupato prima del 1° luglio 2026 restano pienamente valide le scelte previdenziali già effettuate.

Le novità non si fermano al 1° luglio. Dal 31 ottobre 2026 entrerà infatti in vigore un'altra importante modifica: la portabilità del contributo datoriale. Fino ad oggi il contributo del datore di lavoro era legato alla permanenza nel fondo negoziale. Con la nuova normativa, dopo almeno due anni di iscrizione a una forma di previdenza complementare, il lavoratore potrà trasferire la propria posizione verso un'altra forma pensionistica mantenendo anche il diritto al contributo aziendale, secondo quanto previsto dal contratto collettivo.

Questa novità introduce una maggiore libertà, però come FISAC CGIL riteniamo importante evidenziare che i fondi negoziali, e in particolare il Fondo Pensione del Gruppo Credem, continuano a rappresentare la soluzione più conveniente sotto il profilo economico. I costi di gestione, misurati attraverso l'Indicatore Sintetico dei Costi (ISC) della COVIP, sono infatti sensibilmente inferiori rispetto ai fondi aperti e ai Piani Individuali Pensionistici, con effetti positivi sul rendimento finale del capitale accumulato.

Forma pensionistica	ISC COVIP	Contributo aziendale	Valutazione
Fondo Pensione Gruppo Credem / Fondo negoziale	0,38%	Sempre riconosciuto	
Fondo aperto	1,44%	Dopo 2 anni di permanenza nel fondo negoziale	
PIP (Piano Individuale Pensionistico)	2,14%	Dopo 2 anni di permanenza nel fondo negoziale	

La riforma introduce inoltre una maggiore flessibilità nelle modalità di erogazione delle prestazioni pensionistiche. Accanto alla tradizionale rendita vitalizia e alla liquidazione in capitale, confermata nel limite massimo del 50% della posizione maturata, vengono previste nuove modalità di decumulo programmato, come la rendita a durata definita e le prestazioni frazionate.

Un'ulteriore novità riguarda la fiscalità: il limite di deducibilità dei contributi volontari e datoriali passa da 5.164,57 euro a 5.300 euro annui, offrendo un'ulteriore opportunità di risparmio fiscale. Le aziende del Gruppo sono tenute a fornire ai nuovi assunti un'informazione chiara, completa e tempestiva. Come FISAC CGIL Credem continueremo a vigilare affinché ciò avvenga e ad assistere lavoratrici e lavoratori nella scelta della soluzione previdenziale più adatta. Una decisione così importante per il futuro pensionistico deve essere presa in modo consapevole, senza fretta e senza essere indirizzati verso strumenti più costosi e meno tutelanti rispetto ai fondi negoziali.



Contratto nazionale

Riportiamo le dichiarazioni della Segretaria Generale della FISAC CGIL, Susy Esposito, rilasciate il 16 luglio a margine dell'avvio del confronto con ABI per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

“Il rinnovo del contratto nazionale dei bancari rappresenta un passaggio decisivo per accompagnare le trasformazioni del settore, per rafforzare le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori e per riconoscere loro sul fronte salariale il contributo offerto per il raggiungimento dei dati record messi a segno dal settore”.

È quanto affermato la segretaria generale della Fisac Cgil, Susy Esposito, in occasione dell'apertura in Abi del confronto per il rinnovo del contratto nazionale.

Innovazione e intelligenza artificiale senza costi per l'occupazione

Per Esposito “il nuovo contratto dovrà guardare non solo agli aspetti economici e normativi, ma anche alle profonde trasformazioni determinate dall’innovazione tecnologica e dall’intelligenza artificiale, governando la transizione senza scaricarne i costi sull’occupazione: non possiamo continuare ad assistere alla riduzione degli sportelli e dei livelli occupazionali, mentre il settore registra utili record, crescita della produttività e della redditività”.

Formazione, welfare e nuove tutele

La segretaria generale della Fisac Cgil ha inoltre richiamato la necessità di investire realmente nella formazione, di affrontare i temi delle esternalizzazioni, della salute e del welfare, rafforzando le tutele su parità di genere, prevenzione delle molestie e medicina di genere.

Il contratto nazionale come carta costituzionale del settore

“Il contratto nazionale è la carta costituzionale del settore”, ha concluso Esposito, auspicando che al tavolo negoziale vi siano “le condizioni e la volontà di guardare avanti perché questo contratto si deve fare e si deve fare bene”.



FISAC CGIL – Coordinamento Nazionale Credem

[Torna all'inizio](#)

