



ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2021 - ΤΕΥΧΟΣ #5

ΕΝΩΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΤΡΑΠΕΖΑΣ Ε.Φ.Γ. ΕΥΡΟΒΑΝΚ - ERGASIAS

ΕΝΩΤΙΚΑ ΝΕΑ – COVID19 EDITION

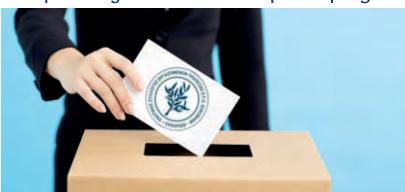
Ο ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΣΟΥ, Η ΔΥΝΑΜΗ ΣΟΥ

Μετά την επιτυχή πραγματοποιίας της Γενικής μας Εκλογο-απολογιστικής Συνέλευσης στις 26 Οκτωβρίου, προχωράμε ενωμένοι να διεξάγουμε τις **εκλογές** που θα αναδείξουν νέο Διοικητικό Συμβούλιο, Ελεγκτική Επιτροπή και τους εκπροσώπους μας στα ανότερα συνδικαλιστικά όργανα.

Για πρώτη φορά η ψήφος θα είναι ηλεκτρονική, δίνοντας έστι τη δυνατότητα σε όλα τα μέλη μας να συμμετάσχουν απ' όπου κι αν βρίσκονται, μέσω του κινητού τους τηλεφώνου, από τις 15/11 έως και 19/11/2021.

Η διαδικασία είναι ασφαλής και εξαιρετικά απλή.

Συμμετέχουμε με την ψήφο μας ενεργά, δίνοντας δύναμη στη φωνή του Συλλόγου μας για να συνεχίσει να υπερασπίζεται τα δικαιώματά μας!!!



Κοιμάσαι;



Υποψήφιοι για Διοικητικό Συμβούλιο

- 1 ΑΓΓΕΛΗΣ ΣΤΑΥΡΟΣ
- 2 ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ
- 3 ΒΛΑΜΟΥΛΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
- 4 ΓΑΛΑΝΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ
- 5 ΖΟΡΜΠΑΛΑΣ ΣΤΑΥΡΟΣ
- 6 ΚΑΚΑΒΟΥΛΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
- 7 ΚΑΛΙΜΑΝΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
- 8 ΚΑΡΥΔΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
- 9 ΚΑΡΥΔΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
- 10 ΚΟΚΚΙΝΟΣ ΣΤΕΡΓΙΟΣ
- 11 ΚΟΛΟΒΙΣΤΕΑ ΔΗΜΗΤΡΑ
- 12 ΚΟΤΙΔΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ
- 13 ΚΟΥΚΟΣ ΠΑΥΛΟΣ
- 14 ΛΥΚΟΥΡΓΙΩΤΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
- 15 ΜΑΝΙΚΑΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ
- 16 ΜΑΝΩΛΑΚΟΓΛΟΥ ΑΝΘΟΥΛΑ
- 17 ΝΙΝΙΟΥ ΜΑΡΙΑ
- 18 ΞΕΝΟΓΙΑΝΝΗ ΟΥΡΑΝΙΑ
- 19 ΠΑΝΔΗ ΗΛΙΑΝΑ
- 20 ΠΑΝΤΕΛΙΑΣ ΜΙΧΑΗΛ
- 21 ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
- 22 ΠΑΡΑΣΚΕΥΑΪΔΗΣ ΠΑΥΛΟΣ
- 23 ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΦΟΙΒΟΣ
- 24 ΣΜΑΪΛΗΣ ΣΩΚΡΑΤΗΣ
- 25 ΣΤΕΦΑΝΙΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
- 26 ΣΤΑΓΑΝΟΥ ΜΑΡΙΑ (ΜΑΡΙΖΑ)
- 27 ΤΣΑΝΤΙΚΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
- 28 ΦΕΣΤΕΡΙΔΟΥ ΜΑΡΙΑ
- 29 ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ
- 30 ΧΗΤΟΥ ΜΑΡΙΝΑ

Εξελεγκτική Επιτροπή

- 1 ΚΑΤΣΑ ΘΕΟΔΩΡΑ
- 2 ΚΟΠΑΤΣΗ ΑΘΑΝΑΣΙΑ
- 3 ΝΙΚΟΛΑΪΔΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ – ΜΑΤΘΑΙΟΣ
- 4 ΠΑΝΟΥ ΒΕΑΤΡΙΚΗ

ΓΙΝΕ ΚΙ ΕΣΥ ΜΕΛΟΣ

Υπερασπίσου τα δικαιώματά σου. Συμπλήρωσε ΤΩΡΑ την αίτηση που θα βρεις στο site μας www.setee.gr και γίνε μέλος ενός ιστορικού Συλλόγου με συνεχή δράση και επιτυχίες, απολαμβάνοντας μοναδικά προνόμια μέσα από επιλεγμένες συνεργασίες.

ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ;

Εφιστούμε την προσοχή στα μέλη μας, να ελέγξουν μέσω της εφαρμογής SAP το ωράριο εργασίας που τους αντιστοιχεί. Η ένδειξη ελεύθερος ωραρίου σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να διασταρώθει με το HR καθώς δεν αντιστοιχεί σε όλους, κυρίως όσους βρίσκονται σε θέσεις διοίκησης. Όσοι δικαιούνται υπερωρίες να τις σημειώνουν και να τις διεκδικούν.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΠΥΡΟΠΛΗΚΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Σε οικονομική ενίσχυση μελών του με συμβολικό ποσό, που υπέστησαν ζημιές στην περιουσία τους από τις καλοκαιρινές καταστροφικές πυρκαγιές προχώρησε ο Σύλλογος, με απόφαση του ΔΣ.

ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Κι ενώ μπήκαμε στο φθινόπωρο, αρκετοί συνάδελφοι δείχνουν να αντιμετωπίζουν πρόβλημα με τη λήψη της κανονικής τους άδειας (ανεπαρκή υπόλοιπα, φόρτος εργασίας, έλλειψη προσωπικού).

Κάτι η κατευθυντήρια οδηγία της 2/10/2019 μαζί με τις εγκυκλίους 8 & 23, κάτι ορισμένοι Διευθυντές ή Προϊστάμενοι που κάνουν κατάχρηση αυτής της οδηγίας, δημιουργούν μια κατάσταση που φέρνει γκρίνια και έντονες αντιπαραθέσεις.

Θυμίζουμε: Ο προγραμματισμός κανονικών αδειών δεν είναι απαγορευτικό!!! Η λήψη 10 τουλάχιστον συ-

νεχόμενων ημερών εντός του έτους είναι υποχρεωτική. Η κατάτμηση σε 35% ως το Μάιο και 85% ως το Δεκτέμβριο δημιουργεί προβλήματα (βλ. Ανακοίνωση No 98 στο www.setee.gr).

Σε κάθε περίπτωση πρέπει να υπολογίζονται αλλά και να λαμβάνονται οι χειμερινές άδειες (bonus) καθώς επέχουν θέση κανονικής αδείας. Ο Σύλλογός μας κατέθεσε στο HR επιστολή αναθεώρησης της υφιστάμενης κατευθυντήριας οδηγίας, με γνώμονα πάντοτε το καλώς εννοούμενο συμφέρον των εργαζόμενων αλλά και την εύρυθμη λειτουργία της Τράπεζας.



ΑΔΕΙΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

Ας υπενθυμίσουμε τι ισχύει στην Τράπεζα για την άδεια σχολικής προόδου όπως έχουμε συνηθίσει όλοι να τη λέμε:

Προϋποθέσεις: Η άδεια σχολικής προόδου είναι μετ' αποδοχών και τη δικαιούνται όσοι συνάδελφοι είναι γονείς παιδιών ηλικίας 4-18 ετών τα οποία φοιτούν στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Πότε: Χρήση αυτής της άδειας μπορεί να γίνει μόνο κατά τη διάρκεια της σχολικής περιόδου (1/9-30/6) και εξαιρούνται οι περίοδοι των καλοκαιρινών διακοπών, του Πάσχα και των Χριστουγέννων.



Και οι Βέλγοι ανακάλυψαν
το σαξόφωνο και έναν καλό
σαξιφωνίστα δε βγάλανε.
Έτσι και εμείς με τη δημοκρατία,
τι τρώγεστε;

ΜΑΡΓΑΡΙΤΕΣ
ΜΑΝΤΟΛΕΣ
mantoles.net

@thanosis1625

Διάρκεια: Έως 6 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο για 1 παιδί, με προσαύξηση κατά 4 ημέρες για κάθε επιπλέον παιδί. Λαμβάνεται σε ετήσια βάση και όχι ανά σχολικό έτος και ΔΕΝ μεταφέρεται στην επόμενη χρονιά.

Σε περίπτωση που ληφθεί σε ωριαία διαστήματα, αυτά δεν πρέπει σε σύνολο να ξεπερνούν τις προβλεπόμενες ημέρες που δικαιούνται ο συνάδελφος. (Αυτός ο τύπος ωριαίας άδειας δεν απαιτεί Βεβαίωση από το σχολείο).

Διαδικασία και δικαιολογητικά: Μπορεί να κάνει χρήση της μόνο ο ένας από τους 2 γονείς. Για το λόγο αυτό, κατά την έναρξη της σχολικής χρονιάς πρέπει να προσκομιστεί στο σχετικό τμήμα του ΗΡ βεβαίωση από τον εργοδότη του συζύγου που να αναφέρει αν θα κάνει χρήση της άδειας σχολικής προόδου. Αν δεν μπορεί να χορηγηθεί τέτοια, τότε αρκεί Υπεύθυνη Δήλωση του Ν.1599/1986.

Δεν απαιτείται βεβαίωση αν εργάζονται και οι 2 γονείς στην Τράπεζα. Για την υποβολή του αιτήματος ακολουθείται η διαδικασίας καταχώρησης και έγκρισης από τον Προϊστάμενο στην εφαρμογή Success Factors όπως ισχύει για όλες τις άδειες. Η σχετική βεβαίωση από το σχολείο προσκομίζεται μετά την επιστροφή από την άδεια.

Αναλυτικές πληροφορίες στο Connected.

ΚΑΛΟ ΤΑΞΙΔΙ ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΚΑΙ ΣΟΦΙΑ!!!

'Εφυγαν από κοντά μας η Κατερίνα Αγγαντιώτη, που υπηρετούσε στο κατάστημα Μουσείου (052), σε ηλικία μόλις 43 ετών αφήνοντας πίσω μόνους μικρό παιδί και σύζυγο και η Σοφία Κανάκη, ηλικίας 46 ετών που υπηρετούσε στο πρώην κατάστημα Βάθης (215), η



οποία άφησε πίσω της δύο ανήλικα παιδιά και σύζυγο.

Εκ μέρους των μελών του Συλλόγου μας εκφράζουμε τα βαθιά μας συλλυπητήρια στις οικογένειές τους κρατώντας τις όμορφες στιγμές από τον κοινό εργασιακό βίο.

ΤΟ ΨΗΦΙΑΚΟ ΕΥΡΩ

Ημέρα-σταθμός για την Ευρωπαϊκή Ένωση η 14η Ιουλίου 2021, καθώς δόθηκε από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα το “πράσινο φως” για το ψηφιακό ευρώ. Έγινε έτοι το πρώτο βήμα προς την κυκλοφορία ΚΑΙ ψηφιακής έκδοσης του νομίσματος.

Τι είναι όμως το ψηφιακό ευρώ θα αναρωτηθεί δικαίως κάποιος μαζί με ένα άλλο πλήθος ερωτημάτων. Σε τι διαφέρει από τα χρήματα που έχουμε αυτή τη στιγμή; Θα “συνδέεται” με αυτά; Ποια τα οφέλη του; Γιατί κριθηκε αναγκαία η ύπαρξη του; Πότε θα είναι έτοιμο; Ποιος θα το διαχειρίζεται; Διαφέρει από τα κρυπτονομίσματα;

Με απλά λόγια, το ψηφιακό ευρώ θα είναι όπως το “παραδοσιακό” ευρώ. Δεν θα αποτελεί δηλαδή μία ηλεκτρονική μέθοδο πληρωμής αλλά θα είναι νόμισμα με ισοτιμία (1 προς 1). Δεν θα αποτελεί επενδυτικό μέσο και θα διατίθεται δωρεάν (όπως τα μετρητά - τίποτε πέραν της ονομαστικής του αξίας).

Θα εκδίδεται από το Ευρωσύστημα (που αποτελείται από την EKT και τις εθνικές κεντρικές τράπεζες) και θα διατίθεται σε όλους τους πολίτες και τις επιχειρήσεις. Σε αντίθεση με τα κρυπτονομίσματα που οι τιμές τους είναι ασταθείς και δεν στηρίζονται από κάποιο θεσμικό όργανο, το ψηφιακό ευρώ θα έχει πίσω του την EKT.

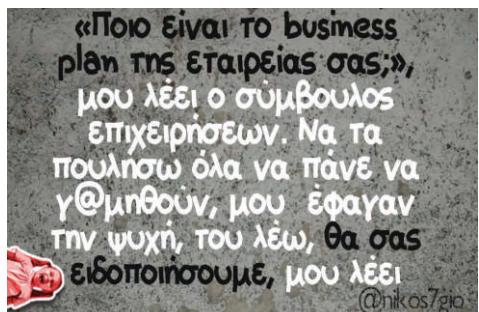
Όσον αφορά στους λόγους για τους οποίους εξετάζεται η έκδοση ενός ψηφιακού νομίσματος κεντρικής τράπεζας, αυτοί αφορούν στη στήριξη του

ψηφιακού μετασχηματισμού της οικονομίας και της στρατηγικής ανεξαρτησίας της ΕΕ, ως απάντηση στη σημαντική υποβάθμιση του ρόλου των μετρητών ως μέσου πληρωμής, για να προληφθεί η πιθανότητα χρήσης άλλων ψηφιακών νομισμάτων (όπως το Libra) και για να προαχθεί ο διεθνής ρόλος του ευρώ.

Ηδη “τρέχουν” αρκετές μελέτες που προσπαθούν να προβλέψουν τις πιθανές επιδράσεις της χρήσης του. Έχει εντοπιστεί για παράδειγμα ο κίνδυνος της μεγάλης αιφνίδιας μεταστροφής από τους καταθέτες, οι οποίοι μπορούν να δουν περισσότερα οφέλη στην κατοχή ψηφιακών ευρώ. Η μείωση των ε-

σόδων από τις καταθέσεις θα μπορούσε να οδηγήσει τις τράπεζες στην αύξηση χρεώσεων αλλού, όπως στα δάνεια.

Όσα προβλήματα εντοπιστούν, θα λυθούν μέσα στα 2 επόμενα χρόνια, δηλαδή μέχρι τα μέσα του 2023, όταν θα ξεκινήσει η τελική φάση για την έκδοση και την κυκλοφορία του ψηφιακού ευρώ στα μέσα του 2026.



ΚΙΘΑΡΙΣΤΑΣ ή ΝΤΡΑΜΕΡ;

Ξαφνική αλλαγή επαγγέλματος; Τι εννοούμε;

Οι περισσότεροι πρώην πλέον συνάδελφοι μας οι οποίοι επέλεξαν τις εθελούσιες αποχωρήσεις, αναγκαστικά προέβησαν σε αλλαγή επαγγέλματος αργά ή γρήγορα. Φυσικό επακόλουθο. Φυσική ροή. Για ευνόητους λόγους βιοπορισμού. Όλα αυτά προσωπική τους επιλογή.

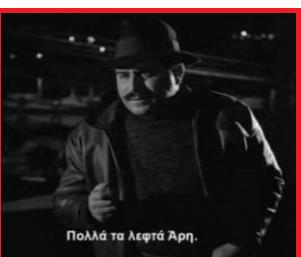
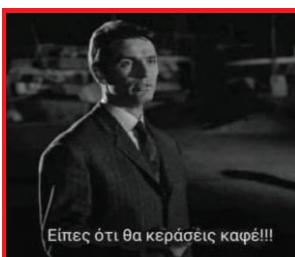
"Πλέον είστε ασφαλιστές, και όχι τραπεζικοί!", Κι όμως! Η φράση αυτή έχει ειπωθεί από στελέχη των καταστημάτων, κυρίως διευθυντών, τελευταία, και θα λέγεται στο προσωπικό του δικτύου συνεχώς. Μήπως αλλάξαμε και εμείς επάγγελμα χωρίς να αποχωρήσουμε από την τράπεζα, χωρίς να το ξέρουμε; Οι παλιότεροι συνάδελφοι της Τράπεζας Εργασίας, θυμάστε ακριβώς 20 χρόνια πριν (2001) που μας έλεγαν τα στελέχη της Eurobank *"Πλέον δεν είστε τραπεζικοί διεκπεραιωτές, είσαστε Πωλήτες"!!!*

Έτσι και τώρα. Επιτακτικά! Κάθε μέρα βροχή τα emails με περιεχόμενο τα αποτελέσματα πώλησης ασφαλιστηρίων συμβολαίων ως εκείνη την στιγμή και με ..προτροπές, πολλές φορές αρκετά επιτακτικές, για αύξηση πωλήσεων. Τίποτα άλλο δεν κυριαρχεί πλέον στο Outlook. Είναι ο πρωταρχικός πλέον στόχος της τράπεζας. Ποιάς τράπεζας; Της «μεταλλαγμένης» σε ασφαλιστική εταιρεία; Τα υπόλοιπα κλασικά τραπεζικά προϊόντα (κατα-

θέσεις, δάνεια κ.α.) ; Σε δεύτερη μοίρα. Ο στόχος ασφαλιστικών πωλήσεων, απύπως, πρέπει να επιτευχθεί με τον έναν ή τον άλλον τρόπο! Θεμιτό ή μερικές φορές (ηθελημένα;) αθέμιτο. Με αλήθειες και μερικές φορές (ηθελημένα;) με παραπλανητικές προτάσεις. Όχι ευτυχώς από την πλειοψηφία των συναδέλφων. Απόδειξη του αθέμιτου και της παραπλάνησης: Το πρόσφατο email του Εσωτερικού Ελέγχου που αναφέρει ότι σε κατάστημα εκδόθηκε συμβόλαιο 30 ευρώ της... υποχρεωτικής ασφάλισης (safe pocket) της εκδιδόμενης χρεωστικής κάρτας. Σε πελάτη ...άφραγκο! Νεοπροσλαμβανόμενο! Στο δια ταύτα, όλη αυτή η πρεμούρα πραγματικά, και όχι η... αγωνία -κάποιων υψηλών στελεχών, όπως λένε- για πωλήσεις ασφαλιστικών προϊόντων, θέλει πολύ προσοχή. Συγκεκριμένα, στην χρήση φρασεολογίας προς το προσωπικό από τα στελέχη των καταστημάτων, διότι αγγίζουν μερικές φορές κάποια νομικά όρια...

Αλλά και των συναδέλφων προς την πελατεία, διότι ενέχει κινδύνους τυχόν δημιουργίας κάκιστης εικόνας (λόγω εκβιασμών προς πώληση) της τράπεζας στο κοινό. Της τράπεζας, όχι της ασφαλιστικής εταιρείας στην οποία προσπαθούν να μας πείσουν ότι εργαζόμαστε τώρα τελευταία.

Ίσως πρέπει να αλλάξουμε το δεύτερο συνθετικό και από Eurobank να την λέμε Euroinsurance... (λέμε τώρα).



Η ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΝΔΙΑΜΕΣΟΥ «ΗΓΗΤΟΡΑ»

Σε όλα τα διοικητικά οργανογράμματα διακρίνεται η διαβάθμιση των ρόλων και των αρμοδιοτήτων.

Συνήθως η κορυφή της "πυραμίδας" είναι ελάχιστη και η βάση σημαντικά διευρυμένη.

Το αποτέλεσμα είναι η εντολή από πάνω προς τα κάτω να μεταφέρεται προ-οδευτικά σε όσο το δυνατόν περισσότερους ρόλους προκειμένου και να εφαρμοσθεί.

Όμως, αυτοί που μεταβιβάζουν "τα θέλω" της κάθε διοίκησης στους υπόλοιπους, τα μεταφέρουν έτσι όπως αυτά δόθηκαν (ως προς το πνεύμα και την ουσία) ή ο καθένας από αυτούς τα μεταφράζει κατά τη δική του κρίση και τα μεταδίδει αναλόγως;

Μήπως σε κάθε στάδιο ο κάθε ενδιάμεσος ηγήτορας προσθέτει και τα δικά του στοιχεία - που μπορεί να είναι θετικά ή αρνητικά ως προς τον στόχο μιας εντολής που έλαβε;

Άραγε με τι τρόπο τα "περνάει" στους υπόλοιπους; Τους εμπνέει να τα εφαρμόσουν κατανοώντας την "φιλοσοφία" τους, ή μήπως τους δημιουργεί σύγχυση ανασφάλεια ή και εκνευρισμό, λειτουργώντας τυποποιημένα ή και αρκετές φορές ανεύθυνα.

Τους εξηγεί το λόγο που πιθανώς ήταν η αιτία για να ληφθεί μια οδηγία; Προσεγγίζει το πνεύμα της διοικητικής ομάδας ως προς τον στόχο της εντολής ή απέχει πνευματικά, με αποτέλεσμα να μεταφέρει άλλα από τα επιδιωκόμενα; Όλα αυτά αποτελούν βασικά ερωτήματα για την καλή λειτουργία ενός οργανισμού και βεβαίως ευθύνη των αρμοδίων οργάνων του, που αναβαθμίζουν διοικητικά αλλά κυρίως εκπαιδεύουν το αντίστοιχο προσωπικό στα θέματα αυτά.

Δεν είναι λίγα τα παραδείγματα που "αφιλτράριστα" και παραποιημένα μηνύματα μεταφέρονται στους πολλούς, με αποτέλεσμα να επιτυγχάνονται σημαντικά αντίθετα αποτελέσματα.

Τι να εννοεί όταν λέει
"ανταγωνιστικός μισθός";



ότι ο μισθός ανταγωνίζεται τους λογαριασμούς

Δεν είναι λίγες οι φορές που μια οδηγία μπορεί να ρίξει την ψυχολογία του εργαζόμενου στο ναδίρ, να προκαλέσει απογοήτευση και αμηχανία.

Άρα λοιπόν η ευθύνη μεταφοράς της σωστής πληροφόρησης είναι μεγάλη, αλλά και αντιστοίχως η ευθύνη του ορθού τρόπου μετάδοσης του πνεύματος αυτής είναι μέγιστη.

Για να δοθεί μια εικόνα των ανωτέρω στην πράξη, φανταστείτε σε ένα πεδίο μάχης (των παρελθόντων ετών) πόσο καταστροφικό μπορεί να ήταν, αν μια διαταγή του στρατηγείου "κατέβαινε" στον στρατιώτη της πρώτης γραμμής διαστρεβλωμένη μέσα από το πέρασμα της ιεραρχικής διαδρομής.

ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ τ. ΤΑΫΤΕΚΩ

Καμία πρόοδος δεν έχει σημειωθεί στο θέμα επιστροφής των αναδρομικών εισφορών από τον ε-ΕΦΚΑ (βλ. Ανακοινώσεις Τράπεζας Νο 18 / 10.4.2020 & 21/22.5.2020), που αφορούν το επίμαχο χρονικό διάστημα από 1.1.2017 ως 31.1.2020.

Ο Σύλλογος κινήθηκε νομικά* διεκδικώντας την επιστροφή των κατά παράβαση παρακρατημένων εισφορών, αποστέλλοντας στις 9.7.2021 εξώδικο, απαιτώντας την άμεση επιστροφή τους στα μέλη του που τις δικαιούνται.

* ο μοναδικός στην Eurobank.

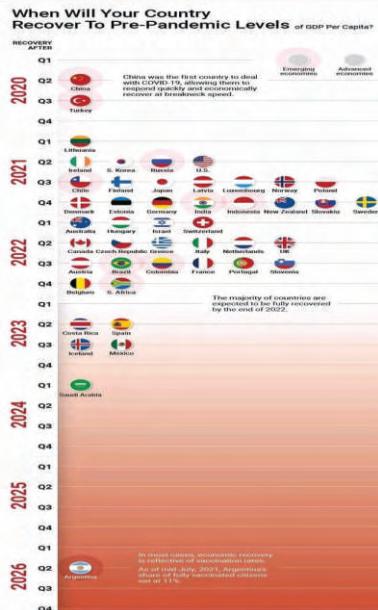
ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Σε αναμονή έγκρισης από τις αρμόδιες εποπτικές αρχές βρίσκεται το αίτημα ίδρυσης ΤΕΑ στον όμιλο της Eurobank. Θυμίζουμε ότι στις 4/6/2021 υπογράφηκε ειδική επιχειρησιακή σύμβαση μεταξύ αντιπροσωπευτικού ομαδείσιου και διοίκησης για το σκοπό αυτό.

Τα σημεία προσοχής, αν δεν αλλάξει κάτι, είναι:

- Ρευστοποίηση του υφιστάμενου ασφαλιστικού προγράμματος.
- Οι ιατροφαρμακευτικές καλύψεις περνούν αυτούσιες στο Ταμείο.
- Δυνατότητα ίδιας συμμετοχής με ποσοστό 1%-30% επί των μικτών μηνιαίων αποδοχών.
- Για την καταβολή της εφάπαξ συνταξιοδοτικής παροχής οι προϋποθέσεις είναι:

α) συνταξιοδότηση από τον ασφαλιστικό φορέα β) εφόσον ο ασφαλισμένος συμπληρώσει το 58 έτος της ηλικίας του με ελάχιστο χρόνο ασφάλισης τα 2 έτη, το 54 έτος της ηλικίας του και εφόσον έχει ελάχιστο χρόνο ασφάλισης 5 έτη και εφόσον έχει συμπληρώσει 15



έτη ασφάλισης και ανεξαρτήτου ορίου ηλικίας.

- Σε περίπτωση αλλαγής επαγγελματικής δραστηριότητας ή διαγραφής από το ταμείο προβλέπεται εφάπαξ παροχή σε ποσοστό επί του κεφαλαίου που έχει συσσωρευτεί στο λογαριασμό ανάλογο του χρόνου ασφάλισης: 100% για τις εργατικές εισφορές ενώ για τις εισφορές των εργοδοτρών εταιρειών 0% για 0-3 έτη, 50% για 3 συμπληρωμένα έτη, 75% για 4 συμπληρωμένα έτη και 100% για 5 συμπληρωμένα έτη.

Σε κάθε περίπτωση ο σωτός τρόπος διοίκησης και εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργαζομένων αποτελεί παράγοντα επιτυχίας του έργου του νέου Ταμείου. Άρα το ζητούμενο είναι να ωφεληθούν οι εργαζόμενοι.

Λεπτομέρειες υπάρχουν στην ανακοίνωση Νο 94/19-7-2021 (www.setee.gr) και θα επανέλθουμε αν χρειαστεί.

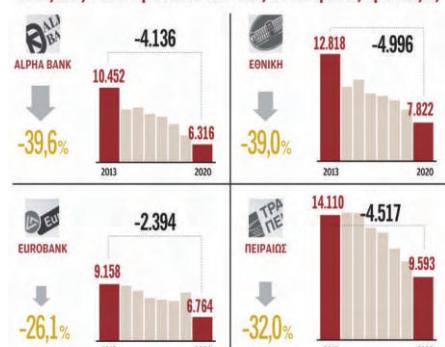
Δείτε τις ιατροφαρμακευτικές καλύψεις της Eurolife στο connected/ Εγώ στην Eurobank / Υγεία και ασφάλιση.

ΤΑΠΙΛ-ΑΤ

Σύμφωνα με στοιχεία α' βμήνου του Ταμείου, το άθροισμα των ατομικών μερίδων ανέρχεται σε € 208.7 εκ. και η κατανομή των € 196.3 εκ. ενεργητικού τα ταμείου επιτυγχάνεται με στάθμιση των μεριδών κατά 94,1%. Η αντιστάθμιση κρίνεται απαραίτητη καθώς η περιουσία του είναι ανεπαρκής ώστε να γίνει πλήρης κατανομή των ατομικών λογαριασμών.

Θυμίζουμε ότι σε περίπτωση αποχώρησης από την τράπεζα υπάρχει δυνατότητα λήψης των 3/7 (εργατικές εισφορές) της ατομικής μερίδας, χωρίς όμως δυνατότητα λήψης επικουρικής σύνταξης.

Η εξέλιξη του προσωπικού στις συστηματικές τράπεζες



GRAVITY PAYMENTS ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΗΓΕΣΙΑΣ

Η Gravity Payments είναι μια εταιρεία χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών με έδρα το Σιάτλ. Απασχολεί πάνω από 100 άτομα. Η περίπτωσή της παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς διδάσκεται ως case study στο πανεπιστήμιο του Harvard.

Ο CEO Dan Price έχει ως motto: **Invest in your people.** Μπορεί να θεωρείται από κάποιους ως ένας ανόητος οραματιστής, αλλά φροντίζει να το κάνει πράξη. Και βέβαια οι αριθμοί της επιτυχίας δεν κάνουν ποτέ λάθος. Οι εταιρείες είναι οι άνθρωποι.

Όταν έμαθε ότι μια από τις υπαλλήλους του έκανε και δεύτερη δουλειά για να τα βγάλει πέρα, αποφάσισε να κάνει μια γενναία περικοπή στον ετήσιο μισθό του και από \$1.000.000 να εισπράττει μόνο \$70.000. Τα υπόλοιπα τα διένειμε στους εργαζόμενους υπό μορφή μηνιαίας αύξησης. Θεωρήθηκε εχθρός της δεσπόζουσας επιχειρηματικής κουλτούρας και τα στοιχήματα για χρεωκοπία έπεφταν βροχή. Μέσα στα επόμενα 6 χρόνια όμως, οι εργαζόμενοι είχαν αποπληρώσει προσωπικά χρέοντας και μάλιστα κάποιοι κατάφεραν να αγοράσουν το πρώτο τους σπίτι τοις μετρητοίς. Το πελατολόγιο αυξήθηκε και τα κέρδη τριπλασιάστηκαν. Με την επέλαση της πανδημία όμως η Gravity Payments έχασε περίπου το 55% των εσόδων της αλλά οι εργαζόμενοι έβαλαν πλάτη. Μείωσαν τους μισθούς τους για να γίνει βιώσιμη η εταιρεία και μόλις τα έσοδα άρχισαν πάλι να εισρέουν, ο Dan Price έδωσε πάλι πίσω στους εργαζόμενους τη διαφορά του μισθού τους. Αυτοί σε αναγνώριση του ενδιαφέροντός του, του έκαναν δώρο ένα αυτοκίνητο Tesla!!! Εκείνος ως ανταπόδοση αύξησε κι άλλο τους μισθούς τους.



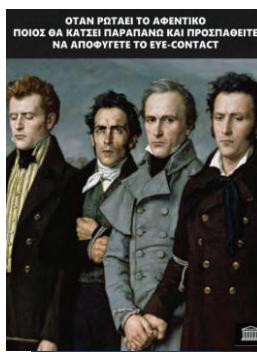
Ο ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΣΟΥ Η ΔΥΝΑΜΗ ΣΟΥ

Συντακτική ομάδα τεύχους:
Θεόδωρος Χαραλαμπόπουλος
Μαρία Φεστερίδου
Ιωάννης Βλαμούλης
Τηλ.: 210 3614363
E-mail: info@setee.gr

Εικόνες -
Γελοιογραφίες τεύχους:
intenet, memes, Καθημερινή.

Μπορεί η Τράπεζα με το πρόγραμμα **back to school** και την προτροπή για συμμετοχή στο Digital Accelerator Learning Program να θεωρεί ότι πρωτοπορεί, δίνοντας τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να «κτίσουν» τις ψηφιακές τους δεξιότητες, είναι απορίας άξιον όμως πως της διέφυγε αυτό το παράδειγμα παρά τη συνεργασία με αλλοδαπές εταιρείες παροχής γνώσεων. Ισως γιατί φαίνεται να απευθύνεται κυρίως σε μεγαλοστελέχη και θα είναι μοιραίες οι συγκρίσεις;

Πηγή: <https://www.inc.com/magazine/201511/paul-keegan/does-more-pay-mean-more-growth.html>



Σαν την προστακτική σήμα κι εγώ.
Δεν παιρνω αύξηση