



---

Pubblichiamo il nuovo numero di **giugno 2021** del periodico **"Il Giornalino"** a cura della Segreteria di Coordinamento della FISAC/CGIL del Gruppo DB.

**In questo numero:**

Un passo avanti, altri da compiere

Dopo un periodo decisamente complicato nelle relazioni sindacali, culminato con la mancata intesa sul "Lavoro Agile", è stato sottoscritto l'accordo che consentirà l'erogazione ai Lavoratori di un "Riconoscimento economico" relativo all'anno 2020 nonostante l'ennesimo risultato negativo di bilancio (peraltro ampiamente atteso) che ha nuovamente impedito l'attivazione delle procedure contrattuali per negoziare con DB il "Premio Aziendale".

Si è trattato di un'intesa che consentirà ai Colleghi di avere per il terzo anno consecutivo un "premio" sicuramente dignitoso ed analogo (negli importi e nelle modalità di erogazione) a quello ottenuto l'anno scorso.

Un risultato che sarebbe probabilmente improprio definire "trionfale" ma che non era nemmeno scontato o dovuto. E' pur vero che per la Banca sarebbe stato poco "presentabile" negare (ma anche ridurre rispetto solo a qualche mese fa) ai Colleghi una qualche forma di riconoscimento proprio nell'anno del Covid e della migrazione informatica. Oltretutto dopo aver constatato che il Management non ha rinunciato a nulla rispetto a 12 mesi prima.

Inoltre, seppur non in modo sufficiente per tornare in utile, i conti sono migliorati rispetto al 2019.

Fatto sta che contrattare per tre esercizi di fila senza avere presupposti normativi sottostanti non è stato uno scherzo e, francamente e per mille motivi, ci auguriamo che già al termine dell'anno in corso si possa incontrare la banca in condizioni diverse e più tranquillizzanti per tutti.

Scrivevamo all'inizio che oltre ad un valore tangibile l'accordo sottoscritto il 26 maggio ha un risvolto "politico" positivo.

L'Azienda in questa occasione ha mostrato, nonostante non siano mancati momenti di frizione, una positiva volontà di trovare un punto di equilibrio accettabile per tutti.

Si può affermare che si tratta di un viatico incoraggiante (evidentemente da confermare) in vista di altre

importanti questioni ancora sul tappeto, come il part-time e la sottoscrizione dell'articolato CIA, che vedranno impegnate le Parti durante tutto giugno.

Tra gli appuntamenti da mettere in cantiere vi è anche la riunione della Commissione sulle Politiche Commerciali.

Nelle prossime settimane dovremmo riuscire anche ad incontrare l'AD ed i rappresentanti del Management ed ad avere quindi la possibilità di affrontare temi di prospettiva che sono particolarmente sentiti da tutti i Dipendenti e che riteniamo siano fondamentali per comprendere quale strada stia imboccando DB in Italia.

Non possiamo dire che nelle strategie aziendali tutto sia già così chiaro e delineato e di ulteriori incertezze, di questi tempi, non se ne avverte certamente il bisogno...

**Lavoro straordinario: non impossibile ma quasi**

Poche settimane orsono abbiamo scritto a proposito della questione "lavoro straordinario" in quanto alcuni Colleghi ci hanno intrattenuto a proposito della richiesta, rivolta loro da qualche capo, di fermarsi in ufficio oltre l'orario in quanto "gli straordinari non si devono segnare ma si devono fare".

Non torniamo compiutamente sul merito (rimandandovi al nostro "News" del 7 maggio) se non per ribadire la totale infondatezza e sciocchezza di eventuali richieste del genere, con tutta evidenza mai sostenute dall'Azienda in quanto tale.

Vorremmo anzi sottolineare che risulta improprio anche pretendere la partecipazione a riunioni commerciali fuori orario qualora si eccepisca circa il dovuto riconoscimento contrattuale in quanto anche queste situazioni vanno ricondotte ad attività lavorativa vera e propria.

Nel frattempo la Banca ha emanato ulteriori disposizioni al riguardo, in particolare per IPB Italy.

A dire il vero si tratta di un aggiornamento che riprende e consolida un forte invito a non eseguire prestazioni "straordinarie" (le motivazioni addotte diventano secondarie) specificando ad ogni modo i vari passaggi che si renderebbero eventualmente necessari per ottenere un complicato consenso.

La procedura in sostanza è la seguente: chi ritiene inevitabilmente di fare straordinario deve prima ottenere l'autorizzazione del proprio responsabile, poi inviare una mail a COO che a sua volta interpellierà il Responsabile della linea di business e successivamente, in caso di autorizzazione da parte di quest'ultimo, avviserà l'interessato che è ammesso lavorare più del dovuto.

Se vi sono attività programmate per le quali si sia in grado di presumere anticipatamente un impegno temporale straordinario tutta questa trafila si riesce presumibilmente ad attivare (ricordiamo comunque che è chi dovrebbe fermarsi che scatena il processo, un'Area Professionale) e concludere in tempo utile.

Ci chiediamo cosa accada qualora vi sia un imprevisto del quale ci si rende conto a fine giornata. Potrebbe non essere una battuta dire che la prima ora di straordinario se ne vada via in attesa della sua autorizzazione preventiva...

Al di là delle valutazioni più o meno ironiche, rimane il fatto che DB può legittimamente imporre delle restrizioni sul lavoro straordinario, che non è mai stato argomento gradito nemmeno al Sindacato, ma nessun singolo può arrogarsi il diritto di gestire eventuali necessità in modo irregolare, soprattutto se a “farne le spese” sono altri.

Ciò vale quando si lavora in presenza ed allo stesso modo se si opera in smart working.

Questo deve essere chiaro e non è trattabile. Ciò che si può fare si fa, altro no e contiamo proprio non vi sia la necessità di tornare nuovamente sul tema.

### La strage degli innocenti

La CGIL ha dedicato il mese di giugno alla Sicurezza sul lavoro.

Siamo fortunatamente una Categoria che non è normalmente soggetta a pericoli diffusi anche se durante il periodo pandemico i Lavoratori del Settore e di DB, in modo encomiabile, si sono dovuti assumere rischi non indifferenti che tuttavia speriamo non si replichino in futuro.

Eventi delittuosi e criminali come le rapine, che un tempo costituivano tipici rischi professionali per i bancari, nel tempo si sono fortunatamente rarefatti fino quasi a scomparire.

Il problema della salute e sicurezza, in quanto tale ed in senso lato, non è ad ogni modo secondario nemmeno nel nostro comparto che è interessato da una vasta casistica legata a problemi di stress lavoro correlato (in primis causato dalle pressioni commerciali), funzionalità delle postazioni di lavoro (e relative conseguenze sulla postura fisica degli addetti), affaticamento della vista e quant'altro.

E' probabilmente aumentato il rischio legato alla mobilità in quanto il pendolarismo è un fenomeno che un po' ovunque caratterizza la vita di molti Colleghi.

Vedremo a questo proposito se e quali impatti potrà avere, tra gli altri, il ricorso al lavoro da casa in condizioni divenute auspicabilmente normali. In linea di massima si può comunque affermare che quando usciamo per andare in ufficio vi siano ragionevoli probabilità di fare ritorno incolumi al termine della giornata.

Scrivere in questi termini può forse apparire una forzatura ma non dobbiamo dimenticare che per molte Lavoratrici e molti Lavoratori la cosa davvero non è scontata e non solo per l'intrinseca pericolosità di alcune attività.

Sentiamo costantemente drammatiche notizie di incidenti sul lavoro e di quelle che una volta si chiamavano “morti bianche”.

Travolti da un mezzo, schiacciati da un macchinario, sorpresi dal fuoco, soffocati dai gas, decine di nostri concittadini, centinaia di persone perbene, che lavorano per vivere e non per morire, escono da casa e non vi fanno più ritorno o vi tornano traumatizzati nel corpo e nella mente: ogni anno, ogni giorno, tutti i giorni.

Durante l'emergenza sanitaria tutto si è fermato od ha subito un rallentamento, tranne questa conta infernale. L'Italia è un Paese insicuro nel quale si rimane vittima non solo di eventi imprevedibili ma molto più spesso di incuria, di speculazioni sui costi di manutenzione, prevenzione e formazione, un Paese in cui dignità e responsabilità sociale sono termini che valgono per il tempo del cordoglio di circostanza.

Non è civile, inutile girarci intorno, un luogo nel quale si brinda per i terremoti o per il crollo di un ponte e nel quale si preferisce correre dei rischi (più precisamente: che altri corrano dei rischi) per accumulare denaro per sé o per elargire mazzette in favore di altri.

L'Italia troppo spesso appare essere quel luogo nonostante la nostra società annoveri anche tante persone di valore, basti pensare al volontariato diffuso, che però troppo spesso contano meno di quanto dovrebbero.

Oggi che tanto denaro si sta rendendo disponibile la prima tentazione di chi gestisce il Paese è ancora quella di "velocizzare" tempi e procedure negli appalti e nei lavori da eseguire.

Teoricamente comprensibile, se non fosse che da noi questo spesso significa evitare controlli e procedere per approssimazione ancor più di quanto non si faccia di solito.

Si dirà che scandalizzarsi in fondo non serve a nulla e che il mondo "va così". Può anche essere ma noi e tutta la CGIL (ma anche il Sindacato nel suo insieme) crediamo che la rassegnazione non sia una risposta e siamo convinti che una società non possa evitare all'infinito di fare i conti con quello che è e con quello che invece dovrebbe essere.

Purtroppo siamo consapevoli che in futuro saremo ancora costretti a manifestare vicinanza alle famiglie dei tanti, Lavoratori come noi, che giornalmente vengono travolti da un destino amaro e quasi sempre evitabile. Quello che non possiamo davvero permetterci è l'indifferenza e la mancanza di memoria.

Me lo merito io (qualche riflessione fuori dagli schemi)

Affermazione o domanda?

In fondo una frase come quella del titolo si presta ad entrambe le possibilità.

Alcuni sono convinti di meritarsi il successo (in qualunque cosa aspirino a realizzare) e qualcun altro può chiedersi se davvero quello che ha ottenuto sia giusto o meno.

E' la "meritocrazia", termine a nostro avviso abusato e soprattutto travisato da tempo sul quale si è costruita un'architettura sociale tanto solida quanto inconsistente (ci perdonerete l'ossimoro).

Parlare di merito come fattore oggettivo è a nostro avviso una forzatura vera e propria che tuttavia sta alla base di molti ragionamenti che con la filosofia hanno poco a che spartire e condizionano un po' tutto il nostro modo di pensare e di agire.

Anche all'interno dei posti di lavoro, anche in DB. Nessuna struttura gerarchica complessa si sente di mettere ufficialmente in discussione il concetto di meritocrazia che evidentemente presupporrebbe come risultato finale e naturale "il governo dei migliori" (vi ricorda niente?) lasciando poco spazio alle recriminazioni di chi non ce la fa perché, in fondo, troppo scarso per emergere.

E' evidente che il merito lo decide chi è nella condizione di poterlo fare (evitiamo l'ulteriore analisi su come sia arrivato lì altrimenti finiremmo per andare a ritroso fino ad Adamo ed Eva) e già questo fatto (incontrovertibile)

deve far sospettare circa la reale oggettività di questo processo che, ci sentiamo di dire, si può considerare venga meno per default.

L'amicizia, l'affinità, le esperienze comuni o più semplicemente la simpatia o l'antipatia (e con questo stiamo già ampiamente adottando un approccio "sentimentale" o istintivo) condizionano scelte ed indirizzi, aspettative e giustificazioni.

Non dimentichiamo poi le questioni di opportunità per cui è possibile che il valutatore si contorni non solo e non sempre dei più capaci ma anche dei meno "pericolosi" in relazione alla sua posizione o dei più assertivi rispetto alle sue richieste.

Non è nemmeno vero che i numeri (o gli algoritmi per essere più a la page) costituiscano metri di giudizio inoppugnabili.

Se, giusto per fare un esempio, un'azienda chiude in perdita un esercizio ma in modo meno pesante rispetto all'anno precedente, andrebbe dato merito a coloro che hanno ridotto il danno oppure sarebbe più coerente tenere comunque in considerazione che i conti non tornano?

Casi analoghi possono avere risposte differenti nonostante si parli di numeri, ovvero della scienza teoricamente più neutra che esista.

La realtà diventa inevitabilmente quella determinata (per convinzione o per convenienza) dai punti di vista di qualcuno.

Sempre legittimi, beninteso, ma per forza di cose mai completamente oggettivi o neutri.

Non meno importante il contesto in cui si compiono valutazioni: quello che è apprezzato oggi, domani potrebbe non esserlo a causa di processi sociali complessi o di eventi particolari (i meriti che può maturare un soldato in guerra non sono gli stessi di un cittadino in tempo di pace).

Anche chi viene valutato ha ben donde nel dire la sua rispetto a quello che gli viene o meno riconosciuto... in tutti influisce inevitabilmente l'ego personale anche se, in tutta evidenza e salvo casi particolari, i valutatori sono più determinanti dei valutati.

Altro aspetto da non dimenticare è che il merito viene talvolta declinato in modo tale da costituire più una reprimenda per i non meritevoli che un premio per i migliori.

Non si deve sottovalutare questo aspetto poiché quando si creano scale di valore, di qualsiasi genere, si va solitamente a vedere chi sta in cima e chi ai piedi.

Non vi sembra che, nel nostro caso, il problema delle pressioni commerciali e delle graduatorie sfornate ad ogni piè sospinto da moltissimi responsabili sia, tutto sommato, un compendio quotidiano di tutto ciò?

Dalle stelle alle stalle non è semplicemente un modo di dire astratto, almeno per alcuni (per altri funziona diversamente).

In DB il problema della meritocrazia esiste esattamente come altrove ma forse in futuro potrebbe assumere caratteri più evidenti poiché è plausibile che si possano ridurre gli spazi per riconoscere qualcosa a qualcuno

(anche in questo caso magari non sarà così per tutti).

Minori sono le opportunità di gratificazione e più facilmente si determinano situazioni e sentimenti controversi. Fatto sta che l'apologia del merito non ci piace più di tanto non solamente perché genera situazioni discutibili, e spesso frustrazioni ancor più deleterie della mancanza di equità, ma soprattutto perché si basa su assunti troppo labili per poterli definire assoluti.

Preferiamo considerare questi processi valutativi, al pari di altri, un "male necessario" o quantomeno un qualcosa che non ha ancora trovato alternative agevolmente praticabili.

Non siamo certamente contro il merito in sé, a patto che si riconosca che l'errore (o peggio) è dietro l'angolo e che tutto non può venire ridotto a concetti mercantilistici o edonistici contraffatti per verità assolute. D'altro canto l'affermarsi della meritocrazia è venuta dopo secoli durante i quali i criteri del valore individuale o del riconoscimento sociale (ed i redditi ad essi legati) erano ben diversi: tra questi ricordiamo l'ascendenza nobile (in qualche caso addirittura "divina") od il censo.

Non che in assoluto questi parametri siano stati superati: la transizione non è ancora del tutto completata e non è certamente indolore.

Questi due elementi sono ancora ben presenti sotto mentite spoglie, solo che lo si voglia vedere e non si preferisca fideisticamente sostenere un'inesistente parità dei punti di partenza per tutti.

Inoltre, come facilmente intuibile, la dispensa dei meriti non è sempre stata utilizzata per cambiare (auspicabilmente in meglio) le cose ma spesso proprio con proposito opposto.

Una riflessione sul presente in ottica futura è non solo opportuna ma anche necessaria. Non pensiamo minimamente che pur di non valorizzare chi ha maggiori qualità ci si debba adeguare ad "un'aurea mediocrità" perché oltre che inefficiente un sistema del genere sarebbe anche inutilmente penalizzante per tutti.

Ben venga, quindi, il tentativo di selezionare i più capaci ma senza che ciò comprometta, quasi inerzialmente, chi "migliore" non può essere, il più delle volte per motivi nemmeno legati a sue effettive mancanze.

E' evidente che la nostra è una modesta provocazione culturale ma personalità ben più capaci di noi (a proposito del merito...) stanno discutendo di questi temi in modo strutturato e crediamo che se si culla davvero l'ambizione di guardare al futuro in modo nuovo, oltre a ragionare su mezzi e fattori produttivi e sulle loro caratteristiche ed utilizzi, occorra anche analizzare criticamente il portato culturale che ci ha condotti fino a qui e che inizia a mostrare progressivamente segni di logoramento e limiti di efficacia.

L'idea della vita come continua sfida e perenne competizione con gli altri rappresenta un'idea esasperata e devastante perorata, il più delle volte, da chi gioca avendo già in mano le carte vincenti.

L'infinita sfida a se stessi, d'altro canto, spesso genera infelicità e qualche volta stupidità.

L'aspirazione a migliorare è una molla importante e vitale a qualsiasi livello ed ad ogni età, il fatto di perseguirla con la finalità di affermare una qualsivoglia supremazia non ci piace invece granché.

Nonostante tutto, pertanto, preferiamo pensare: da ciascuno secondo le proprie capacità, a ciascuno secondo il proprio bisogno.

Riuscire a realizzare questo principio, secondo noi, sarebbe davvero meritevole...

Grazie di tutto Guglielmo

Ci ha lasciati Guglielmo Epifani. L'ex segretario generale della Cgil aveva 71 anni. Ha guidato la confederazione di Corso d'Italia dal 2002 al 2010. Da maggio a dicembre 2013 ha ricoperto la carica di segretario del Partito democratico, dopo le dimissioni di Pier Luigi Bersani. Era attualmente parlamentare di Leu.

Epifani nasce a Roma il 24 marzo 1950. Nel 1973 si laurea in filosofia all'Università La Sapienza di Roma con una tesi su Anna Kuliscioff. Impegnato nel movimento giovanile socialista, nel '74 ha assunto in Cgil la direzione della casa editrice Ediesse. Dopo qualche anno è diventato funzionario sindacale, coordinando il dipartimento industria collaborando con Sergio Garavini.

Dopo quell'esperienza, che lo porta ad affrontare pesanti problemi di ristrutturazioni aziendali e settoriali, nel '79 viene eletto nella segreteria nazionale dei poligrafici e cartai che si unifica con il sindacato dello spettacolo. Ne diviene segretario generale nell'83 e dirige la categoria fino al '90, quando entra nella segreteria confederale della Cgil guidata da Bruno Trentin assumendo l'incarico di responsabile dell'organizzazione.

Nel '93 diventa vice segretario, carica che mantiene anche nella gestione di Sergio Cofferati. Nell'autunno del 2002 è eletto segretario generale della Confederazione, incarico che lo impegna fino al termine del 2010 quando passa a presiedere l'Associazione Bruno Trentin e viene sostituito alla guida della Cgil da Susanna Camusso. Nel 2013 viene eletto in Parlamento nelle liste del Pd, del quale diviene per un breve periodo anche segretario generale succedendo a Bersani e verrà rieletto nel 2018 nelle liste di Leu.

Fonte : Collettiva