

Si è svolto il giorno 8 marzo un incontro con la banca durante il quale è stato illustrato alle Organizzazioni Sindacali il nuovo sistema retributivo (**New Compensation Framework**) introdotto a livello di Gruppo da DB Ag.

La prima cosa che abbiamo fatto presente all'azienda è che riteniamo sbagliato e non rispettoso delle prerogative sindacali il fatto che l'informativa giunga solo dopo che moltissimi Colleghi sono già stati trattenuti individualmente sull'argomento ed abbiano avuto comunicazioni ufficiali dei provvedimenti presi.

Come abbiamo inoltre avuto modo di dire alla banca, si è trattato di una delle riunioni più strane ed incomprensibili degli ultimi anni in quanto le informazioni forniteci sono apparse frammentarie ed incomplete tanto che talora abbiamo avuto la sensazione che la stessa dirigenza italiana non abbia tutte le conoscenze necessarie a far capire compiutamente la portata ed i contorni dell'iniziativa della Capo Gruppo.

Il senso è che si intende consolidare per alcuni Dipendenti una parte della retribuzione variabile conseguita negli anni scorsi (seguendo una ponderazione che non abbiamo sinceramente capito ...) attraverso il riconoscimento di un miglioramento economico "ad personam" riassorbibile.

Nell'immediato, pertanto, e con decorrenza retroattiva dal 1.1.2016, alcuni Colleghi potranno percepire uno stipendio più alto.

Altri non avranno invece alcun incremento anche perché gli aumenti dipenderanno anche da valutazioni aziendali totalmente discrezionali.

La necessità di riequilibrare parti fisse e parti variabili della retribuzione deriva da richieste delle autorità di regolamentazione del settore successive alle varie situazioni di crisi bancarie (ne sappiamo qualcosa) ed allo scandalo degli stipendi e dei bonus riconosciuti ai vari dirigenti.

Provvedimenti come quelli di cui stiamo parlando potrebbero avere senso, comunque tutto da verificare, se attuati nei confronti dei manager ma, in modo del tutto inedito, DB ha pensato di estenderli anche al settore impiegatizio con una decisione più unica che rara, non riconducibile ad alcun obbligo o costrizione regolamentare.

Non nascondiamo di essere rimasti sorpresi da questi provvedimenti sia per la loro non convenzionalità ma anche perché dannosi ed iniqui oltre che "strani" visto il momento di grave difficoltà economica che sta attraversando il Gruppo.

A livello internazionale è stato introdotto una specie di bonus pari al 4% della retribuzione (sulle lettere personali troverete il vostro potenziale importo complessivo per il 2016 alla voce Reference Total Compensation) che potrà essere erogato al raggiungimento di obiettivi che non è dato sapere quali siano ma che dovrebbero riguardare quantomeno il raggiungimento di un utile complessivo di bilancio (ricordiamo che nel 2015 il Gruppo ha chiuso con una perdita di oltre 6,5 miliardi).

I Colleghi con il cosiddetto "Corporate Title" da Assistant Vice President in giù potranno eventualmente beneficiare nel corso del 2016 di questo ulteriore aumento discrezionale mentre coloro che hanno un inquadramento aziendale superiore potranno ottenere altri riconoscimenti economici individuali che Db potrà prevedere ma di cui non si sa nulla ...

A partire dal terzo trimestre 2016 dovrebbero essere eliminati gli attuali sistemi incentivanti collettivi che potrebbero essere sostituiti da nuovi metodi premiali che al momento la banca non è in grado di definire in quanto soggetti a decisioni che proverranno direttamente dalla Germania...

Come vedete i condizionali si sprecano e le incertezze pure anche se, a spanne, pare di capire che si intenda spostare verso le figure più elevate la possibilità di ottenere svariati tipi di incentivo con un paracadute salariale

più elevato visto il consolidamento del pregresso: per così dire, piove sul bagnato.

I Colleghi con ruoli meno "importanti" potrebbero di fatto venire esclusi da ulteriori iniziative di salario variabile anche se, come accennato, per qualcuno potrebbe ora esservi un vantaggio immediato.

D'altra parte la banca ha detto che si tratta di una manovra che vuole anche "fidelizzare" alcune figure attraverso il riconoscimento di uno stipendio complessivo che sia "in linea con il mercato": tradotto, per noi significa che si è disposti a pagare di più qualcuno per evitare che possa andarsene altrove, forse anche perché non ci risulta ci sia la fila di personale esperenziato che preme per entrare in DB.

Altro aspetto sottolineato dall'Azienda, che ricordiamo era rappresentata dal responsabile delle Risorse Umane Carlos Gonzaga, è che il sistema di salario variabile diviene uniforme per tutte le divisioni e pertanto vi sarebbero meno ostacoli al passaggio dei dipendenti dall'una all'altra: si tratta di un'affermazione che ci sembra del tutto secondaria e praticamente ininfluyente ma forse utilizzata solo per avere un'ulteriore supporto a decisioni prese sulla base di altre reali motivazioni.

La banca ci ha detto che non è in grado di fornire numeri complessivi sui Dipendenti che avranno un miglioramento economico immediato (!?).

A fronte della nostra osservazione circa l'inevitabile aumento di costi "certi", l'azienda ha dovuto riconoscere che ciò risponde al vero ma esiste la convinzione che alla fine gli oneri per stipendi non dovrebbero incrementarsi in quanto coloro che oggi riceveranno un salario fisso più alto sarebbero comunque andati a premio (!?) e quindi ... Anche questa affermazione rafforza la nostra convinzione che l'intenzione sottesa sia di dare di più a pochi penalizzando molti ed erogando qualche contentino ai rimanenti.

Resta il fatto che la banca da anni viene a dirci che non può aumentare i costi fissi del Personale, (da ultimo a margine della vicenda del rinnovo delle polizze sanitarie allorquando non ha dato alcuna disponibilità ad intervenire per ampliare le coperture alle cure ortodontiche precisando che le risorse avremmo dovuto recuperarle da altre voci salariali come, ad esempio, i Premi di Anzianità ...) ed ora per incanto e di sua iniziativa paga l'incerto con il certo senza fare una piega.

Ovviamente l'impatto di questa operazione sul monte stipendi lo sapremo solo a consuntivo alla fine del 2016 ma abbiamo già sottolineato che eventuali aumenti di costo dovuto a questa operazione non dovranno ricadere a carico della generalità dei dipendenti in occasione, ad esempio, del calcolo del Premio Aziendale previsto dal Contratto Nazionale.

A proposito, il "VAP" è totalmente escluso da questa vicenda rimanendo una voce di salario collettivo contrattato su cui i tedeschi non possono, fortunatamente, intervenire.

Altro aspetto su cui ci si è soffermati riguarda la lettera che è stata o che verrà consegnata ai Colleghi visto che la comunicazione è scritta in inglese. Trattandosi di un elemento che riguarda direttamente il rapporto contrattuale, abbiamo sottolineato come sia diritto del Lavoratore averne copia in lingua italiana ed a questo proposito non può bastare la rassicurazione aziendale che uno stralcio della missiva verrà tradotto e messo a disposizione in HR Connect; siamo francamente all'assurdo e non esiste la giustificazione che l'azionista di maggioranza sia tedesco e la lingua del gruppo sia l'inglese, almeno fin quando lavoreremo in un'azienda di diritto italiano.

D'altra parte, a fronte di comunicazioni di DB Ag. solamente in inglese o tedesco, abbiamo registrato che gli stessi capi hanno compreso cose diverse visto che le informazioni fornite ai Colleghi spesso differiscono di caso in caso a seconda di chi spiega il nuovo sistema ...

Per finire, dobbiamo considerare che quanto sta accadendo non è cosa normale o da sottovalutare in quanto implica la volontà aziendale, per quanto espressa altrove, di svuotare il valore dei Contratti e di personalizzare sempre di più il rapporto con i singoli.

Non si illuda chi magari al momento ci guadagna qualcosa: le situazioni cambiano e la mancanza di tutela collettiva unitamente al venir meno della solidarietà sono la premessa della solitudine del singolo di fronte a chi può decidere il destino altrui.

14 marzo 2016

[new compensation framework](#)