



In data 25 luglio l'azienda ci ha convocati per entrare nel dettaglio di tre interventi riorganizzativi che nei prossimi mesi coinvolgeranno i Colleghi della Rete e quelli provenienti da Finanza & Futuro a seguito della fusione del primo luglio scorso. Per quanto ad oggi i progetti riguardino un numero limitato di dipendenti, siamo di fronte ad iniziative che, come vedremo, potrebbero in prospettiva influire in modo significativo sulle logiche di servizio alla clientela.

Di seguito entriamo nello specifico dei provvedimenti predisposti dall'azienda:

INTEGRAZIONE FINANZA & FUTURO

L'integrazione di F&F in DB Spa era già stata oggetto di valutazione "anticipata" in sede di accordo sugli esuberi dello scorso Maggio in quanto la banca aveva preannunciato che tale operazione avrebbe comportato un'eccedenza di personale pari a 5 unità. In questo momento sono ancora in corso le valutazioni aziendali legate alle graduatorie per l'adesione all'esodo incentivato che si chiuderanno entro il 10 agosto. Al 1 luglio, l'organico "ex F&F" ammontava a 43 persone (6 delle quali in distacco da DB). Di esse, 12 verranno distribuite nell'ambito di servizi già esistenti in DG (9 nella U.O. DCO e 3 nella U.O. Advisory) mentre le altre 31 verranno impiegate per creare 4 nuovi Uffici specializzati che verranno inquadrati nell'ambito dell'Advisory con la creazione del Settore DB FA cui verranno assegnati 2 Colleghi. Le nuove realtà, ognuna con specifiche funzioni, saranno le seguenti:

- Recruiting e contratti
- Gestione provvigioni
- Coordinamento rete e formazione
- Private Advisory

La banca ha dichiarato che non sono previste particolari ricadute sui Colleghi interessati che non vedranno mutare la loro sede di lavoro e non necessiteranno di particolari interventi professionalizzanti in quanto saranno chiamati a svolgere compiti in continuità con quanto fatto sino ad ora.

NUOVA FIGURA PROFESSIONALE DEL PRIVATE BANKING SPECIALIST NELL'AMBITO DI U.O. ADVISORY

La banca ha dichiarato che l'introduzione, dal prossimo ottobre, di questo nuovo profilo professionale trova motivazione da una serie di criticità che coinvolgono l'attività dei Private Bankers: dimensione dei portafogli (60/70 mln per i PB Deutsche, 100/120 mln come media di settore), gestione effettiva di un numero ridotto di clienti (il 78% dei ricavi proviene dal 13% dei clienti), difficoltà a creare una "base line" stabile nel tempo, scarsa propensione alla ricerca di nuova clientela, sotto utilizzo degli strumenti tecnologici e delle piattaforme a disposizione. Il Private Banking Specialist nasce quindi, nell'intenzione aziendale, per supportare i Private Bankers attraverso la creazione di una figura in grado di assisterli nella gestione e nel monitoraggio dei portafogli sino ad affiancarli nei colloqui con i Clienti.

Nel corso del confronto sono emerse numerose perplessità di parte sindacale sia relativamente all'analisi del presente, sia per quanto riguarda le prospettive. Se il comparto Private è in sofferenza, lo dimostrano anche le numerosissime dimissioni di questi mesi, è logico ridurne ancora di più la consistenza (dagli attuali 130 a 121

visto che saranno 9 i PB Specialist che, identificati su base regionale, non avranno più un loro portafoglio e quindi una presenza costante su una clientela di riferimento)? E' utile, di contro, dilatare ulteriormente l'ambito del "middle management" tenendo presente che esiste già la figura del Responsabile Unit PB?

Non sarà questo un ulteriore elemento che aumenterà le già elevate pressioni commerciali? Non si corre il rischio di "commissariare" i PB attraverso l'intervento degli Specialist sui loro portafogli?

A queste domande l'azienda ha ovviamente risposto che l'intenzione è diversa e che questi Colleghi saranno chiamati a supportare in modo innovativo l'attività dei Private poiché è la complessità del mercato che rende necessario un diverso approccio alla clientela. Dal punto di vista delle ricadute sul Personale, DB ritiene che non dovrebbero esservi problemi di mobilità territoriale, che comunque affronterà tenendo conto della volontà degli interessati, mentre particolare attenzione verrà rivolta alla formazione. Rimane da affrontare il tema dell'inquadramento della nuova figura rispetto al quale la banca non ha espresso alcuna intenzione specifica.

NUOVA FIGURA PROFESSIONALE DEL CONSULENTE REMOTO - PROGETTO DI CREAZIONE DELLA STRUTTURA DI CONSULENZA DIRETTA

Anche in questo caso la banca ha analizzato i portafogli dei Consulenti Investimenti di Sportello rilevando come alcuni clienti non vogliano o non riescano ad avere contatti costanti con chi li ha in gestione. Le motivazioni possono essere diverse: scarsa disponibilità di tempo in coincidenza con gli orari di lavoro bancari, tendenza ad affidarsi agli strumenti tecnologici e così via. L'idea dell'azienda è quella di creare, anche in questo caso a partire dal mese di ottobre 2018, un centro con 5 nuovi Consulenti Remoti che si rivolgeranno a clienti che tendono a non presentarsi agli sportelli per chiedere loro se siano disposti a ricevere consulenza telefonica. Per ora ci si limiterebbe a Fondi /Sicav in quanto offerta compatibile con le attuali procedure DB di autenticazione della firma digitale. In un secondo momento la banca vorrebbe introdurre anche una video-chat che però necessita di implementazioni tecnologiche e di accordi sindacali specifici. I 5 nuovi Consulenti da remoto potrebbero essere individuati tra gli attuali Consulenti Investimenti, tra i Personal Bankers oppure reclutati dall'esterno. Essi non avranno un loro portafoglio (i clienti ed i ricavi connessi rimarranno in capo ai Gestori) e dovrebbero operare in sinergia con gli sportelli per quanto riguarda le liste da contattare e la complessiva gestione del Cliente, compresa l'evidenza alle agenzie della loro attività. Lavoreranno esclusivamente da Milano e quindi vi potrebbero essere condizioni di mobilità territoriale che, come di consueto, la banca intende gestire prioritariamente su base volontaria.

Secondo DB i profili individuati non avranno necessità di particolari iniziative di qualificazione professionale avendo già i requisiti richiesti dalla normativa in vigore per l'esercizio della loro attività. Lo svolgimento del servizio da remoto dovrebbe coprire un arco temporale molto ampio: da lunedì a venerdì dalle 9 alle 21 ed il sabato dalle 9 alle 15. Degli orari di lavoro di questo nuovo segmento parleremo nel corso dei prossimi incontri previsti per questa procedura

Appare inoltre evidente che rimane da affrontare il problema degli inquadramenti da riconoscere a chi svolgerà la nuova attività tenuto anche conto che la provenienza iniziale degli addetti potrebbe essere disparata.

A margine dell'incontro la banca ci ha anche informato che sta predisponendo una nuova manovra sui conti correnti che potrebbe determinare – secondo quanto comunicato – un incremento dei canoni di gestione. A fronte di nostra espressa domanda, l'Azienda ha affermato che i conti 05 dei dipendenti saranno esclusi datale aggravio di costo.

Photo by [ell brown](#) 