



Il 7 novembre si è tenuto l'incontro con l'Azienda alla presenza del Management delle UU.OO. Advisory, Retail & Small Business Clients e HR nelle persone di Silvio Ruggiu, Marzio Pividori, Olaf Foschi, Paolo Trivisonno, Fiore Cimmino e Nicoletta Bonfanti.

L'incontro era stato chiesto dalle Organizzazioni Sindacali al fine di avere un confronto con i vertici delle Divisioni Aziendali sull'andamento della DB, sui futuri obiettivi e relativi piani di sviluppo strategici, ma anche sulle grandi criticità riscontrate nelle varie segnalazioni pervenute dalla Rete, tutte rivolte a sottolineare un **clima aziendale "stressato e logoro"**, aggravatosi peraltro a seguito delle ultime riorganizzazioni.

Silvio Ruggiu ha presentato i progetti in corso per la Divisione Advisory: si stanno definendo nuove strutture logistiche che possano accogliere Consulenti Finanziari e Private Bankers con l'intento di contenere i costi aziendali, come già avviene oggi a Bari e Como. Secondo l'Azienda infatti, la vicinanza ad uno sportello retail, per alcune realtà, potrebbe essere propedeutica ad una sinergia commerciale tra le due "propositions".

Ci è stata poi confermata una ritrovata attenzione commerciale verso il **"canale aziende"** e a tale proposito abbiamo ricordato a DB quanto sia necessario regolamentare, soprattutto in questo settore, l'operatività fuori sede dei colleghi, ad oggi non normata nonostante le ripetute segnalazioni.

E' stata anche sottolineata la necessità di una costante **attività formativa** che coinvolga, ciascuno per il proprio ruolo, i vari attori dell'attività creditizia che, proprio per le possibili sinergie, risulta trasversale ad Advisory e Retail.

Abbiamo fatto presente che il tentativo in corso di voler **raggruppare più portafogli in capo ad un unico gestore**, se da una parte può portare alla gestione di una massa i cui importi sono più in linea con un reale portafoglio private, nella realtà attuale determina invece una grande difficoltà nella gestione dei clienti, data la vastità del territorio da seguire per l'esigua presenza di sportelli.

Nell'affrontare il tema delle **frequenti dimissioni di figure commerciali** con portafoglio abbiamo sottolineato come, a nostro avviso, tali dimissioni siano per la maggior parte riconducibili ad una cattiva gestione dei colleghi e delle loro professionalità, da parte dei Responsabili commerciali che, sia nei modi che nei toni di sollecitazione, ledono la dignità delle persone.

Questa modalità, grave e non condivisibile in alcun modo, ci è stata segnalata sia nell'ambito della Divisione Advisory sia nel Retail. Nei nostri interventi abbiamo quindi voluto rimarcare che si tratta di comportamenti diffusi in tutti gli ambiti commerciali e sicuramente da censurare.

Su questo argomento non è stato lasciato spazio a malintesi o dubbi, in quanto sono state riportate testualmente frasi e commenti utilizzati verso i colleghi in occasione di riunioni commerciali, call conference e colloqui singoli che sono di per se stessi esplicativi.

A questo proposito abbiamo rimarcato la gravità di tali comportamenti che anche alcune Sentenze della Corte di

Cassazione “collocano” nel fenomeno dello **straining** (situazione di stress forzato sul posto di lavoro dove la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza almeno un effetto negativo nell’ambiente di lavoro ed è caratterizzata da una durata costante). Abbiamo altresì evidenziato che tali comportamenti, oltre a rappresentare atti di ingiuria e diffamazione, comportano responsabilità penali riconducibili al datore di lavoro.

A seguito di quanto sopra il management aziendale, prendendo buona nota delle nostre rimostranze, ha dichiarato che si impegnerà nel prendere adeguate misure volte al miglioramento del clima aziendale.

Nel corso dell’incontro abbiamo poi evidenziato criticità nella **modalità di assegnazione dei budget**, chiedendo la verifica della proporzionalità tra i budget assegnati e le masse anche in linea con quanto previsto da Mifid II; alcuni colleghi infatti, hanno ricevuto budget che esprimono una percentuale superiore a quanto stabilito dalla Direttiva.

A tal proposito abbiamo poi discusso di specifiche segnalazioni pervenute dai colleghi, riguardo alcuni responsabili commerciali che solleciterebbero indebitamente **l’inserimento in prenotazione degli importi dei budget assegnati** per i diversi prodotti, come fossero già stati sottoscritti dai clienti. Dopo aver rimarcato, come Organizzazioni Sindacali, che non è in alcun modo prevista questa modalità operativa, anche Marzio Pividori e Olaf Foschi hanno precisato che l’inserimento in procedura deve avvenire solo in presenza di tutta la documentazione necessaria e delle firme dei clienti.

E’ un fatto estremamente importante che su questo aspetto si sia registrata piena condivisione da entrambe le parti: **non è assolutamente contemplabile tutto ciò che non è conforme alla normativa**.

Un altro tema affrontato è stato quello della **situazione attuale della rete**, anche in conseguenza delle numerose recenti riorganizzazioni, che hanno in generale prodotto maggiori carichi di lavoro e, in particolare negli sportelli accorpanti, gravi disagi per la clientela.

Poche risorse negli sportelli, responsabilità sempre maggiori per i colleghi e conseguenti difficoltà a poter organizzare e pianificare attività di sviluppo, rendono la situazione lavorativa in rete sempre più rischiosa e complicata.

Prendendo spunto dalle situazioni di forte criticità sopra evidenziate, le Organizzazioni Sindacali hanno nuovamente sottolineato alla delegazione aziendale **come l’attuale clima sia anche e soprattutto frutto dello “scollamento”, registrato dai colleghi, tra il Business ed HR con una vera e propria “abdicazione” da parte di quest’ultimo alla sua storica funzione regolatrice, consegnata di fatto al management commerciale**.

Abbiamo poi ricordato a DB che a seguito di una recente riorganizzazione commerciale, su alcuni sportelli DB Easy accorpati a sportelli rete, era stata prevista la figura del **Loans Specialist** che ad oggi invece ci risulta **completamente sparita**, con perdita delle competenze acquisite. Su nostra sollecitazione, i colleghi interessati da questo ruolo verranno a breve ascoltati da HR per valutare il tipo di attività che saranno chiamati a svolgere in futuro.

Al termine dell'incontro, **abbiamo reciprocamente condiviso la necessità di programmare questi momenti di confronto tra le parti con cadenza periodica al fine di monitorare il clima aziendale.**

Milano, 13 novembre 2019

Le Segreterie di Coordinamento

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN