



Si sono tenuti in questi giorni due importanti conference call con l’Azienda che hanno riguardato la prossima migrazione informatica legata al Progetto Aurora ed i nuovi sviluppi organizzativi in relazione al persistere dell’emergenza sanitaria. Di seguito riportiamo i principali contenuti del confronto invitandovi ad un’attenta lettura.

PROGETTO AURORA

Con l’intervento del Responsabile del progetto Roberto Cabiati, sono stati sviluppati numerosi temi riguardanti la decisione aziendale di procedere nel fine settimana del 23/24 maggio con il “Go Live” e la conseguente migrazione della piattaforma informatica aziendale su Cedacri.

La Formazione effettuata dai formatori in remoto ha preso il via in questi giorni e coinvolgerà il Personale che non ha preso parte alle sessioni in aula. Si tratta di gran parte della DG – che la effettuerà in smart working, e di circa 1.100 Colleghi di Rete (a fronte di 700 già formati) per i quali è previsto di seguire i corsi presso i rispettivi Sportelli.

Secondo quanto anticipato dall’Azienda, il Personale della Rete si dovrebbe recare al proprio Sportello nel pomeriggio di domenica 24 anche se già dal venerdì potrebbero verificarsi necessità particolari in ragione dell’avvio delle procedure di migrazione.

Per quanto riguarda le ferie, precedentemente oggetto di “blocchi” che hanno contribuito alla mancata evasione di quelle 2019, sembra invece non debbano essere questa volta previste restrizioni particolari, escluso il periodo immediatamente successivo al “Go Live”.

Le incognite, anche dopo le spiegazioni aziendali, sono ancora significative:

- La difficoltà a garantire una formazione efficace da remoto (la stessa banca aveva inizialmente privilegiato l’aula) in tempi così ridotti e per ogni figura professionale, compresa l’eventualità di agire in sostituzione del titolare assente;
- Il problema della mobilità verso gli Sportelli durante un fine settimana in cui ci si troverà ancora nel pieno dell’emergenza sanitaria e quindi con implicazioni generali in termini di salute, sicurezza e contenimento del rischio;
- La possibilità del permanere di limitazioni specifiche agli spostamenti che si accompagna ad una sicura ridotta offerta del trasporto pubblico;
- L’impatto sull’operatività quotidiana, già caratterizzata da storiche carenze organizzative, che in un momento come questo si somma alle crescenti richieste da parte della clientela più esposta alla crisi per ottenere affidamenti, moratorie, anticipo Cassa integrazione, con il rischio di non assolvere adeguatamente agli obblighi assunti dal settore ed alla funzione sociale richiesta in questa fase.
- Il consistente sforzo supplementare richiesto al Personale proprio in un momento di pesante difficoltà operativa e di complessa gestione dei carichi di lavoro.

Nonostante le rassicurazioni aziendali, abbiamo sottolineato come le questioni che rimangono aperte destino

preoccupazione e disagio proprio perché tutti siamo consapevoli dell'importanza del Progetto e dei riflessi che potrà avere sul futuro di questa banca.

Abbiamo quindi fatto presente che sarebbe probabilmente opportuno valutare e ridefinire in via generale le tempistiche ad oggi previste, prevedendo un eventuale differimento che consenta di meglio articolare e completare alcuni passaggi formativi ed organizzativi che riteniamo fondamentali per il successo del Progetto.

"FASE 2" EMERGENZA COVID-19

Va assolutamente fatto notare come anche questa volta le modifiche organizzative in tema di apertura degli Sportelli e di variazione delle presenze siano state comunicate ai Colleghi (ed anche alle OO.SS.) con un anticipo del tutto insufficiente a consentire di organizzare complesse situazioni personali e familiari.

Va subito precisato che la scelta aziendale di procedere con una gestione della "Fase 2" contraddistinta, anche in questo caso, da una ingiustificata accelerazione è stata oggetto di critiche e obiezioni da parte delle OO.SS.

Le misure di progressiva riapertura "ordinaria" della Rete degli Sportelli e di superamento delle aperture alternate e delle turnazioni del Personale stanno proseguendo e, dopo le ultime decisioni rimangono a regime particolare solamente 37 Agenzie, per lo più dislocate nelle quattro regioni settentrionali tuttora a maggior indice di contagio.

Il protocollo aziendale prevede un distanziamento minimo di due metri tra ogni postazione di lavoro ed il mantenimento dei presidi di sicurezza quali, ad esempio, barriere di plexiglas e mascherine.

Va garantito che l'ingresso dei clienti avvenga nel rispetto delle previsioni del DPCM e viene mantenuto il sistema degli appuntamenti quale unica modalità consentita.

Abbiamo sottolineato come sia necessario predisporre adeguata comunicazione all'ingresso delle Agenzie per evitare ogni situazione ambigua, critica o potenzialmente pericolosa.

Permane il vincolo alla mobilità tra Sportelli per cui gli spostamenti di Personale da un'Agenzia ad un'altra sono ancora inibiti.

Fortissima preoccupazione ha destato la volontà aziendale di consentire, per quanto in via "residuale" e nonostante si confermi di voler privilegiare l'attività da remoto, le visite e le consulenze a domicilio nonostante l'attuale situazione emergenziale e le evidenti implicazioni legate alla sicurezza individuale ed all'opportunità di recarsi in ambiti privati nei quali risulta praticamente impossibile richiedere l'applicazione dei protocolli lavorativi.

Oltretutto, le stesse disposizioni normative, in via generale, non contemplano casistiche analoghe e non regolamentano, ed anzi talvolta vietano, attività in contesto domestico.

Abbiamo quindi evidenziato la nostra assoluta contrarietà al riguardo ed anche le istruzioni operative sinora

rese note dall'Azienda non sembrano dissipare alcun dubbio. Riteniamo sia assolutamente necessario conoscere con estremo dettaglio e preventivamente allo svolgimento di tale attività, le regole che la banca intende adottare per far operare in massima sicurezza i Colleghi.

Non vi sono novità rilevanti per quanto riguarda le unità di DG che fino a nuova disposizione continueranno ad operare mediante smart working.

Abbiamo richiesto una costante attenzione alla pulizia dei locali della banca ed ai processi di distribuzione dei Dispositivi di Protezione Individuali ed invitiamo ognuno a segnalare puntualmente e prontamente ogni criticità alle funzioni preposte.

Particolarmente in questa fase, Vi invitiamo caldamente a segnalarci eventuali problematiche per poter interloquire tempestivamente con l'Azienda che, lo ricordiamo, è il soggetto responsabile della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Milano, 07 maggio 2020

Le Segreterie di Coordinamento in Deutsche Bank

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