



DEUTSCHE BANK: Progetto Aurora – Bilancio 2019

Sono proseguiti in questi giorni gli incontri con l'Azienda che hanno riguardato in particolare due importanti temi: l'ormai prossima implementazione del Progetto Aurora ed i dati di bilancio 2019.

PROGETTO AURORA

Ci troviamo ormai a pochi giorni dal Go Live che, salvo eccezionali ed a questo punto improbabili novità, è confermato per il fine settimana del 23 e 24 maggio. Vi anticipiamo che ci aggiorneremo ulteriormente nel corso dei giorni precedenti la migrazione informatica, per sviluppare un ulteriore confronto con l'azienda relativo alle ricadute sul personale impegnato nelle giornate sopra citate.

Abbiamo chiesto all'Azienda di mantenere anche nelle prossime settimane l'attuale modalità di apertura al pubblico degli Sportelli, mediante appuntamento, in quanto riteniamo che essa costituisca quantomeno, una condizione di migliore efficienza organizzativa anche in previsione delle inevitabili difficoltà rivenienti dalla migrazione informatica.

Abbiamo inoltre rassegnato alla Banca la nostra netta posizione più volte esplicitata di forte perplessità sulla decisione aziendale di porre in essere un intervento così impattante come il passaggio delle applicazioni sulle piattaforme Cedacri, in un contesto di grave emergenza sanitaria, con conseguenti notevoli problematiche organizzative ed incertezze circa l'opportunità e la possibilità di imporre spostamenti territoriali a numerosi Colleghi durante il fine settimana.

Ci troviamo sostanzialmente a dover gestire un periodo straordinario come quello della migrazione procedurale all'interno e nel contesto di un periodo altrettanto straordinario, con la conseguente moltiplicazione di fattori critici.

Siamo convinti che la riuscita del Progetto, nonostante le tempistiche che riteniamo sbagliate, costituisca un obiettivo condiviso ma, allo stesso tempo, ci preoccupiamo vivamente della tutela dei Colleghi che, come al solito, stanno mostrando una encomiabile dedizione ed impegno.

“Gettare il cuore oltre l'ostacolo”, però, non può e non deve tradursi in un rilevante incremento dei carichi di lavoro, ad una elevata esposizione a rischi professionali e disciplinari di qualsiasi natura.

La posizione che abbiamo rappresentato ufficialmente all'Azienda, riprendendo e riassumendo quanto già evidenziato in numerose altre circostanze, è stata quindi molto chiara ed articolata: abbiamo dichiarato che l'aumento dei carichi individuali sopra citato rappresenta già di per sé un elemento di elevata criticità che viene ulteriormente alimentato dalle numerose limitazioni imposte dai blocchi operativi rivenienti dal progetto Aurora che inevitabilmente andranno ad incidere significativamente sulle pratiche inerenti all'applicazione dei provvedimenti governativi a sostegno di Cittadini ed imprese.

A ciò va aggiunto l'aspetto altrettanto critico di una formazione che avrebbe dovuto precedere ed accompagnare in misura più efficace ed esaustiva l'implementazione dei nuovi assetti organizzativi e dei nuovi modelli di servizio e che, viceversa, viste le ridotte tempistiche a disposizione e nonostante il lodevole impegno profuso dai Colleghi Formatori, risulta essere inevitabilmente insufficiente nel fornire adeguate conoscenze pratiche ai Colleghi che già dal giorno successivo alla migrazione, si troveranno ad affrontare la Clientela ed ogni altra incombenza lavorativa.

Nel richiamare anche il contenuto di nostre comunicazioni precedenti, abbiamo richiesto all'Azienda di tenere in debita considerazione l'eccezionale contesto in cui stanno operando i suoi Dipendenti; nel caso infatti gli stessi dovessero incorrere in eventuali errori o ritardi (a danno della banca o di terzi e fatti salvi casi dolosi) che possano essere ricondotti a gap organizzativi, formativi e procedurali sopra citati, ribadiamo la necessaria corretta applicazione del concetto di "responsabilità civile verso terzi" concernente il rischio di impresa, che deve essere necessariamente posto a carico dell'Azienda.

L'auspicio è che non ci si trovi a dover affrontare situazioni riguardanti contestazioni disciplinari o contenziosi di altro genere, ma, se del caso, tuteleremo i Colleghi in tutte le sedi, partendo anche dai presupposti sopra citati.

Ricordiamo a tutti i colleghi, per quanto ovvio, la necessità di seguire scrupolosamente le direttive di legge e aziendali nello svolgimento delle proprie mansioni.

BILANCIO 2019

La Banca ha illustrato il bilancio consuntivo dell'anno scorso che, come previsto e nonostante un miglioramento rispetto al 2018, si è chiuso annullando di fatto il presupposto contrattuale per l'erogazione del Premio Aziendale. Risultato finale a parte, varie voci di bilancio evidenziano un andamento positivo nel quale si possono riconoscere gli enormi sforzi comunque profusi dai Lavoratori nel corso di un'altra annata estremamente complessa.

Abbiamo pertanto richiesto all'Azienda un riconoscimento "una tantum" in favore dei Colleghi sulla scorta e sulla base di quanto già fatto lo scorso anno.

La Banca si è detta disponibile al confronto sulle nostre richieste, chiedendo tuttavia di farlo non appena sarà nella condizione di poter discutere anche di altri temi in via di definizione.

Abbiamo quindi accolto la richiesta aziendale confidando che la prossima trattativa si possa svolgere in tempi ragionevolmente brevi comprendendo temi ancora aperti.

Milano, 18 maggio 2020

**Le Segreterie dell'Organo di Coordinamento
in Deutsche Bank
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**