

IN QUESTO NUMERO:**Numero 46**
Giugno 2018

- **Tutta la verità, soltanto la verità.**
- **Posso usare il buono pasto?**
- **Noio, volevam savuar...**
- **Occhio al portafoglio.**

**FRANCOFORTE, ABBIAMO
UN PROBLEMA?**

E' inutile girarci intorno: i continui articoli e le insistenti voci sui problemi di Deutsche Bank non possono lasciare indifferenti i Colleghi. Anche per questo le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto un incontro urgente con la Direzione aziendale che si è svolto nei giorni scorsi e del quali vi abbiamo riferito unitariamente. Al di là delle smentite di rito o delle inevitabili, ma speriamo più che attendibili, rassicurazioni sul futuro della Banca, anche al netto del catastrofismo e del sensazionalismo, dobbiamo evidenziare come siano molte le nubi che si addensano da tempo sul futuro di DB. La banca, in ambito finanziario è stata definita "problematica" (FED), "mina vagante, bomba, colosso dai piedi di argilla" (stampa varia), "il più grande rischio sistemico del mondo" (Fondo monetario), "too big to fail" (da molti economisti e non esattamente per fare un complimento) e ci fermiamo qui. Non pensiamo che tutto ciò sia solamente frutto della speculazione (che pure fa la sua parte) o dell'antipatia nei confronti di un sistema politico/economico tedesco molto bravo a dire agli altri cosa fare ma meno a rispettare regole sgradite (anche questo peraltro vero). Né ci rassicurano i frequenti interventi dei nuovi dirigenti DB (siamo al terzo cambio in sei anni...) poiché, se fosse indubitabilmente vero che in fondo tutto va bene, non dovrebbe essere necessario continuare a dire, all'esterno ma anche ai propri dipendenti, che si è solidi, bravi ed in buona salute. C'è qualcosa di inquietante in quello che abbiamo visto in questi ultimi anni, frutto anzitutto di politiche dissennate, dissipatrici e spericolate messe in atto nei periodi precedenti tra il giubilo dei più (parliamo anche della dirigenza italiana) tanto che, come abbiamo detto in altre circostanze, non sono mai state messe in discussione all'interno e men che mai contrastate efficacemente da alcuno. Le difficoltà operative, le scelte commerciali, gli interventi organizzativi lasciano perplessi tanto in Germania quanto nel resto del Gruppo e quindi anche noi. In Italia sino a qualche tempo fa il valore del marchio aveva fatto da traino alle attività dell'azienda tanto che l'Istituto poteva essere considerato alla stregua di un "bene rifugio" rispetto alle incertezze del sistema bancario domestico ed alle turbolenze di quello economico in generale. Ma oggi? Qualcuno sente ancora clienti dire che vengono in DB perché sono sicuri di non perdere i propri soldi? E lavorare in DB è un segno distintivo? Si avverte ancora un

senso di appartenenza come, bene o male, accadeva in passato? C'è la fila di bancari che chiedono di venire da noi o piuttosto non assistiamo al fenomeno opposto? Per chi la vive dall'interno la banca è qualcosa di difficile da comprendere e le scelte organizzative rispecchiano questa sensazione. Muri divisorii tra le nuove "proposition", ribaltamento di responsabilità ed operatività sulla Rete dopo che la stessa è stata ridotta ai minimi termini, tra il consenso dei capi, perché tanto "la gente non viene più in banca e le operazioni vengono fatte centralmente". Oggi, con gli organici depauperati anche da dimissioni a raffica, come se niente fosse si ribalta tutto con una logica da palla calciata alla "viva il Parroco" che lascia interdetti e semina dubbi e risentimenti. E che dire dei costi da ridurre per molti ma non per tutti e delle strutture commerciali intermedie sempre più ridondanti e dalle quali, in un modo o nell'altro, chi vi è entrato una volta non se ne esce più? Abbiamo apprezzato l'atteggiamento della banca durante le recenti trattative pur non condividendone merito ed obiettivi finali, ed è anche per questo che riteniamo di dover essere davvero franchi su questi argomenti. Nonostante quello che si può pensare, il Sindacato è uno dei soggetti che tiene di più ad un'azienda alla quale i Lavoratori legano ancora buona parte della loro vita. Dalla Germania e dall'Italia ci aspettiamo risposte all'altezza della situazione di oggettiva difficoltà che stiamo riscontrando. Interventi che non possono ricadere solo sul Personale perché leggere da Sewing che "dobbiamo essere coraggiosi e fiduciosi di uscire più forti da questo periodo e per questo dobbiamo lavorare insieme" poche righe dopo che si annunciano tagli di almeno 7.000 dipendenti fa un po' specie...

BUON APPETITO!

Nei periodi di magra ci sta pure di accontentarsi. Non distribuire premi ai dipendenti potrebbe avere una logica, purché ovviamente essa venga applicata a tutti i livelli ed il "sacrificio" sia indirizzato correttamente. Andiamo anche oltre: la premialità riconosciuta esclusivamente sulla base di un qualche risultato, anche estemporaneo, e non sulle capacità professionali od umane è stata una delle leve che nel tempo hanno contribuito a modificare in peggio la condizione lavorativa della Categoria ed ad incrementare disuguaglianze e competizione con tutte le conseguenze del caso in capo a clima lavorativo, pressioni commerciali e via cantando. Fatta questa lunga premessa, ci ha fatto un po' sorridere una delle ultime iniziative rivolte ad alcuni Personal Banker che raggiungeranno gli obiettivi prefissati. I fortunati vincitori potranno pranzare con il Responsabile del Retail! Non è un fatto, con tutta evidenza, legato alla od alle Persone coinvolte, però siamo del parere che sarebbe meglio lasciar perdere piuttosto che mettere in piedi appuntamenti del genere a mo' di premio. Per carità, conoscersi tra persone è sempre una buona cosa ma, ai nostri occhi, iniziative di questo tipo rimandano a quelle situazioni fantozziane per cui venire portati al cospetto del Capo ed addirittura dividerne il desco deve di suo rendere felici ed incentivati gli impiegati dell'azienda. Sarà senz'altro differente il senso immaginato dalla banca (almeno lo speriamo), però questa cosa qui a noi un po' diverte ed un po' preoccupa...

ASCOLTA, SI FA BANCA

"E' essenziale che tutti i dipendenti si sentano liberi di esprimere il proprio punto di vista e i propri dubbi...(omissis)...Da tempo l'Istituto sostiene l'importanza di un costante confronto di

opinione fra i dipendenti ed i manager, incoraggiando la segnalazione sia delle iniziative che hanno un impatto positivo sull'attività professionale che di quelle che andrebbero migliorate. In questo secondo ambito, in particolare, la banca incoraggia i colleghi a mettere in luce i problemi o gli eventuali comportamenti scorretti di altri dipendenti già dalla loro fase iniziale... (omissis)". Le parole sopra riportate fanno parte di un documento aziendale pubblicato a maggio avente come tema la "cultura speak up" in DB. Che la banca si premuri di sentire l'opinione dei Lavoratori è una buona cosa anche perché spesso si ha l'impressione che certi provvedimenti vengano presi da persone che non hanno ben chiari i termini e le implicazioni dell'argomento sul quale sono chiamati a decidere. Magari sarebbe stato più corretto ricordare che anche i manager sono dipendenti ma insomma, non sottilizziamo su queste cose. Stante la sperabile portata positiva del "nuovo corso" e detto che alla fine esso si dovrebbe concretizzare utilizzando i vecchi canali di denuncia anonima diversamente denominati (Integrity Hotline al posto di Whistleblowing Hotline), abbiamo qualche dubbio sul risultato finale che speriamo venga dissipato dai fatti. Già oggi nelle riunioni con i capi si dice che occorre "condividere" scelte e decisioni ma, a dispetto del vocabolario, ciò è sempre consistito nel prendere atto di richieste del management con l'obbligo di esaudirle, altrimenti... La stessa banca si premura di dire che le opinioni contrarie dovranno potersi esprimere "senza timore di ritorsioni" ad indiretta conferma che il rischio esiste ed è esistito. Il problema è che si punta molto sulla segnalazione di atteggiamenti scorretti piuttosto che sulla dialettica vera e propria che non si capisce bene come possa essere effettivamente valorizzata. Forse penseremo male ma l'impressione è che, in fin dei conti, le cose che vanno male siano da imputarsi a comportamenti devianti piuttosto che a scelte discutibili. Certo esiste anche la possibilità di dire la propria ma in questo caso perché si dovrebbero utilizzare canali anonimi? La comunicazione aziendale non chiarisce quali saranno, oltre a questi, gli altri mezzi che verranno implementati per cui restiamo in attesa di capire meglio come si configureranno queste forme di "democratizzazione" all'interno della gestione organizzativa di DB. Ci sarebbe senza dubbio bisogno di ascoltare quello che hanno da dire le persone impattate dai processi e dai rapporti con la clientela per evitare soluzioni individuate sulla base di astratti modelli teorici o di improbabili test preliminari se non di algoritmi calcolati chissà dove e da chi. La strada può essere interessante, le premesse non ancora convincenti. La forte gerarchizzazione e la progressiva iper-burocratizzazione della banca non rappresentano una base di partenza ideale: speriamo di vedere qualcosa di veramente nuovo e soprattutto di veramente utile per i Lavoratori.

ATTENZIONE AL NON TRASFERIBILE!!!

Abbiamo ormai evidenza di situazioni di Colleghi colpiti dalle conseguenze del "famigerato" decreto legislativo 231 del 2007 modificato circa un anno fa. Si tratta delle norme antiriciclaggio che prevedono, tra le altre numerose disposizioni, sanzioni amministrative anche qualora si negozino assegni superiori ad Euro 1.000 privi della clausola di "non trasferibilità". Sembra una svista da poco ma in realtà si viene chiamati a pagare multe da 3.000 a 15.000 Euro (o 5.000 Euro in via forfettaria... prima era una percentuale dell'ammontare del titolo e quindi il tutto poteva risolversi in un versamento di pochi Euro...) che riguardano non solo la banca od i soggetti interessati alla transazione ma anche l'impiegato che viene ritenuto responsabile della mancata segnalazione. La cosa, come si può ben comprendere, è assolutamente seria. Di fatto la gran parte delle banche, Db fra queste, ha iniziato da qualche anno ad emettere assegni già

stampati con la clausola “non trasferibile” così da sanare alla radice il problema. Esistono tuttavia in circolazione titoli vecchi ed espressamente richiesti “liberi” che infine sono quelli che determinano il problema. E’ evidente che i controlli debbono essere eseguiti con cura, ma è altrettanto vero che la svista può sempre verificarsi ed infatti ciò è avvenuto anche da noi. Oltretutto è nel frattempo intervenuta in DB la nuova procedura di trattamento degli assegni per sole immagini che ha anche variato le consuete modalità di controllo dei titoli incassati dai clienti. A questo proposito sarebbe più che auspicabile prevedere da parte della banca un qualche dispositivo di segnalazione automatica, qualora in fase di negoziazione si digitino importi di assegni superiori ai 1.000 Euro, che in qualche misura potrebbe contribuire a rendere meno probabile l’errore. Sempre sotto il profilo organizzativo, il riversarsi sugli sportelli di incombenze operative prima svolte centralmente (i provvedimenti di giugno sono solo l’antipasto...), aumentando inevitabilmente i carichi di lavoro, non gioverà certamente ad un migliore presidio di questa e di altre situazioni sensibili. A parte le nostre specificità, il problema investe tutto il settore, il quale però al momento non si è ancora dato un indirizzo comune rispetto alla questione. Colui che riceve una sanzione, a seconda dei casi e sempre tenendo conto che si tratta di un provvedimento a carattere personale, può vedere la cosa trattata con vari gradi di “disponibilità” dall’azienda cui appartiene, tenendo comunque conto che la stessa non ha interesse, in via di principio, a mettere in discussione il proprio sistema organizzativo. Vi è poi l’aspetto disciplinare: se da noi è il Responsabile di Sportello che può venire chiamato in causa patrimonialmente in quanto “autorizzatore” e tenutario della necessità di segnalare il caso dell’assegno irregolare, anche i cassieri non sono esenti da conseguenze. Per sintetizzare possiamo dire che in questi casi: qualcuno è chiamato a pagare (condizione senz’altro peggiore) e qualcun altro a doversi difendere da contestazioni che possono avere riflessi sul rapporto di lavoro (non proprio uno scherzo). Esiste poi la variabile clienti perché non siamo troppo tranquilli circa il fatto che i sanzionati la prendano proprio bene ... ma qui siamo nel campo delle ipotesi. Occorre avere ben presente che in caso di multa non è nemmeno possibile far conto sull’assicurazione che si può aver sottoscritto a suo tempo in quanto non è prevista la copertura per dette situazioni. In DB il Sindacato ha unitariamente sollevato il problema e siamo in attesa di eventuali sviluppi al riguardo. La questione è nota ovviamente anche alle Segreterie nazionali delle varie Sigle ed occorrerà capire quali opzioni possano essere agite pure nei confronti di ABI, a sua volta investita di una inevitabile “responsabilità”. E’ evidente che stiamo parlando di una norma assolutamente senza senso anche rispetto agli obiettivi della Legge, di per sé astrattamente condivisibili. Tartassare chi commette un errore nell’ambito dell’utilizzo di canali di pagamento del tutto tracciabili e non certamente clandestini non aiuta certo la lotta al riciclaggio... Per intanto invitiamo tutti alla massima attenzione ed, in ogni caso, a rivolgersi al Sindacato qualora ci si venga sfortunatamente a trovare nel mezzo di vicende del genere, qualsiasi possa essere il livello di coinvolgimento.

<http://www.fisac-cgil.it/category/banche/deutsche-bank>

***ISCRIVETEVI E SOSTENETE LA FISAC CGIL IN
DEUTSCHE BANK***

