



il giornalino

della Fisac CGIL in DB

Giornalino di informazione a cura della Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB

Un'intesa per tutti

Per quanto il rischio esista, crediamo di non sconfinare nella retorica dicendo che gli accordi sottoscritti il 24 dicembre 2020 rappresentano una tappa importante nel futuro di questa Azienda.



Sui risvolti normativi ed economici che essi contengono rimandiamo ad altre precedenti e successive comunicazioni sindacali, in questa sede ci interessa soprattutto mettere in evidenza alcuni aspetti dell'intesa complessiva raggiunta tra le Parti e della trattativa che, non senza difficoltà, ad essa ha portato.

Partiamo dall'atteggiamento delle OO.SS. e della Banca: è evidente che entrambi i soggetti sono partiti dalla "convenienza" reciproca a trovare un accordo.

DB per avere finalmente il "via libera" al piano di riorganizzazione più volte rinviato durante l'anno ed il Sindacato per ristabilire relazioni industriali oggettivamente piuttosto problematiche negli ultimi periodi e per rinnovare ma anche innovare, un impianto normativo aziendale che rischiava di divenire instabile ed inadeguato.

Non dimentichiamoci della vertenza aziendale del 2019, preceduta da numerose Assemblee, che aveva portato Sindacati e Banca a convenire su alcuni temi senza tuttavia dare un seguito concreto a tutte le problematiche sul terreno ma solamente ad alcune di esse.

Su tutti e tutto si è poi abbattuta la vicenda Covid che ha fatto slittare la riorganizzazione, già preannunciata addirittura a fine 2019, e generato nuove priorità e fatto emergere situazioni mai nemmeno preventivate prima di quel momento.



I rapporti tra le Parti nel corso di questa terribile emergenza non sono stati sempre idilliaci: implementazione delle misure di sicurezza e tempi di messa a disposizione dei dispositivi di protezione individuali, permessi, gestione della mobilità, “smart working”, esteso utilizzo di strumenti personali per il lavoro da casa, tempi di attuazione del Progetto Aurora sono stati, ed in alcuni casi sono tuttora, temi che hanno portato a tensioni e disaccordi.

Allo stesso tempo, però, crediamo ci si sia anche resi conto che il lavoro svolto in comune dalle Parti, ovviamente ognuno per quanto di competenza, abbia nel complesso avuto risvolti positivi per i Lavoratori e per la gestione di una situazione critica e peculiare.

Crediamo che quando ci si è seduti (virtualmente) al tavolo delle trattative per trovare un'intesa complessiva su così tanti temi questa consapevolezza, maturata nei mesi precedenti, possa aver avuto un peso.

Anche l'intervenuto cambio ai vertici aziendali ha portato con sé alcune novità nelle relazioni e nelle modalità di approccio ai problemi. E' chiaro che il confronto tra soggetti portatori di interessi e sensibilità diverse nel quale si trattano elementi economici rilevanti, può trovare composizione solo a determinate condizioni e non esclusivamente in virtù di fattori ambientali, emotivi o “romantici” ma è pur vero che ci si parla meglio (o solamente) se si è disposti a farlo.

Il Sindacato tale volontà nel recente passato non sempre l'aveva riscontrata nella controparte. Non è quindi questione di essere “più buoni” e nemmeno troppo ottimisti per il futuro, bensì di trovare nel dialogo l'elemento in grado di superare divergenze e diffidenze.

E' meglio comunque ribadire che la trattativa non è stata affatto facile e lineare ed i momenti in cui sembrava potesse naufragare definitivamente non sono mancati.

Allo stesso modo, occorre tenere presente che non tutto quanto richiesto dalle OO.SS. ha avuto riscontro ma anche che la Banca ha dovuto fare passi indietro (o avanti a seconda dei punti di vista) rispetto a posizioni che inizialmente sembravano insormontabili. Crediamo che il compromesso raggiunto (il termine in questa circostanza va declinato positivamente) consenta di raggiungere l'obiettivo di fondo che ci eravamo proposti, ovvero tenere insieme il presente con il futuro.

Chi deciderà di andarsene dall'Azienda lo farà volontariamente ed ancora con discrete incentivazioni mentre chi rimarrà potrà usufruire di un impianto normativo consolidato in alcuni punti ed aggiornato in altri che riteniamo possa far fronte in modo efficace alle prossime vicende aziendali.

Tutto è bene quel che finisce bene quindi? Non proprio perché il lavoro per certi versi è ancora all'inizio e taluni processi organizzativi non si fermeranno a tempo indeterminato.

Nel primo caso facciamo riferimento alle trattative, non certo secondarie, cui rimandano gli accordi come regolamentazione di part-time e lavoro agile e confronto sul welfare aziendale.

Part-time e welfare influiscono sulla condizione di moltissimi Colleghi ed il lavoro agile è una modalità della prestazione lavorativa, oggi normata unilateralmente dalla Banca, che vedrà certamente un ampliamento e finirà quindi per impattare in modo significativo sull'organizzazione del lavoro e della vita di molti Dipendenti.

Non si tratta di questioni semplici e non ci aspettiamo che DB, in ragione del buon esito degli accordi precedenti, rinunci a sostenere gli aspetti che più le interessano che però, sovente, non sono gli stessi che valorizziamo noi.

Di mezzo ci saranno sempre risvolti economici ed organizzativi non indifferenti e su questo, si sa, nessuno scherza.

Non possiamo nemmeno attenderci che alcune dinamiche cessino come per incanto. Parliamo della revisione della Rete degli Sportelli, delle pressioni commerciali, della mobilità, degli appalti esterni e di tutti quegli aspetti che sindacalmente spesso non trovano una composizione soddisfacente ed anzi comportano ricadute ordinarie o straordinarie sui Lavoratori.

Ci preme pertanto sottolineare che avremo nuovamente bisogno del sostegno dei Colleghi, anzi, per certi versi sarà forse ancor più necessario di prima. Il tavolo sindacale in questa trattativa è stato molto unito ed anche ciò non è scontato o semplice da realizzarsi ed è frutto della volontà e della responsabilità di tutti.

Non crediamo vi siano Sigle che possano mettere la propria bandierina sugli accordi che sono invece scaturiti da un confronto aperto tra le OO.SS., nel quale non sono mancate fibrillazioni, e da uno sforzo comune che ha sempre avuto come obiettivo la volontà di "portare a casa" qualcosa di realmente concreto per i Lavoratori.



A tale risultato si è quindi arrivati con il lavoro e l'apporto di tutti, come è giusto ed apprezzabile che sia. I molti commenti positivi che abbiamo raccolto tra i Colleghi dopo la sottoscrizione degli accordi ci incoraggiano ad andare avanti e ci confermano che, senza indulgere a trionfalismi, la strada percorsa va nella direzione giusta.

Tiriamo un po' il fiato prima di ripartire: ci sarà ancora bisogno di tutti ma adesso più di prima sappiamo che "si può fare".

La matematica opinabile

Di questi tempi parlare di lavoro da remoto od organizzato sulla base di strumenti ed accorgimenti legati alle nuove tecnologie è molto frequente.



Per quanto non si debba assolutamente essere contrari a percorrere strade nuove e moderne, forse sull'argomento ci si muove talvolta con una disinvoltura a tratti eccessiva, dando per scontato condizioni che proprio così limpide non sono e nemmeno sono frutto di situazioni oggettive (un algoritmo...) bensì di scelte operate sulla base della convenienza di qualcuno rispetto

(od a scapito) di quella di altri (generalmente i più numerosi ed i più deboli).

Senza dimenticare, oltretutto, che spesso ci si trova di fronte a situazioni nelle quali scientemente si opera al limite della legalità od anche oltre.

E' il caso, questa volta adeguatamente contrastato sotto il profilo giuridico, presentato in questo articolo pubblicato sul sito di Collettiva, il giornale online della CGIL che vi raccomandiamo di visitare regolarmente in quanto ricco di spunti e notizie proposti spesso con un punto di vista "altro" rispetto ai più diffusi organi di informazione.

Vi invitiamo quindi alla lettura ed alla riflessione perché molte questioni che emergono dalle righe sottostanti, magari in altro modo e con diverse caratteristiche, ci riguardano più da vicino di quanto non sembri ed impattano sull'idea di sviluppo e di società che intendiamo promuovere.

Da Collettiva 2 gennaio 2021 – L'algoritmo Frank è cieco, ma ci vede benissimo quando punisce chi sciopera

Vittoria storica della Cgil: secondo il Tribunale di Bologna, il complesso meccanismo delle prenotazioni delle sessioni di lavoro dei rider adottato da Deliveroo discrimina chi si ammala o aderisce ad azioni sindacali.

L'ultimo giorno di questo annus horribilis si chiude con un provvedimento del Tribunale di Bologna che consente di guardare al 2021 con rinnovato ottimismo.

A pochi giorni dalla decisione del giudice di Palermo che riconosce la natura subordinata del rapporto di lavoro di un rider, il Tribunale di Bologna accogliendo il ricorso per discriminazione collettiva promosso congiuntamente da Nidil, Filcams e Filt ha aggiunto un nuovo tassello al mosaico dei diritti che pian piano si sta ricomponendo.



Per la prima volta in Europa un giudice riconosce che l'algoritmo non è neutrale nelle sue decisioni ma consapevolmente è capace di discriminare perché riproduce all'infinito la "logica" dei suoi programmatori.

Secondo il Tribunale, il complesso meccanismo delle prenotazioni delle sessioni di lavoro dei rider che privilegia l'accesso alle possibilità di lavoro, in ragione di un ranking reputazionale adottato da Deliveroo, ostacola in concreto la loro partecipazione alle azioni di lotta sindacale.

Il modello organizzativo della società basato sulla reputazione digitale privilegia, infatti, il rider che si rende completamente disponibile a garantire le fasce di prenotazione e, viceversa, penalizza, estromettendolo lentamente dal ciclo produttivo, il ciclofattorino che, non assicura la stessa disponibilità per motivi di salute, di assistenza a familiari ovvero per l'adesione a iniziative sindacali di sciopero.

Il giudice ha ritenuto che il modello di valutazione adottato dalla piattaforma di food delivery nasceva da una "scelta consapevole" dell'azienda di non considerare le ragioni del mancato "log in" alla piattaforma. È proprio la cecità dell'algoritmo, insensibile alle diverse ragioni che inducono i lavoratori ad astenersi, che lo rende discriminatorio.

Appare significativo che il Tribunale, quasi umanizzando il programma, affermi "quando vuole, la piattaforma può togliersi la benda che la rende "cieca" o "incosciente" rispetto ai motivi della mancata prestazione lavorativa da parte del rider e, se non lo fa, è perché lo ha deliberatamente scelto".

Il giudice ha ritenuto applicabile la disciplina antidiscriminatoria di cui al d.lgs 216/03 riconoscendo da un lato la piena legittimazione delle organizzazioni sindacali a promuovere azioni di tutela per discriminazione in rappresentanza dei rider, per altro verso ha riconosciuto il diritto dei ciclofattorini a non essere discriminati nelle condizioni di accesso al lavoro a prescindere dalla qualificazione del loro rapporto.

Il Tribunale, pur non affrontando la natura giuridica del contratto, riconosce che "nella recente evoluzione legislativa e giurisprudenziale in tema di tutela dei riders, non pare oggi potersi dubitare della necessità di estendere anche a tali lavoratori, a prescindere dal nomen iuris attribuito dalle parti al contratto di lavoro, l'intera disciplina della subordinazione" e in particolare la disciplina antidiscriminatoria in materia di accesso al lavoro.

Il ranking reputazionale non pare rispondere a quelle aspettative di trasparenza e imparzialità evocate in un primo momento dai fautori dei processi valutativi automatizzati.

Il ranking reputazionale si rivela essere una forma carsica del potere disciplinare che, nascosto nelle pieghe di un programma digitale, monitora, valuta e costantemente controlla a distanza il rider ed emerge per punirlo con la perdita di occasioni di lavoro.

Il ranking reputazionale è il fulcro del sistema del lavoro su piattaforma: il Tribunale di Palermo ne ha accertato la valenza disciplinare dirimente ai fini della qualificazione del rapporto condividendo valutazioni comuni anche di altre corti europee, mentre un mese dopo il Tribunale di Bologna ne ha sancito la natura discriminatoria.



Non è la prima volta che un algoritmo che genera un ranking reputazionale che condiziona la possibilità di lavorare viene messo sotto accusa perché tacciato di discriminare per pregiudizi dei suoi programmatori.

La reputazione digitale che condiziona le possibilità di lavoro non costituisce infatti una caratteristica specifica delle piattaforme delle aziende del food delivery ma più in generale costituisce una forma di condizionamento delle possibilità di lavoro comune ai sistemi che forniscono servizi e lavoro tramite piattaforma.

Uber è un caso paradigmatico. La selezione degli autisti attraverso un sistema reputazionale rimesso al giudizio dei clienti che a fine corsa possono attribuire una valutazione su una scala prestabilita è oggetto da tempo di approfonditi studi sui rischi delle potenzialità discriminatorie derivanti dalla "tirannia" del giudizio dell'utente.

Sebbene il ranking appaia in astratto un modello di valutazione oggettivo è emerso che i pregiudizi degli utenti influenzano spesso la valutazione dei lavoratori sulla base di stereotipi quali il genere, l'etnia e l'età dell'autista in tal modo condizionando la politica di assunzione fino a determinare l'espulsione dalla piattaforma.

Nel 2012 Facebook è stata oggetto di un ricorso per discriminazione perché ritenuta responsabile di veicolare le offerte commerciali a predeterminati “gruppi” di utenti preselezionati sulla base di criteri razziali, di età o genere.

Facebook ha raggiunto un accordo impegnandosi a eliminare tutti gli aspetti legati a fattori discriminatori dal sistema con il monitoraggio delle organizzazioni dei diritti civili che avevano promosso l'azione.

La scelta di Deliveroo di modificare in extremis il sistema di accesso al lavoro su prenotazione incentrato sul ranking a pochi giorni dalla sentenza ha impedito al giudice di ordinare quel monitoraggio che pure era stato richiesto nel ricorso da parte di Nidil, Filcams e Filt.

L'annunciata modifica del sistema tuttavia non ha impedito al giudice di riconoscere che “Frank”, l'algoritmo di Deliveroo, per anni ha governato il sistema di accesso al lavoro sulla base di una logica discriminatoria.

Per tali ragioni quindi il Tribunale di Bologna ha condannato Deliveroo al pagamento di € 50.000,00 a titolo di danno punitivo a favore delle organizzazioni sindacali ricorrenti ordinando anche la pubblicazione del provvedimento su un quotidiano nazionale e, al fine di garantire la massima visibilità, anche nel sito web della società e nell'area riservata alle domande frequenti. Il tratto comune dei provvedimenti dei Tribunali di Bologna e Palermo è la minuziosa descrizione dei processi lavorativi ed organizzativi delle piattaforme che costituisce la struttura portante delle decisioni.

L'analitica descrizione della piattaforma, desunta dai ricorsi presentati assieme all'avvocato Sergio Vacirca della Filt, è stata resa possibile solo grazie al prezioso lavoro di osservazione e di confronto con i delegati dei rider che hanno svelato il funzionamento delle piattaforme la cui struttura, logica e persino linguaggio presentano aspetti del tutto nuovi ed estranei alla tradizionale casistica dei Tribunali.

Il provvedimento costituisce un fondamentale passo avanti nel percorso che vede la Cgil impegnata da sempre nella tutela dei lavoratori e delle lavoratrici impiegati nella nuova economia digitale.

Maria Matilde Bidetti e Carlo de Marchis Gómez fanno parte del Collegio legale nazionale riders e componenti della Consulta giuridica

**La Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB
è a vostra disposizione nelle persone di:**



Maurizio Bordini
Eleonora Bovero
Rosario Salzano
Luigi Santosuosso

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

ISCRIVETEVI e sostenete la fisac cgil in deutsche bank