



il giornalino

della Fisac CGIL in DB

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

DB, TANTE QUESTIONI E POCHE SOLUZIONI

A settembre abbiamo riassunto quelle che erano state le trattative che ci avevano impegnato prima delle vacanze. L'estate e il riposo feriale non sembrano aver portato consiglio ai vertici aziendali, che a fronte delle numerose sollecitazioni delle Organizzazioni sindacali circa i numerosi problemi vissuti dalle colleghe e dai colleghi quotidianamente, ci sembra che, in questo autunno appena passato, abbiano avuto evidenti difficoltà ad intercettare e gestire il malcontento serpeggiante soprattutto in Rete.



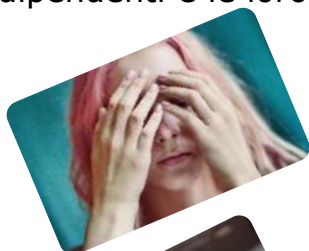
Non che in Direzione sia tutto rose e fiori: tante e tanti lamentano anche qui sempre meno attenzione ai percorsi di carriera e deroghe al FOW unilaterali che, se da un lato dovrebbero aver consentito secondo l'azienda un netto risparmio energetico durante le festività di dicembre e gennaio, dall'altro rendono evidente che la discrezionalità è solo ad appannaggio datoriale.



Non senza difficoltà si è concluso il **confronto in tema di criteri per la determinazione del premio aziendale** che, in caso di congruità delle voci di bilancio che stanno alla base della possibile erogazione economica, garantirà un riconoscimento incrementato nei valori rispetto al 2021. **La nostra Organizzazione durante tutta la trattativa ha difeso la libertà di scelta dei singoli, chiedendo con convinzione un eventuale aumento salariale e quindi di non destinare tutto l'incremento al Conto welfare:** sono numerosi, infatti, le colleghe e i colleghi che ci segnalano come tanti servizi presenti in piattaforma AON non siano fruibili ovunque sul territorio italiano o che privilegino le famiglie più che le giovani coppie o i single.

Ovviamente, è garantita la possibilità per chi lo desideri di destinare gli importi monetari eventualmente stanziati totalmente al Conto welfare, ottenendo una quota aumentata degli oneri a carico dell'azienda per quell'importo.

Come OO.SS. abbiamo chiesto con forza che DB riconoscesse a tutte e tutti una erogazione straordinaria una-tantum, come peraltro hanno fatto i principali istituti di credito italiani. Con grande rammarico abbiamo registrato **TOTALE INDISPONIBILITA'** a elargire un riconoscimento economico che, sfruttando il quadro normativo in vigore fino a fine 2022 in tema di fringe benefit, avrebbe consentito di aiutare i dipendenti e le loro famiglie a fronteggiare il caro-vita.



Se però in tema di VAP il confronto con l'azienda ha portato ad un risultato almeno in parte soddisfacente, dobbiamo segnalare come invece su **altre gravi problematiche l'intervento aziendale latiti.**



Il 16 novembre abbiamo inviato a DB una lettera in cui chiedevamo un confronto urgente in merito a **numerosi temi che stanno investendo le colleghe e i colleghi della Rete.** Ai sempre più evidenti problemi di carenza del personale che ormai si stanno manifestando in quasi tutta Italia, che comportano talvolta la chiusura al pubblico della filiale per mancanza di personale, si sommano adempimenti operativi e normativi che stanno ingessando l'attività degli sportelli riversando su di essi sempre più responsabilità in tema di antiriciclaggio e controlli, sfociando anche in diverse contestazioni disciplinari con conseguenti ricadute sanzionatorie.



L'incontro si è tenuto il 20 dicembre e ha visto la partecipazione anche di esponenti dell'Anti Financial Crime: nonostante il clima dialogante le posizioni sono però rimaste distanti, in quanto a fronte delle nostre numerose sollecitazioni **non abbiamo riscontrato risposte alle esigenze manifestate, né l'azienda ha fornito tempistiche entro le quali si possano apportare miglioramenti.**

Mentre si arranca per garantire il servizio alla clientela, i vertici del Business rimangono focalizzati unicamente sui risultati economici: Restart, collocamenti, baseline, upfront. Quello che emerge dalle segnalazioni degli sportelli è sempre maggiore disaffezione e sfiducia, nel silenzio aziendale.

Al quadro così delineato si somma l'informativa aziendale del 14 dicembre in merito all'ennesima Riorganizzazione dell'IPB, con la creazione della U.O PRIVATE BAKING e la segmentazione (di nuovo?!) della clientela. Tralasciando le nostre considerazioni sulle scelte aziendali, prima di eliminare e poi di reintrodurre la figura del



PRIVATE BANKER, anche in questa trattativa la nostra Organizzazione sarà impegnata a verificare le ricadute sulle colleghe e sui colleghi in termini di maggiori carichi di lavoro e mobilità territoriale e professionale, derivante anche dal nuovo assetto delle Regioni e dei Mercati.

WELFARE AZIENDALE: A CHI CONVIENE?

Sempre più spesso le aziende stanno incoraggiando l'erogazione di premi (come nel caso di DB) e stanno concedendo una-tantum discrezionali sottoforma di "Conti welfare". **La nostra Organizzazione Sindacale, da sempre,** sottolineando l'importanza di tale tipologia di erogazioni, **ritiene che esse non possano sostituire in toto le ridistribuzioni del reddito garantite dalla contrattazione di secondo livello, tra cui il VAP.**



Come segnala la Fondazione Giuseppe Di Vittorio nei suoi rapporti annuali, infatti, uno degli aspetti più critici di tali erogazioni è che esistono lato aziendale delle forti resistenze nella contrattazione di alcuni temi, tra cui la scelta del provider di welfare aziendale, la selezione dei fornitori dei beni e servizi, la scelta delle prestazioni da ricomprendere nel piano, le azioni di analisi dei bisogni aziendali. Spesso le colleghe e i colleghi ci segnalano ad esempio carenza di convenzioni fuori dai grandi capoluoghi italiani o che i benefici messi a disposizione siano attraenti solo per alcuni lavoratori.

È necessario che la contrattazione aziendale concili le esigenze dell'azienda con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori e dei territori dove vivono: questo è possibile solo in un ambiente di relazioni sindacali partecipative, nelle quali il sindacato deve svolgere un ruolo di garante circa la qualità dei servizi e prestazioni messe a disposizione dalle imprese.



La nostra posizione in DB è e sarà privilegiare l'aumento salariale in busta paga, lasciando ai singoli la volontà di utilizzare come meglio credono tale incremento, garantendo ovviamente il diritto alla conversione in Conto welfare, per chi lo desidera, della cifra.

Se infatti per le aziende il ricorso al welfare è economicamente conveniente, per le lavoratrici e di lavoratori il mancato aumento salariale si ripercuote su importanti istituti contrattuali, come ad esempio la futura pensione.



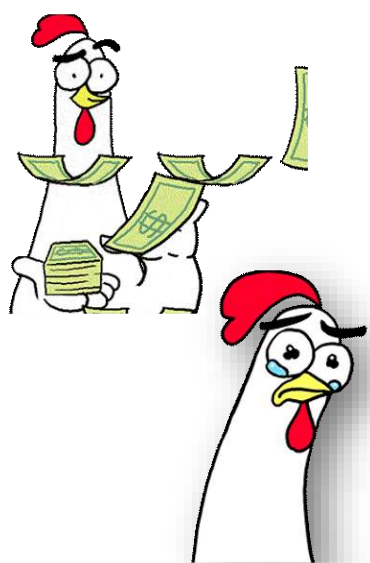
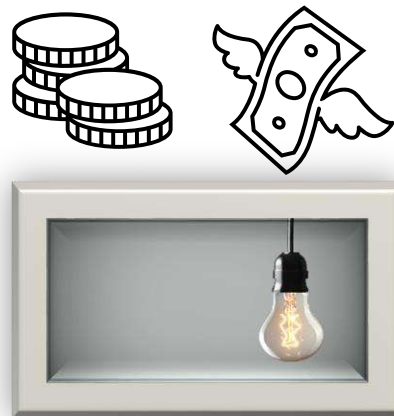
Per quanto riguarda i fringe benefit, ricordiamo che essi sono beni e servizi destinati ai dipendenti, tra cui annoveriamo ad esempio i voucher (buoni spesa, buoni carburante), autoveicoli in uso promiscuo, mutui e prestiti a tassi agevolati, nonché per il 2022 le somme rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, quali gas, acqua ed energia elettrica. Il DL Aiuti Quater ha innalzato la soglia di esenzione fiscale e previdenziale a 3000 euro per l'anno 2022. **La nostra Organizzazione sindacale ritiene che tale misura non sia realmente incisiva per il fine che il decreto tenta di perseguire e cioè "sostengo per il caro bollette".**

Questo perché l'erogazione e la quantità di fringe benefit erogato è totalmente a discrezione delle imprese, con il rischio come già sottolineato che le aziende ricorrano a questa possibilità in sostituzione della contrattazione di secondo livello (garantendosi inoltre forte defiscalizzazione).

Condividiamo quanto ha sottolineato il Segretario Generale Maurizio Landini: "I fringe benefit a 3 mila euro rischiano di essere uno specchietto per le allodole. Ricordo che la contrattazione aziendale riguarda solo il 20% dei lavoratori. Francamente, non è questo il momento di disperdere le risorse in mille rivoli. Ma di dare a tutti, non solo a qualcuno. I nostri giovani lasciano l'Italia, questo è il tema. Dobbiamo restituire loro una speranza, un progetto di Paese. E invece abbiamo salari bassi, lavori precari e in futuro pensioni da fame. Stiamo bruciando una generazione."

UNA LEGGE DI BILANCIO SBAGLIATA

Con il voto al Senato del 29 dicembre 2022 è arrivata la via libera definitiva alla manovra finanziaria 2023, da 35 miliardi, di cui più della metà destinati al contenimento dei costi energetici (che però finanziano solo il primo trimestre 2023). Il nostro giudizio, che ha portato alla settimana di mobilitazione culminata il 16 dicembre 2022, non è mutato e si può sintetizzare nella conclusione del Segretario Generale Maurizio Landini: "La nostra battaglia è per un Paese nuovo, un Paese diverso, fondato sulla giustizia sociale e sulla possibilità per le persone che lavorano di realizzarsi in ciò che fanno". A tal proposito, riportiamo l'articolo "Un'altra manovra è possibile", di Roberta Lisi, pubblicato su Collettiva il 21.12.2022, che illustra la proposta alternativa alla Legge di Bilancio presentata, come ogni anno, dalla Campagna Sbilanciamoci. Buona lettura!



*Il giudizio è chiaro, senza appello: "È una **legge di bilancio ingiusta**, che favorisce i privilegiati, che aggrava la situazione dei poveri e dei disagiati, che favorisce l'evasione fiscale, che accentua la precarizzazione del mercato del lavoro, che lascia solo briciole a sanità, istruzione e welfare e che non dà risposte al dramma del lavoro, delle disuguaglianze e alla necessità di costruire un nuovo modello di sviluppo e accelerare la transizione ecologica nel nostro Paese".*

A pronunciario è la [Campagna Sbilanciamoci](#) che, come ogni anno, ha presentato una vera e propria Contromanovra. **75 proposte per 53 miliardi e 800 milioni** di spesa pubblica orientata ai diritti, alla pace, all'ambiente.

Da dove prendere le risorse

Come ripete anche la Cgil, i soldi per gli investimenti ci sono, basta prenderli dove stanno. Innanzitutto, riformando seriamente il fisco. La contromanovra propone di recuperare oltre **7 miliardi dalla rimodulazione delle aliquote Irpef** più alte, e **investendone 10 per ridurre quelle più basse**. E poi via la flat tax, e così si recuperano due miliardi, altri 6,8 arriverebbero dall'imposta di successione, mentre oltre **16 dalla patrimoniale**. E ancora si potrebbero riscuotere 3,5 miliardi da un piano straordinario di accertamento e riscossione, 3,7 da una tassa sulle transazioni finanziarie e tre da una revisione della web tax. Infine, sul fronte fiscale, 200 milioni potrebbero arrivare da misure fiscali penalizzanti per il rilascio del porto d'armi e 500 da investimenti pubblicitari. E non finisce qui, ben **quattro sono i miliardi** che si potrebbero recuperare dai contributi ambientalmente dannosi da destinare al fondo per la decarbonizzazione, e altri 5 miliardi potrebbero arrivare dalla **riduzione delle spese militari**.

Come spendere le risorse

Il riorientamento della spesa previsto dalla manovra di Sbilanciamoci è presto detto: **più investimenti pubblici per i diritti**. E allora 10 miliardi per portare la spesa per la **sanità** al 7% del Pil, e altri due circa per i farmaci innovativi, i Lea e il fondo per la non autosufficienza. E poi un miliardo e mezzo verrebbe investito per **il diritto all'abitare**, uno per il varo di una missione di soccorso in mare. Si chiuderebbero i Cas e verrebbe riorganizzata l'accoglienza diffusa sul territorio, 900 milioni andrebbero a finanziare il miglioramento delle **condizioni di vita dei detenuti**. Per rendere **il diritto all'istruzione e formazione**, e anche quello alla **cultura**, davvero esigibile la spesa prevista si aggira attorno ai tre miliardi. Come è ovvio, non solo non si prevedono tagli al RdC, ma nella manovra della 50 associazioni che aderiscono alla Campagna Sbilanciamoci è prevista la **costituzione di un vero diritto alla presa in carico** per chi è sotto la soglia di povertà. A prendersi cura di cittadini e cittadine sono gli **enti locali** e allora ecco destinati a loro ben due miliardi e 300 in più.



Il capitolo lavoro e l'ambiente

*Otto potrebbero essere i miliardi per il sostegno al sistema produttivo, 500 quelli da destinare all'aumento della dotazione del Fondo per occupazione e formazione e 35 per un piano straordinario sulla sicurezza sul lavoro. Sul versante **ambiente** gli investimenti potrebbero essere rilevanti se si seguisse la strada della contromanovra. Del quattro miliardi al fondo per la decarbonizzazione abbiamo detto, altri mille sarebbero destinati a interventi contro il rischio idrogeologico a fronte del quasi niente previsto dal governo Meloni*

*Insomma, ha sottolineato **Giulio Marcon** portavoce della Campagna nel corso della conferenza stampa di presentazione della contromanovra: "Il Paese avrebbe bisogno di altre misure e scelte per un modello di sviluppo nuovo e per un'Italia capace di futuro. Servono maggiori investimenti pubblici per la scuola, la sanità, il welfare e l'ambiente. Serve una dura lotta contro le diseguaglianze e la povertà. Abbiamo bisogno di politiche per la pace e il disarmo, per la cooperazione allo sviluppo, per i diritti dei migranti. Bisogna dare risposte al lavoro e alla politica industriale".*

E' NATA la RSA Fisac CGIL in DEUTSCHE BANK FIRENZE!

Costituire una nuova RSA nel contesto attuale, caratterizzato da un lato dalla desertificazione bancaria e dall'altro dalla incessante riduzione del numero delle colleghe e dei colleghi che operano nel settore, non è poca cosa.

Grazie a **Ilenia Galasso** per l'impegno e alla FISAC CGIL Firenze per il prezioso supporto!



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



- **Rosario Salzano** Segretario Responsabile di Coordinamento delle RSA – RSA Filiale di Milano
- **Claudia Durogati** Segretario di Coordinamento delle RSA – Coordinatrice Regionale Lombardia

e dei Dirigenti Sindacali sul territorio:

- **Alvaro Anselmino** Dirigente Sindacale Biella
- **Ferruccio Bernardi** RSA Padova
- **Enrico Cerato** RSA Torino
- **Marco Cataldo** RSA Napoli
- **Pietro Di Giacomo** Dirigente Sindacale Asti
- **Sara Ferrari** Dirigente Sindacale Lecco
- **Ilenia Galasso** RSA Firenze
- **Roberto Girardi** Dirigente Sindacale Direzione Generale Milano
- **Jacopo Interlandi** Dirigente Sindacale Milano Rete
- **Nicola Iuppariello** Dirigente Sindacale Napoli
- **Lara Longoni** RSA Direzione Generale Milano
- **Simone Scamoni** RSA Verona
- **Elena Tanzi** Dirigente Sindacale Direzione Generale Milano
- **Silvia Tombolato** Dirigente Sindacale Imperia

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

<https://www.facebook.com/FisacCgilDB>

**ISCRIVETEVI e sostenete
la Fisac CGIL in Deutsche Bank!**

