



il giornalino

della Fisac CGIL in DB

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

Lo stato dell'arte

Il mese di febbraio sarà molto impegnativo sotto il profilo sindacale.

Anzitutto troverà il suo completamento la procedura di adesione all'esodo incentivato che porterà, a partire già dal prossimo marzo, la progressiva fuoriuscita di 258 Colleghi e la chiusura della maggior parte degli Sportelli individuati dall'Azienda.

Nel frattempo non si sono peraltro fermati gli "abbandoni" di altro genere, tanto che nell'ultimo trimestre l'organico complessivo della Banca è diminuito di 25 unità e nelle prime settimane del nuovo anno abbiamo già notizia di svariati Colleghi che hanno deciso di intraprendere esperienze professionali lontano da DB.

Sotto questo profilo, in particolare, la riorganizzazione che sta coinvolgendo Private Banker e Consulenti Investimenti certamente non aiuta in quanto sta generando, come prevedibile, diverse perplessità e malumori che per alcuni possono costituire una spinta non sottovalutabile a "guardarsi intorno".

La Banca, d'altronde, ne è ben consapevole, non fosse altro perché le è stato anche detto. Non ci sarà solamente da pensare a chi se ne va in quanto sono molti i temi sul terreno che riguardano il futuro dei molti Colleghi che restano.



Si è già iniziato con il **Part time**, argomento rilevante che ha trovato una prima definizione nell'Accordo di dicembre 2020 ma che andrà sviluppato attraverso un confronto nel quale la buona volontà dimostrata dalle Parti dovrà conciliarsi con esigenze non sempre coincidenti e con la necessità di introdurre novità assolute.

Non ci aspettiamo un percorso semplice anche se confidiamo si possa arrivare ad un buon risultato.

Anche il tema dello **smart working** sarà a breve oggetto di trattativa.

In questo caso si dovrà obbligatoriamente partire dalle novità introdotte dal rinnovo del CCNL ma non si potrà fare a meno di considerare l'esperienza, per certi versi traumatica, vissuta a causa dell'emergenza sanitaria.



Sicuramente si tratterà di ricondurre la normativa alla vera essenza di questa modalità lavorativa e di implementare soluzioni che possano applicarsi ad una platea il più vasta possibile. Il tema è certamente sensibile visto che a livello di Gruppo si stanno sviluppando diverse iniziative ed indagini conoscitive.

Abbiamo la percezione che al momento vi siano aspettative differenziate tra il livello domestico e quello internazionale anche se poi è facile immaginare chi avrà l'ultima parola in termini organizzativi generali.

A questo proposito si può sottolineare come prosegua il processo di omologazione delle strutture italiane a quelle definite dalla Capogruppo.



E a proposito di mutuare iniziative esogene, il nuovo sistema di "protezione informatica aziendale" (**Data Leakege Protection**) ha innescato una serie di dubbi e perplessità che sarà bene vengano fugati o ben chiariti dall'Azienda.

Come si riesca a scansionare un messaggio ed i suoi allegati attraverso un processo che seleziona ed identifica parole chiavi ci può trovare impreparati dal punto di vista tecnico ma non certamente sotto il profilo della legittimità e trasparenza di procedure che, partendo da interessi anche legittimi, rischiano di diventare incontrollabili e potenzialmente pericolosi per la tutela di diritti e privacy.

Tanto per fare un esempio, sistemare una telecamera in un ufficio è possibile ma solamente a determinate condizioni di visione e conservazione delle immagini frutto di accordi sindacali o del pronunciamento di un soggetto pubblico.

Oggi non vorremmo far passare sotto traccia il fatto che il datore di lavoro disponga di un software che sostanzialmente legge la corrispondenza dei Dipendenti, sia impostato per poterla bloccare e, con ogni probabilità, la metta a disposizione di qualcuno (chi?) anche all'insaputa dell'interessato e per un tempo indefinito.

Quello che fa la Germania non necessariamente va bene in ogni circostanza e comunque trattandosi di un sistema di lettura di parole e codici italiani è stato per forza implementato appositamente per l'utilizzo nel nostro Paese pertanto ci auguriamo che la banca non abbia difficoltà a far capire a noi ed ai Colleghi come funziona questa cosa ed a fissare inequivocabilmente quali siano i comportamenti corretti da seguire e quali no.

Nel frattempo, meglio essere cauti ed evitare “azzardi” anche (o soprattutto) se sollecitati da qualche (ir)responsabile di turno.

Anche le vicende del Fondo Pensione sono sotto la lente di ingrandimento dell'attività sindacale poiché si dovrà cercare di stabilizzare gli assetti organizzativi e gestionali per i prossimi anni alla luce di intervenute situazioni conseguenti all'introduzione di nuove norme emanate dagli organismi di vigilanza del settore. Insomma non ci si dovrebbe annoiare....

The olistic

Olistico: secondo il dizionario Treccani “che si riferisce all'olismo”, ovvero “tesi secondo cui il tutto è più della somma delle parti di cui è composto”.

Si tratta di un termine normalmente accostabile alle scienze sociali e che rimanda a principi riconoscibili in alcune filosofie orientali piuttosto che nelle “aride” questioni finanziarie o di organizzazione aziendale.



Ma al giorno d'oggi spesso le parole assumono significati inaspettati e mutano la percezione di ciò che dovrebbero descrivere.

E così alcuni operatori bancari hanno introdotto la consulenza olistica per i loro clienti private di alto livello.

Diciamo che all'atto pratico non dovrebbe essere difficile garantire benessere totale a soggetti che, in linea di massima, tendono ad avere una certa dimestichezza con agi e ricchezza materiale.

Evocare uno stato dell'anima più che del corpo e rimandare a concetti di insieme piuttosto che di singolarità fa però pur sempre un certo effetto. Certo, si potrebbe anche relativizzare il tutto dicendo che già Totò descrisse prosaicamente un assioma così profondo con la famosa frase “è la somma che fa il totale”...

Comunque, oggi è senz'altro più glamour definire la consulenza finanziaria olistica anziché globale. E DB?

Ci ha sinceramente sorpreso quando ha introdotto l'uso del termine nell'informativa per la recente riorganizzazione evocandolo a proposito di un progetto che di olistico, nel senso che fino a quel momento ritenevamo comunemente riconosciuto, non ci sembrava avesse granché visto che non di "somma delle parti" stavamo trattando in quel contesto ma piuttosto di sottrazione di singoli dal momento che la Banca ci stava prospettando una riduzione di personale.

Come si diceva, tuttavia, le parole possono assumere significati diversi a seconda di cosa si vuol rappresentare (anche se non è una pratica che ci attrae granché) e quindi anche da noi olistico è entrato a far parte del ricco dizionario aziendale assieme a tanti altri termini più o meno simpatici da rammentare.

Concludiamo azzardando anche una nostra interpretazione sulla questione para filosofica: secondo noi occorre cercare di includere più parti (ovvero persone, lavoratori) che compongono il tutto (nel nostro caso, la società) perché esso si sviluppi più della somma dei singoli e riesca a soddisfare (equamente) il benessere collettivo.

Troppo olistico?

Oro alla Patria



Qualcuno ricorderà che tra i riconoscimenti che l'Azienda offriva a coloro che festeggiavano i 25 o 40 anni di permanenza in DB vi era, insieme ad un week end ed ad un ricevimento pagati dalla banca, anche una medaglietta d'oro.

In entrambi i casi niente di contrattualizzato, i riconoscimenti economici sono altra cosa e sono stati opportunamente confermati anche nel corso del rinnovo CIA appena sottoscritto.

"Nulla a pretendere", quindi, sotto il profilo formale. E' altrettanto vero che i "riconoscimenti aurei" costituivano comunque un elemento retributivo in natura e che la consuetudine si è protratta così a lungo da ritenerla acquisita sine die.

Oggi però la medaglia è stata eliminata (i viaggi forse da prima ancora) e non possiamo che prenderne atto, qualcuno probabilmente con rammarico qualcun altro magari con indifferenza.

Tutte le cose hanno un inizio ed una fine per cui non ci rimane che prenderla in modo ironico perché le questioni importanti sono forzatamente altre.

Vorrà dire che la rinuncia a qualche grammo di oro avrà contribuito a migliorare i conti aziendali... oppure che si sarà riusciti ad evitare tentazioni di speculazioni sul mercato dei metalli preziosi...

LONG TERM CARE **forse non tutti sanno che...**

I dipendenti bancari dal 1° gennaio 2008 possono contare su una importantissima garanzia assicurativa (Long Term Care - LTC) che interviene a sostegno dei Dipendenti delle Aziende associate ad ABI nei casi di perdita di autosufficienza e che si aggiunge alle coperture aziendali previste in casi analoghi.



I dipendenti bancari dal 1° gennaio 2008 possono contare su una importantissima garanzia assicurativa (Long Term Care - LTC) che interviene a sostegno dei Dipendenti delle Aziende associate ad ABI nei casi di perdita di autosufficienza e che si aggiunge alle coperture aziendali previste in casi analoghi.

Si tratta di una particolare previsione, inserita nel CCNL, che copre la sopravvenuta condizione di “non autosufficienza”, ovvero una situazione per la quale, in conseguenza di infortunio o malattia, non si sia più in grado (in via permanente o per più di 90 giorni) di svolgere in autonomia alcune basilari attività di cura della propria persona.

Va sottolineato che le prestazioni diventano operanti nel momento in cui viene riconosciuto il diritto all'erogazione e rimangono valide per il resto della vita degli interessati.

L'attivazione delle coperture contrattuali avviene per il tramite della CASDIC (Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria per il Personale Dipendente del Settore del Credito), un organismo bilaterale al quale le Banche versano a questo scopo un contributo annuale pari a €100,00 (rilevabile nella busta paga di gennaio) per ognuno dei propri Dipendenti che invece non devono sostenere alcun onere.

Tutti i Dipendenti in servizio a partire dal 1/1/2008, compresi gli apprendisti ed il personale con contratto a tempo determinato (in questi casi limitatamente alla durata del rapporto di lavoro) sono quindi tutelati.

La garanzia opera anche nel caso di Dipendenti che abbiano lasciato il lavoro (dopo il 1.1.2008) per maturazione immediata del diritto alla pensione e/o raggiunti limiti di età, esodo incentivato ed accesso al Fondo di solidarietà, superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro (comporto), invalidità permanente, dimissioni per giusta causa del Lavoratore o siano dirigenti cessati ex Art.2118 C.C.

Attualmente la polizza rimborsa un massimale annuo pari a 16.800 Euro a fronte delle spese documentate sostenute in ragione della situazione di non autosufficienza accertata e valutata dalla CASDIC attraverso una propria commissione.

E' importante rammentare che qualora ci si venga a trovare in una condizione di non autosufficienza contemplata dalle garanzie in questione, l'avente diritto, o i famigliari in caso di sua impossibilità, provveda ad attivare le apposite procedure facendo riferimento alle istruzioni ed ai contatti riportati sul sito della CASDIC.

Va ricordato che la richiesta di erogazione delle prestazioni va inoltrate entro due anni dal manifestarsi dello stato di "non autosufficienza".

**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