



il giornalino

della Fisac CGIL in DB

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

Per molti, ma forse non proprio per tutti (e comunque per sempre meno)

In un febbraio tutto sommato più "interlocutorio" di quanto ci si potesse aspettare, trattiamo uno dei temi di cui ci parlano spesso i Colleghi, ovvero quello legato alle prospettive di carriera in DB.

Come certamente saprete, siamo sempre stati molto "laici" al riguardo: non si può oggettivamente pensare che tutti possano migliorare all'infinito la propria posizione professionale ed in ogni caso la dignità del lavoro e di chi lo svolge prescinde dall'inquadramento o dal "successo".

Mentre su questo ultimo concetto non vi può essere margine di negoziazione, il discorso riguardante la carriera investe aspetti oggettivamente molto più sfumati, occasionali e soggettivi.

Partiamo dal presupposto che è il datore di lavoro che decide chi fa cosa e quindi seleziona (certamente a modo suo) i percorsi e le opportunità offerte ai Dipendenti e quindi ne condiziona e determina la scalata ai vertici gerarchici, professionali e, non da ultimo, remunerativi.



In questo quadro si è storicamente innestata una delle più significative attività sindacali che ha come direttrici fondamentali da un lato la (per quanto possibile) circoscrizione del potere arbitrario dell'azienda e dall'altro la definizione di riconoscimenti economici equi e correlati al tipo di attività lavorativa che si è effettivamente chiamati a svolgere.

Uno degli elementi della contrattazione collettiva è per l'appunto costituito dalla definizione di profili e percorsi professionali, mansioni, adibizioni che siano riconoscibili e vadano di pari passo con schemi retributivi sostanzialmente uguali a parità di condizioni e di livello raggiunto.

Sotto questo profilo non va dimenticato che si cerca sempre di contrattare anche la **Formazione** in quanto essa è uno dei presupposti per contenere asimmetrie della conoscenza che, certamente insieme ad altre condizioni, stanno alla base tanto delle opportunità di carriera che delle discriminazioni sul lavoro.



Non che sia semplice presidiare tutte le situazioni ed evitare ogni discutibile interpretazione (vi rimandiamo anche ad altro articolo di questo numero). Il patrimonio che si è costruito in questi decenni va valorizzato, difeso e sviluppato anche per controbilanciare quella "retribuzione variabile" individuale che tante discrasie ha alimentato negli anni scorsi e che sopravvive tuttora, seppur in maniera più limitata, nonostante i tempi delle "vacche grasse" appaiano ormai ben lontani.

Occorre tuttavia sempre tener presente che la libertà di impresa assume gli elementi collettivi quale base di partenza cui poter aggiungere (fortunatamente non togliere, almeno in linea generale ed almeno nel nostro contesto) onori, denari e competenze.

Tornando al ragionamento da cui siamo partiti, va detto che molti tra i Colleghi si stanno chiedendo quali reali possibilità vi siano di poter ambire in futuro a migliorare la loro condizione lavorativa.

Il quesito non è peregrino in quanto la recente riorganizzazione dettata da AG, quella interna a Spa, la progressiva riduzione di Sportelli e posizioni professionali sta indiscutibilmente comprimendo le opportunità.

Non stiamo parlando di traguardi impossibili ma certamente dobbiamo pensare che siano meno probabili. A ciò aggiungiamo che la "tentazione" della Banca è quella di rivolgersi in via prioritaria ad un target di clientela particolarmente elevato ma necessariamente meno ampio con il rischio di curare in modo specifico portafogli patrimonialmente sostanziosi ma meno numerosi alla cura dei quali si possono dedicare meno Colleghi ma più specializzati.

Come abbiamo ricordato anche nello scorso numero, la ridefinizione di ruolo, presenza e numero dei Private Banker ha comportato delusione per molti dei diretti interessati e generato dubbi diffusi tra tutti coloro che lavorano nel settore della consulenza finanziaria.

Anche nel Business Banking si sta assistendo ad un orientamento analogo e qualche responsabile particolarmente "visionario" si è già spinto a dire che a breve la banca "non saprà che farsene di sportelli piccoli, con le insegne sporche ed i manifesti polverosi".

Contiamo sul fatto che la descrizione dello Sportello tipo non risponda del tutto al vero... comunque sia la sottesa propensione organizzativa c'è.

Dipingere uno scenario con pochi super specialisti e tanti (relativamente) operatori dalle limitate chance di progressione lavorativa è scenario quindi plausibile.

Non solo in Rete perché se è vero che in quel contesto le criticità appaiono in modo più evidente, anche in DG il progressivo svuotamento di attività comporta inevitabilmente processi di restringimento delle occasioni.

D'altro canto la Banca appare sensibile a cercare anche soluzioni esterne che sono per un certo verso interessanti quando si tratta di valorizzare giovani sin dall'Università ma dall'altro forse meno entusiasmanti per chi si trova già dentro l'Azienda e vede l'imbuto via via restringersi anche in ragione di arrivi da altre realtà.

Non vogliamo lasciarci andare a giudizi sommari né, almeno in questo momento, entrare più di tanto nel merito di un processo che andrà sicuramente verificato ed analizzato nel tempo. Siamo però certi che il problema non possa essere risolto come stanno tentando di fare alcuni responsabili che in qualche caso alimentano difficili "illusioni" o si giocano la carta del risultato come specchietto per le allodole.

Non inquadrare adeguatamente i Colleghi facendo tuttavia svolgere loro per mesi e mesi funzioni che dovrebbero comportare inquadramenti superiori magari non compromette gli organigrammi ufficiali ma genera alla lunga sfiducia e disorientamento.



Far baluginare promozioni, magari regolate contrattualmente, solo a patto che si raggiungano performance improbabili comporta aumento dei rischi, delle pressioni commerciali e dei rimpianti se, nonostante tutto, la promessa non viene mantenuta. Succede così che non sono pochi i Colleghi che pensano ad alternative professionali e la cosa, come abbiamo spesso sottolineato anche all'Azienda stessa, ci preoccupa perché costruire professionalità è difficile e se altri sono interessati alle prestazioni dei Dipendenti DB vuol dire che tutto sommato tenerseli potrebbe tornare utile.

Non stiamo parlando dei soggetti particolarmente ambiziosi che quasi per inerzia considerano sempre l'opportunità di cambiare di tanto in tanto: a noi interessano maggiormente coloro che pensano ad andarsene causa motivi di insoddisfazione o sfiducia che forse potrebbero essere evitati.

Rimane il fatto che sono certamente molti coloro che a vario titolo abbandonano DB ed a questo punto sarà tutto da verificare l'impatto effettivo dell'accordo sulle assunzioni legate alla riorganizzazione in quanto si corre il rischio che i buoni numeri ottenuti debbano per forza essere integrati, pena la perdite ulteriore di efficienza nel funzionamento e nella potenzialità di determinate realtà.

Non secondario è considerare che se si assumono dall'esterno a caro prezzo Dipendenti che poi se ne vanno lo stesso oppure si pagano profumatamente persone interne che alla prima occasione salutano comunque, forse varrebbe la pena intrattenere chi presidia tali situazioni per capire come lo fa. Non può essere che "paghino" sempre i più deboli e chi dirige se la cavi chiamando in causa il mercato o situazioni fisiologiche che tali sono solamente a patto che le si voglia considerare, convenientemente, tali.

E' sempre buona cosa parlare in modo chiaro e trasparente, le Persone capiscono e lo apprezzano anche al di là delle strade che possono infine intraprendere. Aggirare gli ostacoli forse paga nel durante ma alla lunga crea confusione e problemi.

Repetita juvant

Alle volte può apparire pedanterie e ripetitività ma rimaniamo convinti che i nostri richiami a porre la massima attenzione nello svolgere alcune attività di vendita siano opportuni se non doverosi.

In un certo senso deve pensarla così anche la Banca visto che anch'essa in varie occasioni ritiene di dover ricordare i doveri d'ufficio e gli obblighi normativi ai Colleghi.



Non a caso il 26 febbraio l'Azienda ha ricordato che le "Proposte in Simulazione/Reali a valere su certificati e/o obbligazioni in collocamento sul mercato primario" vanno fatte "solo ed esclusivamente dopo che: è stata pubblicata la news di inizio collocamento in db Action" e "sono stati pubblicati i documenti obbligatori da consegnare al cliente (Modulo di Adesione, KID, Final Terms e Condizioni definitive".

Basterebbe questo ma si aggiunge che “prima di ciò, eventuali informazioni ricavabili dal FEU e/o da DB Action o da altri sistemi sono da considerarsi provvisorie e da non utilizzare in attesa che vengano finalizzati tutti i processi di approvazione interni alla Banca e le relative codifiche nei sistemi alimentanti le procedure”.

Cosa ne dobbiamo ricavare?

Anzitutto che la Banca ha perfettamente ragione e che se qualcuno insiste affinché si intrattengano il prima possibile i Clienti, magari presentando “ufficiosamente” i prodotti in via di definizione, chiede qualcosa di contrario alle regole ed all’etica.

Siamo fermamente convinti che tutti i Consulenti sappiano ed applichino regolarmente queste previsioni ma è pur vero che se l’Azienda ritiene di richiamare l’attenzione su aspetti apparentemente scontanti qualche motivo ci sarà.

D’altro canto report, classifiche e richieste non si fermano all’oggi ma spesso si proiettano nel futuro in uno slancio tipicamente astrologico.

Sia come sia, state attenti e se trovate qualche capo particolarmente desideroso di sapere quanti prodotti ancora da perfezionare state già illustrando alla clientela, o magari già “vendendo”, rimandatelo a quello che dice la Banca che lo paga ma se proprio non volesse desistere può farlo tranquillamente lui...

Qualcosa di buono

Di questi tempi trovare motivo per rallegrarsi di qualcosa non è sempre impresa scontata. E’ quindi con piacere (e quasi con sorpresa...) che sottolineiamo due notizie che ci consentono di dire che niente è mai perduto e che, tutto sommato, ogni tanto il Sindacato può anche permettersi di affermare che “noi l’avevamo detto...”.

La cosiddetta Legge Fornero nel 2012, tra altri provvedimenti assai discutibili, introdusse la possibilità di non reintegrare un dipendente licenziato senza giustificato motivo lasciando al giudice la facoltà di optare tra questo provvedimento ed il semplice risarcimento economico.





L'ancor più "famigerato" Jobs Act, alcuni anni dopo escluse di fatto l'obbligo della riassunzione in caso di licenziamento illegittimo per tutti i nuovi assunti.

Vale la pena sottolineare che stiamo trattando di provvedimenti del datore di lavoro risultati ingiustificati e quindi la relativa tutela parte dal presupposto che si sia consumata un'ingiustizia.

Il combinato delle leggi sopra citate ha creato una situazione di estrema complessità discriminando i Lavoratori in base alla loro data di assunzione ed introducendo una numerosa serie di variabili giuridiche che in alcune situazioni hanno sostituito il principio di "reintegra obbligatoria" con quello di risarcimento economico commisurato a qualche mensilità di stipendio.

La Consulta ha ora affermato, la sentenza è di qualche settimana fa, che non vi può essere disparità di trattamento tra Lavoratori colpiti da provvedimenti illegittimi.

Le motivazioni devono ancora essere depositate ma appare chiaro il concetto affermato dalla Corte Costituzionale, che fa riferimento all'articolo 3 della Carta, con il quale si rende giustizia del fatto che non tutto può essere riparato da un po' di denaro.

Mercificare sempre più il rapporto di lavoro è un'idea ben viva e radicata in alcuni settori politici ed imprenditoriali ma ancora non sembra il momento in cui dignità e giustizia siano definitivamente considerati elementi residuali nella vita delle Persone e nel contesto della società.

Anche a causa delle restrizioni dovute alla pandemia i cosiddetti "Riders" sono divenuti una presenza diffusa (sono circa 60.000) ed hanno svolto un ruolo considerevole nel mitigare gli effetti di chiusure e di spostamenti limitati.

I grandi soggetti imprenditoriali che anche in Italia gestiscono queste attività hanno sempre considerato i loro addetti come soggetti autonomi, retribuiti modestamente e gestiti con strumenti organizzativi "automatici", i cosiddetti algoritmi.

Attraverso questa modalità vengono assegnati incarichi, verificate disponibilità orarie e tempi di evasione degli ordini, valutate le presenze. Il datore di lavoro utilizza la geolocalizzazione per capire dove si trovano i rider ed attraverso l'elaborazione algoritmica, di fatto, riesce a stabilire chi deve lavorare e guadagnare di più ma anche chi viene messo in secondo piano o addirittura escluso dall'attività.

Che la situazione non fosse proprio trasparente si poteva intuire senza troppa difficoltà ed infatti qualche Istituzione ha pensato bene di vederci chiaro istruendo una lunga indagine che ha stabilito finalmente alcuni punti fermi: non si tratta di lavoratori autonomi (salvo forse per il fatto che se vi sono problemi nella consegna debbono accollarsi le conseguenze economiche personalmente ed a prescindere...), sono retribuiti "a cottimo", vengono sottoposti ad enormi pressioni e corrono seri rischi senza aver alcuna tutela o formazione.

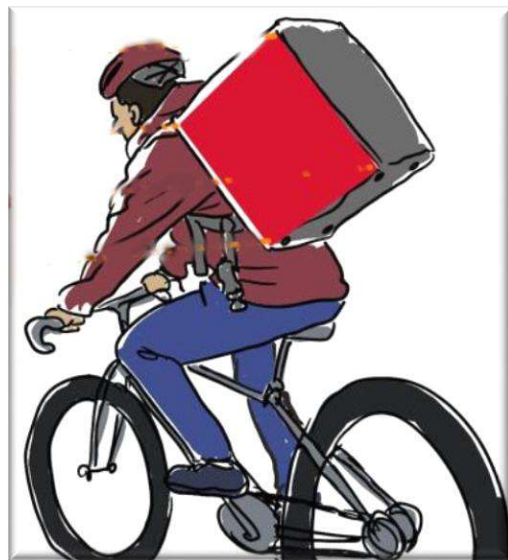
Un quadretto già "smascherato" dal Sindacato e degno del miglior capitalismo moderno, non c'è che dire. Fatto sta che ora le piattaforme che li organizzano hanno alcune settimane per sanare questa situazione a partire dal riconoscimento ai Riders delle tutele assegnate ai Lavoratori subordinati, parte economica compresa.

Inutile dire che l'indagine ha evidenziato numerose altre irregolarità facilmente intuibili, in capo alle società coinvolte.

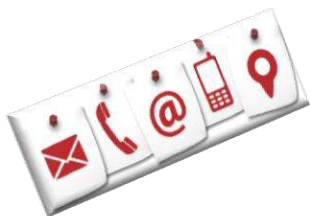
Anche in questo caso la buona novella non suona come la soluzione definitiva di tutti i problemi ma è un punto di partenza decisamente buono per ristabilire un po' di ordine in un segmento assai problematico del mondo del lavoro.

Concludiamo citando i Pm di Milano in ordine alla vicenda: "i Rider sono lavoratori subordinati, non schiavi ma cittadini".

Nel 2021 doverlo ricordare suona tristissimo.



**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