



il giornalino

della Fisac CGIL in DB

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

In questo numero:

1. **C'E' SEMPRE UNA PRIMA VOLTA**
2. **RIORGANIZZAZIONE, LA STORIA INFINITA**
3. **2020: NON CI FACCIAMO MANCARE NULLA...**
 - Responsabili Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
 - Elezioni Fondo Pensione
 - CIA
 - Vertenza aziendale 2019
4. **SOCIAL CLUB**

1. C'E' SEMPRE UNA PRIMA VOLTA

Eccoci quindi con il "nuovo" giornalino preannunciato lo scorso fine anno. Speriamo gradirete le novità grafiche (che stiamo ancora valutando) e, soprattutto, apprezzerete il merito di quanto scriviamo all'interno di questo contenitore mensile.

Abbiamo l'ambizione, e la speranza, che questa pubblicazione possa diventare sempre più un fattore comune e partecipato nel rapporto tra la Fisac Cgil e chi ci legge. Prendendo spunto da questa piccola novità editoriale, Vi invitiamo ancora a farci avere informazioni, spunti, riflessioni, critiche (con moderazione...), contributi affinché il "Giornalino" sia sempre più "nostro" e possa diventare un crocevia di relazioni e di idee tra quante più Persone possibile.

2. RIORGANIZZAZIONE, LA STORIA INFINITA

Un po' tutti pensavamo che il 2019 se ne fosse già andato quando, improvvisamente, l'Azienda ha diramato alle Organizzazioni Sindacali una convocazione urgente per il 30 dicembre. Che la situazione fosse tranquilla non lo credeva nessuno ma allo stesso tempo era francamente imprevedibile un'accelerazione come quella cui abbiamo assistito.

Com'è come non è, accantonando ferie e festeggiamenti vari ci si è ritrovati a Milano per sentirsi dire che il nuovo anno porterà altre trasformazioni (per parafrasare indegnamente il mai troppo rimpianto Lucio Dalla) il che, tradotto nell'attuale lessico bancario, significa automaticamente quantificare nuovi esuberanti.



Saranno 217, per tre quarti circa in DG e per il resto in Rete.

La Banca non ha in realtà aperto alcuna procedura contrattuale rimandando le (fondamentali) formalità ai primi mesi di quest'anno pertanto non siamo in grado di definire nel dettaglio i contorni dei progetti che condurranno all'identificazione degli esuberi.

Sappiamo che l'intenzione è di gestire le fuoriuscite con le consuete modalità (incentivazioni al pensionamento e Fondo di solidarietà), che una sessantina deriveranno dall'implementazione del progetto Aurora (che collateralmente comporterà anche il venir meno di un numero imprecisato di consulenti esterni al di fuori del perimetro della trattativa) e che si possono presumere una quindicina di chiusure di Sportelli visto che le "eccedenze" in questo settore ammonterebbero a 44 Colleghi.

Un quadro, se vogliamo, già abbastanza delineato sul quale è inutile fare ulteriori congetture, tanto che la stessa Azienda ha affermato di aver anticipato la notizia anche per evitare il diffondersi di speculazioni sull'argomento (cosa che, come prevedibile, è avvenuto comunque ma sulla quale anche noi preferiamo non indugiare). Qualche osservazione e riflessione è invece forse il caso di svilupparla. Anzitutto ricordiamo che solamente a luglio 2019, l'AD Valeri aveva rassicurato Sindacati e Colleghi circa il fatto che la nuova riorganizzazione del Gruppo internazionale progettata dai vertici tedeschi non avrebbe avuto particolari riflessi sul nostro Paese visto che da noi si era già convenientemente strutturati e le cose in Italia andavano tutto sommato bene.

Non solo, per quanto riguardava il comparto IT non ci sarebbe stato bisogno di ridurre il Personale in quanto quello in servizio era già opportunamente dimensionato per gestire Aurora nel prossimo futuro. Errare è umano ma, sinceramente, avevamo molte perplessità già qualche mese fa rispetto ad un quadro in fin dei conti rassicurante.

Possibile che Aurora non comportasse impatti occupazionali? Possibile che in tutto il mondo il Gruppo si ridimensioni e noi (seconda entità per grandezza) invece no? Possibile che gli affari stessero andando bene anche se la sensazione (purtroppo confermata dai fatti) che un po' tutti avvertivano era tutt'altra? Possibile che non si tagliassero a breve altri Sportelli quando uno dei concetti e degli "stimoli" più abusati in Rete da vari Responsabili commerciali era (ed è) che occorresse "difendere con i risultati" la propria Agenzia per evitare che fosse tra quelle che avrebbero chiuso?

Infatti... Siamo nuovamente di fronte ad un'operazione dimagrante della banca italiana che dovrà essere ben verificata e valutata quando ci si metterà intorno ad un tavolo per trovare un accordo sulla sua gestione in termini di ricadute per il Personale.

Tagliare il costo del lavoro in fin dei conti è un esercizio “facile” ma che spesso lascia il tempo che trova. Se non si interviene anche su altri costi (molto meno giustificabili dello stipendio con cui ci si guadagna da vivere), non si hanno progetti di ri-orientamento commerciale sostenibile, non si riesce ad essere più efficienti, allora ci troveremo daccapo e rapidamente con problemi analoghi ma con sempre meno opportunità e sempre meno tempo per risolverli.

Non è pensabile ragionare solo in termini di riduzione di costo, occorre tenere presente la necessità di creare nuova occupazione, serve pensare ad un modello organizzativo che esternamente sia rivolto a fasce di clientela ben definite e valorizzate ed internamente riesca a creare i presupposti per migliorare i processi lavorativi e la qualità della vita delle Persone.

Facile? No di certo ma ci sono tantissime questioni alle quali iniziare a dare risposte: part time, maternità/paternità, esigenze di flessibilità oraria e professionale, mobilità territoriale e via discorrendo. Sono aspetti che vanno ricondotti ad una questione generale e che riteniamo non possano essere ancora una volta messi da parte durante la prossima trattativa.



Il rinnovo del Contratto Nazionale, tra le altre cose, ha visto una particolare enfattizzazione degli aspetti sociali: non crediamo che le aziende si siano mostrate concordi solo perché sono “buone” ma anche perché, pragmaticamente, un miglioramento delle condizioni sul posto di lavoro genera effetti positivi sul lavoro stesso e sulla produttività delle Persone.

Senza scomodare esempi presi da Silicon Valley e dintorni, sappiamo benissimo che funziona così. In fin dei conti, trovare i giusti equilibri tra interessi di datori di lavoro e Personale è scopo ed obiettivo del Sindacato sin da quando è sorto, quindi da parte nostra non ci sottrarremmo ad un percorso magari complesso ma evolutivo.

L'abbiamo già detto all'Azienda, ora vedremo se davvero si potrà compiere un cambio di passo, sempre auspicato ma sinora probabilmente sacrificato alle contingenze del momento. Non siamo usi rilasciare dichiarazioni “preventive” che a nostro avviso corrono il rischio di ingarbugliare la situazione sin dall'inizio o di venir meno in ragione dello svilupparsi delle trattative sindacali perciò non lo abbiamo fatto nemmeno ora. Va però messo in conto che gli accordi sono auspicabili e vanno ricercati ma allo stesso modo non sono necessariamente scontati od obbligati e quindi servirà una forte volontà reciproca per concepire qualcosa di positivamente significativo per tutte le Parti in gioco.

3.2020: NON CI FACCIAMO MANCARE NULLA...

E' evidente che la prossima riorganizzazione di cui abbiamo trattato poc'anzi sia al primo posto nei pensieri dei Colleghi, tuttavia non va dimenticato che sono numerosi gli appuntamenti ed i temi sui quali si dovrà concentrare l'attenzione nei prossimi mesi. Proviamo quindi a delineare brevemente lo scenario nel quale ci troveremo ad operare a breve.

Responsabili Lavoratori per la Sicurezza (RLS):

si tratta di figure importantissime previste dalla Legge eletti dai Dipendenti a presidio delle condizioni ambientali e di lavoro in concorso con gli altri soggetti di emanazione istituzionale od aziendale.

In DB l'accordo di introduzione di questi Rappresentanti risale ormai alla fine del 2009 e non è stato mai ridefinito nonostante siano intervenute modifiche legislative e, soprattutto, intese a livello nazionale nel 2016.

Inoltre, la struttura della Banca e le sue caratteristiche sono molto cambiate nel frattempo (basti pensare al fatto che 10 anni fa esistevano più aziende del Gruppo ed ora sostanzialmente una sola). Da tempo è quindi in corso il confronto per aggiornare l'accordo e poter di conseguenza procedere ad una nuova elezione degli RLS. Dal nostro punto di vista è importante rivitalizzare il ruolo di questo soggetto per renderlo sempre più efficace e presente.

Evidenziamo che stiamo parlando di una figura elettiva: un Lavoratore votato dagli altri Lavoratori, a conferma della necessità di sviluppare sempre più la partecipazione a partire dai problemi legati alla salute ed alla sicurezza individuale e collettiva.



Elezioni Fondo Pensione: si rinnovano le cariche dei Rappresentanti dei Lavoratori in questo organismo bilaterale e paritetico che costituisce l'architettura del sistema di welfare aziendale.

Le elezioni sono previste alla fine di marzo e riguardano Amministratori, Delegati e Sindaco emanazione degli Associati al Fondo. Allo stesso tempo la banca provvederà a nominare i propri nuovi componenti all'interno degli stessi organismi. Il Presidente uscente del Fondo è il nostro Angelo Pozzi che sin da ora ringraziamo per l'impegno, la competenza e la serietà con cui ha operato in questi anni al servizio di tutti gli Aderenti.



Sarà importante eleggere i Colleghi (che hanno depositato la propria candidatura nei giorni scorsi) indicati o sostenuti unitariamente dalle Organizzazioni Sindacali per consentire di avere una rappresentanza veramente paritetica nella gestione del Fondo e per poter esercitare adeguatamente le prerogative statutarie in capo ai Rappresentanti dei Lavoratori.

Vi anticipiamo che fra i candidati unitari c'è anche il nostro dirigente sindacale Luigi Santosuosso.

Non mancheranno le occasioni per tornare sull'argomento prima delle elezioni ed anche successivamente perché il Fondo è veramente importante per tutti noi. Gli adempimenti legislativi che si susseguono nel tempo rendendone sempre più complessa la gestione, la questione dei costi, gli aspetti legati alla responsabilità degli Amministratori, le prospettive generali di queste forme di previdenza collettiva sono, tra gli altri, argomenti che rendono indispensabili, in un prossimo futuro, provvedimenti e decisioni che inevitabilmente incideranno sugli assetti del Fondo.

Anche per questo, come Fisac Cgil abbiamo inteso candidare Lavoratrici e Lavoratori giovani che abbiano modo e tempo per imparare e lavorare su un'istituzione che è di tutti ma soprattutto di chi parteciperà ancora per lungo tempo alle sue vicende.

CIA: il nostro Contratto Integrativo è stato rinnovato l'ultima volta nel 2011 ma la stesura del suo articolato risale addirittura al 2005.

Ciò significa che una parte consistente degli attuali Colleghi non ha mai veramente partecipato allo sviluppo di un insieme di accordi che tuttora mantiene forti elementi positivi ma inevitabilmente necessita di un

"ammodernamento" anche se occorre sottolineare come, in via generale, i confronti a livello aziendale non si siano mai nel frattempo fermati o cristallizzati. La banca si è detta disponibile ad aprire la trattativa per cui sembra davvero che questa sia la volta buona per confrontarsi ad ampio respiro.

Vanno dette alcune cose: il sostanziale "immobilismo" sul CIA è anche frutto di scelte politiche di entrambe le Parti che hanno un significato ed hanno consentito in DB di non smantellare conquiste storiche bensì di mantenere un solido assetto contrattuale aziendale. Mettere mano alle norme non vuol quindi dire dismetterle bensì rivederle alla luce delle fisiologiche mutazioni avvenute nel corso, almeno, degli ultimi nove anni.



Oltretutto anche il recente rinnovo del CCNL pone nuove questioni che rimandano al livello aziendale (smart working, diritto alla disconnessione, banca del tempo, abrogazione salario di ingresso e così via) rispetto alle quali riteniamo ci sarà parecchio da lavorare. L'apertura della trattativa per noi è positiva ma non significa in alcun modo che essa debba venire condotta "al ribasso", anzi. Sappiamo già che il confronto sarà accidentato ma è anche vero che sarebbe inopportuno rinviarlo ulteriormente. Intanto pensiamo a partire...

Vertenza aziendale 2019: la vicenda vertenziale dello scorso anno, come ricorderete, ha visto un impegno delle Parti a discutere su alcuni argomenti derivanti dalle richieste di confronto del Sindacato.

Taluni di questi temi non sono ancora stati compiutamente affrontati. Tra di essi vi sono rimandi alla contrattazione CIA che, per certi versi, verranno ricompresi nella trattativa prima ricordata (part time, premio aziendale) ed altri (formazione, politiche commerciali) che dovranno trovare ulteriori sedi e momenti di confronto nei prossimi mesi.

Quel che è certo è che una vertenza sviluppata attraverso il vasto coinvolgimento e consenso dei Colleghi non potrà venire accantonata o ridimensionata. Come vedete non mancano gli impegni ma nemmeno le opportunità...

Ribadiamo che l'operato del Sindacato può essere positivo solamente a fronte del contributo e della partecipazione dei Colleghi ed è per questo motivo che vi invitiamo a seguire le vicende aziendali ed a valorizzare il carattere collettivo e solidaristico di molte rivendicazioni e tutele. Tra l'altro, avremo presto il modo di incontrarci anche in occasione delle ormai prossime Assemblee per votare l'ipotesi di rinnovo del CCNL. Un altro appuntamento nel quale è importante esserci ed esprimersi, non mancate.



4. SOCIAL CLUB

Affrontiamo nuovamente il tema dell'utilizzo dei "social", talora maldestramente operato in ambito lavorativo, poiché abbiamo avuto ancora segnalazioni di situazioni improprie e talvolta veramente negative.

Ribadiamo che in alcun modo l'azienda ritiene autorizzabile o consentito utilizzare strumenti come WhatsApp, Instagram od altri ancora per scambiarsi informazioni a carattere lavorativo. In particolare ci riferiamo ad avvisi di assenze, malattie, ritardi e così via.

Si tratta di comunicazioni ufficiali che riguardano il rapporto di lavoro e che non possono ritenersi adempite se non attraverso mezzi previsti dalle disposizioni di Legge od espressamente autorizzati dalla banca. Se ad esempio dovete informare che vi assenterete per malattia, occorre contattare telefonicamente il Responsabile o comunque chi rappresenta l'azienda in quel momento nella vostra unità operativa. Potete inviare una mail da un vostro indirizzo personale solamente nel caso ciò sia ufficialmente autorizzato dal datore di lavoro.

Questo per quel che concerne l'aspetto più diretto della questione, rimangono inoltre aperte le problematiche relative al rischio di una impropria diffusione di dati riservati tanto che, per esempio, gli strumenti aziendali sono inibiti all'uso di determinate applicazioni od all'accesso a particolari siti web.

Specularmente a quanto sopra menzionato, va tenuto presente che non ha alcun valore la ricezione di ordini di servizio (sostituzioni, adibizioni a ruolo diverso, reperibilità, richieste di risultati commerciali o sollecitazioni al loro raggiungimento e chi più ne ha più ne metta) diffusi da chicchessia tramite mezzi non autorizzati. Poi esistono anche pratiche scorrette con strumenti regolari ma questo è un altro discorso...

Ci sono poi i risvolti personali. In molti casi si creano gruppi social legati a Sportelli od uffici ai quali aderiscono vari Colleghi. Normalmente lo scopo iniziale è quello di sviluppare relazioni amicali ma si finisce quasi inevitabilmente per andare a toccare aspetti e rapporti lavorativi, talvolta declinando in momenti di incomprensione, tensione o prevaricazione tra le persone coinvolte.

In via generale riteniamo non sia una grande trovata far sapere a tutti come stiamo, dove siamo e cosa facciamo anche se ci rendiamo conto che ognuno può avere un'opinione diversa dalla nostra. Per quanto riguarda i risvolti lavorativi ribadiamo però con assoluta convinzione e cognizione di causa quanto sopra espresso.

Se avete dubbi o problematiche al riguardo, siamo come sempre disponibili ad essere contattati.

**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