

Numero 55
9 maggio 2019

IN QUESTO NUMERO:

- A volte (quasi sempre) ritornano.
- Non si interrompe un'emozione...
- Tempo parzialmente inteso.
- Di tutto un po'.

L'AVVENIRE ALLE SPALLE

Hai voglia a creare regole, policy, commissioni: se certe cose non entrano nel sentire comune delle persone che dovrebbero presidiarle si procede sempre e comunque come i gamberi. Ci riferiamo, in questa occasione, agli "indirizzi commerciali" che qualche capo dalla memoria corta invita a seguire per raggiungere il massimo risultato possibile. Si torna quindi ad invitare a collocare esclusivamente i prodotti che più fanno guadagnare la banca, facendolo a tutti i costi magari cercando di imporre vendite abbinate dalla più che dubbia legittimità e senza farsi troppe domande su quello che si propone perché tanto è il risultato che conta e quindi la conoscenza tecnica non ha poi tutta questa importanza. A quest'ultimo proposito, crediamo che conoscenza e coscienza spesso vadano di pari passo... non vorremmo che la mancanza della prima possa essere funzionale al venir meno della seconda... ma speriamo di sbagliarci. Sì perché il nostro è un lavoro particolare e massimizzare i profitti a scapito di altre esigenze non è (non dovrebbe) essere consentito: ci sono norme da rispettare ed interessi da tutelare che vengono prima della, pur legittima, ricerca di profitto per la banca.



Le difficoltà in cui versa l'azienda probabilmente stanno facendo passare in secondo piano, almeno per alcuni, i principi ed i comportamenti cui necessariamente deve informarsi l'attività nei confronti della clientela. Ci saranno sedi opportune in cui parlare con la banca di questi episodi ma ci preme sottolineare che ognuno di noi deve tenere bene a mente che indicazioni di siffatto genere, che vanno denunciate, non sono solo sbagliate ma espongono anche a rischi individuali i Colleghi che dovessero indulgere nella loro applicazione.

Non bastano "rassicurazioni" circa assunzioni di responsabilità da parte dei propri capi: qualora ci si trovasse impelagati in situazioni scabrose è meglio partire dal presupposto che ci si troverà ad affrontarle in prima persona e non certamente in compagnia di qualche responsabile che si è premurato di dire cose sbagliate sapendo di farlo e sapendo anche che non comparirà il suo nome sui documenti di vendita. I corsi somministrati dalla banca, anche se come abbiamo visto magari secondo qualcuno "non servono", sono ben chiari circa i potenziali conflitti di interesse da evitare nel rapporto con la clientela pertanto chiudiamo citando pedissequamente uno dei numerosi passaggi della Policy aziendale a tale proposito: "sorge un conflitto di interesse tra la Banca, un Dipendente e un Cliente se il Dipendente conclude a danno

del Cliente attività di cross-selling o fornitura di più servizi/prodotti al Cliente che non sono nel migliore interesse del Cliente, con lo scopo principale di generare elevate commissioni o ricavi per conto della Banca". Ancora dubbi?

CHI SBAGLIA... E' PAGATO

Il 5 aprile è stata pubblicata dalla banca la comunicazione 27/2019 concernente la convocazione dell'Assemblea ordinaria degli azionisti per il 29 aprile. Andate a vederla e ponete un minimo di attenzione e curiosità a quanto previsto all'ordine del giorno con particolare riguardo ai punti 2 e 3. In prima istanza ci si riferisce alla "relazione sulle politiche di remunerazione" e successivamente alla "definizione per un limitato numero di Top Managers di un rapporto tra quota fissa e quota variabile della remunerazione superiore al 100%".

Per quanto deliberazioni di questo genere siano annualmente un "obbligo di Legge" qualora ai Manager venga riconosciuto ad iniziativa aziendale un ammontare di bonus superiori allo stipendio e quindi ci si possa trovare di fronte ad un retaggio degli esercizi precedenti che si proietta potenzialmente anche su quello appena trascorso, troviamo comunque curioso vedere una cosa del genere, non trovate?

DB Italia va male (nel bilancio consolidato di Gruppo, già reso noto e consultabile, al nostro Paese viene riferito un risultato economico negativo di oltre 230 mln con Spa che evidentemente fa la parte del leone) ma i Top Manager quantomeno non escludono di aumentarsi lo stipendio ed in ogni caso non sentono la necessità di rinunciare a priori ai premi per la loro illuminata gestione. Cos'altro potrebbe significare, infatti, la definizione di bonus superiori al 100% della parte fissa degli emolumenti?

Il punto in "discussione" non si riferisce a proposte oppure ad eventuali ulteriori determinazioni in merito ma passa direttamente al fatto compiuto... Si tratta di capire quali e quanti potranno essere i Top Managers beneficiari dell'insolito "premio a perdere" ma è incertezza di secondo piano perché comunque vada (per loro) sarà un successo! Ricordiamo che lo scorso anno, in presenza di un risultato non brillantissimo ma almeno positivo, i dirigenti con responsabilità strategiche si spartirono compensi per 13,5 milioni (l'anno prima si erano limitati a 12 milioni), quasi una volta e mezzo l'utile netto. Insomma, per i comuni mortali gli stipendi sono sostanzialmente fermi da diversi anni, i premi variabili vengono compromessi da andamenti aziendali negativi ma per alcuni iniziati vale la regola del "salario come variabile indipendente" tanto vituperata già negli anni '70. Viene da dire che davvero per alcuni (tutti?) Manager fare bene o fare male, tutto sommato, non comporta grande differenza: carrettate di soldi entrano in tasca in ogni caso. Crediamo vi sia un livello di decoro e decenza che deve valere per ognuno, pensiamo che se la "nostra" azienda versa in difficoltà vi siano responsabilità differenziate che non possono essere ignorate o peggio ancora divenire un'ulteriore occasione di redistribuzione alla rovescia della ricchezza. Riteniamo che la banca non possa pensare di eludere un problema di equità e di correttezza nei confronti dei tanti che, senza essere Top Manager o forse proprio per questo, fanno andare avanti la barca tutti i giorni e nonostante tutto. Magari qualcuno verrà illuminato sulla via di Damasco ed eviterà di prendere decisioni non solamente impopolari ma proprio sbagliate per natura.

Sperare non costa niente ma tenuto conto che gli azionisti di DB Spa sono, in fondo, quelli che hanno appena moltiplicato (quasi come nella famosa parabola ma con intenti ben diversi) a dismisura i compensi per il Board tedesco... qualche dubbio lo abbiamo. Tra parentesi: sui giornali sono apparse le cifre complessive dei riconoscimenti ai dipendenti che sono pari ad un importo che si aggira intorno a 1,9 mld di Euro. Circa 22.000 a testa, secondo una media

approssimativa computata alla maniera di Trilussa, ma forse agli impiegati è venuto in tasca qualcosa di meno... Siamo nel corso di due vertenze sindacali unitarie, quella aziendale e quella nazionale: ricordiamoci anche di come si ragiona quando in ballo ci sono stipendi a 6 o 7 cifre per pochi ed aumenti di qualche decina di euro per molti... Non si tratta di demagogia, qui stiamo parlando di soldi veri e di problemi reali.



PART TIME

Ci sono giunte richieste di chiarimento riguardanti le prestazioni oltre il normale orario di lavoro in caso di contratti a tempo parziale. Posto che, in via generale, non dovrebbero verificarsi situazioni di questo genere, va tuttavia ricordato che non si tratta nemmeno di eventualità del tutto vietate. Il riferimento è l'articolo 35 del CCNL. Per quanto riguarda,

quindi, eventuali prestazioni "straordinarie", non possono nutrirsi dubbi circa il fatto che esse consentano di maturare il diritto ad un corrispondente riconoscimento economico (anche se non maggiorato in quanto di solito si rimane all'interno del normale orario full time) oppure, a scelta del dipendente, alla possibilità di recupero con il meccanismo previsto per la "Banca ore". Il limite per anno è 50 ore con un massimo di 2 al giorno. Le motivazioni che consentono di superare il normale orario di lavoro part time sono esclusivamente riconducibili a:

- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
- interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
- assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa.

L'eventualità che il recupero avvenga con una sorta di "autogestione" dell'orario, come talvolta suggerito da qualche rappresentante aziendale, non può venire presa in considerazione per le Aree professionali (mentre potrebbe essere applicabile nei casi di QD). Tale modalità sarebbe, infatti, in evidente violazione delle norme contrattuali e l'onere dell'eventuale disapplicazione andrebbe a ricadere sul dipendente ancor prima che sull'azienda. Se la banca ritiene di non autorizzare prestazioni lavorative al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, restrizione riconducibile ad un indirizzo generale applicato da qualche tempo con particolare riguardo per la Rete, l'unica cosa da fare è astenersi dalla prestazione stessa.

E' chiaro che la cosa può essere magari "antipatica", soprattutto qualora si sia a contatto con la clientela, ma non è consigliabile esporsi a rischi ed oneri personali laddove l'azienda, per sue discutibili ma comunque legittime motivazioni, decida di rinunciare all'utilizzo dell'opera di un dipendente nonostante la disponibilità di quest'ultimo e la fruibilità consentita dalle previsioni contrattuali. Quello che è certo è che non si lavora gratis...nemmeno per venire incontro ai desiderata di qualche capo ligio nell'applicazione delle regole interne ma disinvolto nei confronti di quanto prevedono Leggi e Contratti... Volendo operare un ulteriore tentativo di richiesta di chiarimento "formale" da parte dei rappresentanti aziendali locali, si potrebbe inviare loro una mail chiedendo che venga ufficialmente sancito come ci si deve comportare qualora si presentasse la necessità di prolungare occasionalmente il proprio orario di lavoro al verificarsi delle condizioni previste dal CCNL. Altro non è consigliabile fare poiché un problema organizzativo della banca, tra l'altro in questo caso facilmente risolvibile, non può divenire un elemento di disagio individuale (cosa che si verifica già anche troppo spesso).

DB SPAGNA: notizie di stampa riportano che la banca spagnola del Gruppo si sta riorganizzando ed intende focalizzarsi sulla clientela con patrimoni dai 2 milioni di Euro in su. I Colleghi iberici “scommettono” forte su questo segmento ma è evidente che non sono più indipendenti di noi nelle loro scelte e quindi pare di capire che, almeno fuori dalla Germania, questa possa essere la via che l’azienda intende seguire nei prossimi anni. D’altro canto, segnali analoghi si percepiscono da tempo anche nel nostro Paese, nonostante qualche responsabile predichi il contrario. Staremo a vedere.

BNL: le continue riorganizzazioni che coinvolgono la banca non si fermano. Adesso è la volta dell’accordo sulla fuoriuscita incentivata per chi raggiunge i requisiti pensionistici con “quota 100” oppure “opzione donna”. Gli incentivi vanno dalle 2 alle 14 mensilità e sono previste fuoriuscite sino a 950 persone parzialmente compensate da assunzioni fino ad un massimo di 350 nuovi impiegati. Evidente la necessità della banca di approfittare dell’opportunità offerta dalle nuove normative previdenziali per ridurre e “svecchiare” ulteriormente gli organici prima che scadano i termini od i fondi previsti dal governo. Si tratta della prima volta che si raggiunge un’intesa su “quota 100” nelle banche: un ulteriore segnale, che arriva da un’azienda che “spinge” molto sulle innovazioni digitali, circa il mantenimento della tendenza alla diminuzione del Personale che riguarderà l’intero settore anche negli anni a venire. E’ evidente che, nel mentre del percorso di rinnovo del CCNL, si manifesta una volta di più la necessità che su questi temi non si possa e non si debba abbassare la guardia.

REDDITO DI CITTADINANZA: in realtà non vogliamo, in questa sede, entrare nel merito di uno dei provvedimenti più dibattuti di questo governo (magari non si è parlato altrettanto di altri molto più discutibili...) ma attirare l’attenzione su un’osservazione che da più parti viene fatta per metterne in dubbio l’efficacia e l’opportunità. In molti, Confindustria tra gli altri, hanno sottolineato come il reddito di cittadinanza possa disincentivare l’accettazione di salari bassi, inferiori a quello potenzialmente garantito dall’intervento pubblico. Eh già, ma il problema vero è che stipendi di poche centinaia di Euro al mese non sono più l’eccezione bensì la regola in moltissime realtà. Trascurando, per così dire, la condizione di chi proprio un lavoro non lo trova, la diffusione del cosiddetto “lavoro povero”, ovvero di quello che non garantisce la piena sussistenza, è sempre più massiccia e se un europeo su quattro è potenzialmente a rischio povertà nei prossimi anni qualche motivo ci sarà... Crediamo che, al di là del dibattito sui contenuti di una qualche Legge, il vero nodo politico e sociale della questione risieda nel cercare concretamente di operare perché tutti possano avere un lavoro che consenta di vivere dignitosamente. Non vorremmo che, invece, il problema nemmeno troppo sottaciuto sia divenuto quello di evitare che si creino, magari solo “per sbaglio”, condizioni che facciano sorgere il dubbio che lavorare sottopagati, dopotutto, non rappresenti proprio una cosa normale... anche se a qualcuno fa senz’altro comodo...

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

***ISCRIVETEVI E SOSTENETE
LA FISAC CGIL IN DEUTSCHE BANK***