

Numero 56
3 Giugno 2019**IN QUESTO NUMERO:**

- **Bene così.**
- **Qualche mese all'alba.**
- **Ma quanti ne sono...?**
- **Punti fermi.**

UN GIUSTO RICONOSCIMENTO

Si è positivamente risolta la questione del "riconoscimento economico" per l'anno 2018 richiesto dalle Organizzazioni Sindacali a favore dei Colleghi. Non entriamo in questa sede nel merito dell'accordo, per il quale rimandiamo al comunicato unitario di qualche giorno fa ed alle Circolari applicative, ma ci preme sottolineare come l'intesa raggiunta con l'azienda debba

essere considerata un obiettivo importante raggiunto in un contesto particolarmente difficile.

Tutti avete senz'altro ben presente il cattivo andamento economico della banca italiana lo scorso anno e l'impossibilità contrattuale, a fronte della pesante perdita registrata, di esigere un Premio aziendale di una qualsiasi entità. Sembrava profondamente iniquo che i Lavoratori non avessero alcun riconoscimento per un risultato deleterio ma certamente non addebitabile al loro operato.

Viene anzi da dire che, proprio in ragione delle difficoltà della banca, il 2018 sia stato uno di quegli anni in cui si è lavorato di più, con più pressione, più affanno e minor soddisfazione professionale ed emotiva. Partendo da questo presupposto ed avendo verificato che la "crisi" non si era propriamente trasferita ai livelli dirigenziali più elevati (sempre lautamente ricompensati per la propria opera, nonostante le evidenze di bilancio), come Sindacato avevamo da tempo richiesto un segnale da parte della banca che non fosse la semplice "pacca sulla spalla" bensì un tangibile elemento della retribuzione.

Occorre dire che l'azienda si è dimostrata disponibile sotto questo profilo e questo può essere considerato, al di là delle motivazioni sottostanti che possono avere varie e diverse letture, un elemento positivo. Raggiungere una convergenza, tuttavia, non era affatto scontato o semplice visto che si procedeva da punti di partenza comunque distanti tra loro, sia per quanto riguardava gli importi che le modalità dell'eventuale erogazione. Abbiamo riscontrato un generale apprezzamento rispetto all'accordo sottoscritto che crediamo tenga insieme le esigenze di chi si aspettava "contanti" ma anche di coloro che avevano interesse ad usufruire delle opportunità offerte dal "welfare aziendale".

Si tratta di platee non del tutto sovrapponibili per cui ci è sembrato corretto non percorrere strade a senso unico che avrebbero potuto comportare insoddisfazioni oggettive per una parte della popolazione. Per quanto ci riguarda, crediamo inoltre si siano salvaguardati aspetti di legittimo risparmio fiscale accanto alla giusta contribuzione al welfare pubblico (basti pensare ai versamenti Inps previsti per la parte in busta paga) che talvolta viene ritenuto inadeguato ma di fatto rappresenta una garanzia tuttora irrinunciabile per tutti i Cittadini.

Non si tratta di diatribe ideologiche bensì di fatti concreti ed equilibrati che aumentano il valore aggiunto dell'accordo del 15 maggio. Siamo peraltro consci che questo passaggio è solo il primo di una vicenda che vede le Organizzazioni Sindacali impegnate a rapportarsi con la Banca su tutta una serie di tematiche ritenute imprescindibili per il futuro dell'azienda e del Personale, come dimostrano le due lettere inviate nelle passate settimane nelle quali si richiedono urgenti incontri con il Management e l'apertura di un confronto ampio e costruttivo tra le Parti su problematiche che impattano quotidianamente i Colleghi e costituiscono, a nostro avviso, una pesante incognita sul futuro di DB e sulle condizioni di lavoro in questo Gruppo. L'accordo sul riconoscimento economico è quindi un fatto di primaria importanza ma con esso non può ritenersi conclusa la fase vertenziale in corso.

Il traguardo da raggiungere è quindi ancora distante ma, come dice un proverbio orientale, "un viaggio lungo mille chilometri inizia con un passo"...

SARA' L'AURORA...



Nei giorni scorsi l'azienda ha convocato le Organizzazioni Sindacali per fornire alcune informazioni riguardanti lo sviluppo del "Progetto Aurora", ovvero l'insieme degli interventi che, nel giro di qualche mese, forniranno alla banca nuovi programmi e nuove piattaforme operative che dovrebbero colmare l'evidente gap informatico accumulato nel corso degli anni dall'Istituto. Dal 2017 si parla di un progetto che mira a cambiare radicalmente gli strumenti lavorativi informatici a disposizione dei Dipendenti. Ci si è affidati ad una società specializzata del settore, Cedacri, che già fornisce questo servizio ad altre banche italiane. Se i tempi verranno rispettati, nel febbraio 2020 (o giù di lì...) vi dovrebbe essere il cosiddetto "Big bang" nel corso di un'unica giornata, la stessa per tutti i settori della banca e per tutti gli ambiti territoriali, verranno rilasciati i nuovi programmi e niente sarà più come prima...o almeno così ci si augura perché l'attuale profilo tecnologico ed informatico della banca è palesemente inadeguato a supportare efficacemente il lavoro quotidiano.

A causa delle specifiche caratteristiche di DB, ed in particolare della necessità di interloquire con il Gruppo internazionale, circa 1/3 degli attuali programmi dovrà essere mantenuto ma i Colleghi dovranno comunque cimentarsi con un modo di lavorare assai differente dall'attuale. Detto quindi che non vi sarà alcun rimpianto dell'architettura tecnologica attuale, va sottolineato come siano tre le direttrici sulle quali si sta sviluppando il progetto: migrazione dei dati, integrazione in Cedacri degli applicativi che rimarranno in funzione (tra gli altri OCS e credito al consumo) ed attività di sviluppo e miglioramento dei nuovi software in rapporto alle esigenze commerciali ed organizzative di DB. A quest'ultimo proposito, l'azienda ha affermato che non vi saranno modifiche direttamente relazionabili all'introduzione delle nuove procedure nei modelli organizzativi e di business, così come non sono previste novità rispetto alle attività già esternalizzate.

Secondo quanto riferitoci, i nuovi applicativi consentiranno sensibili miglioramenti operativi in particolare sulla di Rete (struttura informatica più completa ed efficiente sia

per quanto riguarda la gestione della clientela che degli aspetti contabili), sulle procedura di Online e Mobile banking utilizzata dai correntisti e sugli stessi Call Center (che rimarranno quelli attuali). Come vedete, si punta a migliorare e valorizzare l'offerta della "banca fai da te" e questo dovrà essere oggetto di un'attenta valutazione prospettica perché se è vero che i progressi informatici fanno inevitabilmente parte del gioco, poi occorrerà capire in che direzione essi, al di là delle contingenti rassicurazioni, potranno concretamente orientare od influenzare le politiche commerciali dei prossimi anni. Alcuni test propedeutici all'introduzione delle nuove procedure sono stati eseguiti (con esiti soddisfacenti, secondo quanto riferisce DB) e molti altri sono in programma.

Lo stato di avanzamento del "Progetto Aurora" comporta inevitabili ricadute su diversi segmenti del Personale che diventeranno sempre più evidenti nei prossimi mesi.

Per questo motivo, abbiamo dovuto registrare tensioni sulla predisposizione dei turni di ferie in taluni settori della DG (ricordiamo una nostra lettera alla banca di qualche settimana fa) gestite dall'azienda in maniera non del tutto condivisibile, tanto che sono state oggetto di discussione anche nel corso dell'incontro di aggiornamento di cui stiamo trattando. Oltretutto, saranno sempre di più i Colleghi via via coinvolti nella fase di preparazione del "Big Bang" ed anche questa condizione è stata evidenziata dal momento che gli organici non sono generalmente così "abbondanti" da reggere senza problemi la distrazione di risorse dalle attività di ogni giorno.

Saranno numerosi gli impiegati che dovranno essere formati (in aula) sulle nuove procedure e/o che dovranno partecipare ai vari momenti di test già pianificati. Vi saranno quindi "Focal point" che, in particolare sulla Rete, dovranno agire in ogni realtà per fornire supporto pratico ai Colleghi. Non si tratta, come accennato, di un numero di risorse trascurabile tanto che la banca ha considerato la possibilità di far fronte alla situazione anche attraverso l'assunzione temporanea di lavoratori in somministrazione per coprire eventuali necessità operative ed organizzative.

Siamo di fronte ad un progetto complesso, importante e molto atteso che toccherà in vario modo tutta la banca e tutti i Colleghi e che andrà "capito" non solo nelle sue ricadute più immediate ma anche in relazione al suo impatto generale e prospettico sulle condizioni di lavoro. L'azienda si è impegnata a fornire ulteriori aggiornamenti alle Organizzazioni sindacali per cui nei prossimi mesi torneremo sull'argomento.

MOLTI CAPI, MOLTO MALE



Magari Deutsche Bank non diventerà mai la prima banca al mondo, come preconizzava ormai diversi anni fa qualche visionario dirigente del quale, per fortuna soprattutto sua ma in qualche modo anche nostra, si sono perse le tracce. In azienda, tuttavia, l'aspirazione a voler primeggiare in qualcosa deve essere rimasta: è di questi giorni la notizia che il Gruppo DB occupa il primo posto in Europa nella classifica delle banche con manager che hanno stipendi superiori al milione di Euro.

Si tratta di ben 643 talentuosi dirigenti i cui risultati più recenti quanto a bilanci e valorizzazione dell'azione in borsa sono sotto gli occhi di tutti... A distanza, nella speciale e sontuosa classifica, segue la britannica Barclays che, pur contando un organico complessivo superiore a DB, contempla "solo" 542 milionari tra i suoi capi.

Poiché il CEO Sewing ha parlato recentemente della necessità di tagli drastici di costi e di attività, ci permettiamo di suggerirgli di partire dal gran numero di dirigenti che sono senz'altro onerosi (a occhio diciamo che costano più di un miliardino l'anno?) e talvolta danno l'impressione di rappresentare più passività che attività. Sia chiaro che i problemi in DB non si risolverebbero solo con questo tipo di intervento ma siamo

convinti che partendo da qui si otterrebbero risultati maggiori rispetto ai rigorosi tagli sugli ordini di cancelleria di cui ogni tanto veniamo a conoscenza... Vi sono anche altri piani di ragionamento che possono svilupparsi partendo da notizie come quella di cui stiamo trattando e che non riguardano solamente banali (si fa per dire) temi di gestione aziendale in una singola banca. Per esempio, riteniamo ancora lecito assistere alla proliferazione di dirigenti super pagati (anche prendere meno di un milione di Euro è comunque un bell'andare) a prescindere dall'andamento aziendale?

Parlando di responsabilità sociale di impresa, come può essere valutato questo fenomeno nel comparto del credito e della finanza che implica inevitabilmente ricadute in ambiti ben più estesi rispetto a quello di riferimento?

E' ancora accettabile che si perseveri nell'aprire la forbice tra le retribuzioni medie delle persone normali, che si continuano a ridurre se non ad eliminare radicalmente attraverso i licenziamenti, e quelle spropositate di un gruppo di "comandanti" che, di fatto ed oltretutto, stabilisce il proprio reddito sulla base di abilità tutte da verificare?

Come mai la cosiddetta "crisi", che non si sa bene quando sia iniziata e tantomeno quando potrà veramente terminare, finisce per colpire le moltitudini ma non tocca mai una ristretta minoranza che, anzi, ci guadagna più di prima?

Ci rendiamo conto che sono domande non nuove che può essere facile definire quali retoriche ma che, a nostro parere, danno invece la misura di problemi concreti che quotidianamente ci troviamo ad affrontare e che non sono certamente in via di risoluzione. DB rappresenta uno spaccato significativo di una situazione più generale che, nella fattispecie, presenta l'aggravante di una contraddizione del tutto evidente e non discutibile nella distribuzione della ricchezza aziendale e nei rapporti costi/risultati.

D'altro canto in alcune graduatorie non si diventa primi per caso...

UNDER PRESSURE

Il Dipartimento giuridico della Fisac Cgil Nazionale pubblica sul sito del nostro Sindacato (www.fisac-cgil.it) alcuni approfondimenti molto interessanti. In questo caso ci è sembrato utile evidenziare un recente intervento che fa il punto su alcune questioni concernenti le modalità di vendita dei prodotti, le responsabilità che ricadono in capo agli addetti ed il corretto approccio da tenere anche di fronte alle continue pressioni commerciali cui si viene sottoposti.

Quello che leggerete di seguito, con ogni probabilità, per molti non rappresenta una novità assoluta ma purtroppo non vi sono elementi nuovi nemmeno riguardo la pesantezza di molte richieste commerciali e l'ambiguità di qualche messaggio veicolato da alcuni responsabili. Probabilmente anche in ragione del difficile passaggio che stiamo vivendo come azienda, gli obiettivi assegnati sono talvolta così ambiziosi e lontani dalla possibilità di realizzarsi che alla fine ci si ride (amaramente) sopra... In ogni caso, non vengono meno rischi e limiti etici e professionali. Ecco quindi che contributi come quello che riportiamo possono divenire fattore di opportuno riassunto e ragionamento nel contesto del vorticoso scenario che ogni giorno ci si trova ad affrontare.



La **pressione a vendere** è uno degli elementi che caratterizzano la giornata del lavoratore bancario. In alcune aziende la pressione assume ormai le dimensioni di un imperativo ossessivo, crescente in proporzione alla diminuzione della forbice tassi, che spinge i CdA e i grandi azionisti a trovare nei prodotti ad alte commissioni quei guadagni non più realizzabili con la differenza tra i tassi attivi e quelli passivi. Assumere in maniera acritica come propri questi obiettivi nel

nome di una rapida carriera può essere molto rischioso. In un prossimo approfondimento parleremo dello *stress correlato al lavoro*, frutto quasi sempre dell'aumento della pressione commerciale. In questo daremo qualche suggerimento su come vendere "bene" anche sotto pressione.

Rispetta la MIFID - Tenere alla propria azienda significa anzitutto tenere alla sua solidità nel tempo. La vendita massiva alla clientela di prodotti ad alto rischio, o illiquidi, ha causato negli ultimi anni grandi problemi di solidità, nel senso che ha aggravato situazioni aziendali già difficili. Alcune aziende sono state sottoposte a *risoluzione* (una specie di liquidazione coatta "soffice"), altre sono state acquisite ad un euro.

In entrambi i casi, i clienti (azionisti e obbligazionisti subordinati) hanno subito l'azzeramento del valore dei loro investimenti. Molti colleghi di queste aziende sono attualmente coinvolti in processi per truffa, vendita fraudolenta, e in ogni caso, a prescindere dall'accertamento di reati, rischiano di dover pagare danni in sede civile. Esiste un modo per evitare di essere coinvolti in questo genere di problemi: rispettare la Mifid, e di conseguenza i propri clienti.

Rispettare la Mifid ha una duplice declinazione:

- anzitutto, compilare la profilatura rispettando con scrupolo le notizie apprese dal colloquio con il cliente. Banalmente, non scrivere che è laureato se ha la terza media; non scrivere che sa cosa è un fondo comune se non lo sa. Non badare ai suggerimenti pelosi di qualche area manager su come proporre le domande in modo da poter compilare in maniera suggestiva le risposte.

Profilare il rischio di un cliente in maniera ingannevole e falsa è la premessa di ogni abuso, e la fonte di ogni guaio;

- acquistare i prodotti adeguati al profilo di rischio di quel cliente, compreso l'equa proporzione tra prodotti.

Se il profilo di rischio scaturito da una corretta compilazione è basso, non vendete una *unit linked* o un'azione a quella persona. Non fingete, a quel punto, che sia il cliente spontaneamente a voler fare quell'operazione, in modo da far passare in maniera surrettizia come modalità "execution only" quella che è una vostra forzatura.

Non fare credito per far sottoscrivere prodotti finanziari - Secondo la Corte di Cassazione (sez. Civile, sentenza n.19559 del 30/09/15), investire e indebitarsi è una prassi molto sospetta, non solo quando il prodotto prevede come requisito contrattuale un indebitamento (come il famigerato 4You di Banca 121), ma anche quando le operazioni di indebitamento e investimento sono separate ma contestuali.

Il nuovo art. 2358 c.c. dice che "la società non può, direttamente o indirettamente (ad es. attraverso una controllata) accordare prestiti né fornire garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione delle proprie azioni", se non attraverso una previa autorizzazione dell'assemblea straordinaria.

Si tratta delle cosiddette "operazioni bacciate", per cui determinati titoli sono acquistati grazie alla provvista fornita a credito dalla stessa banca, e poi magari posti a garanzia del credito stesso. Al riguardo, tieni presente che il fatto di non avere deliberato in autonomia quel credito non scrimina dal rischio di poter essere chiamati in causa in termini di concorso in un reato di truffa, oppure di formazione fittizia di capitale (se sei per caso anche amministratore o socio conferente).

In ogni caso, se l'operazione è riconosciuta come rientrante nella fattispecie della "baciata" la stessa è **nulla**, a partire dall'affidamento, per cui il cliente non deve restituire niente alla banca. Se per caso ti senti un aziendalista, questo è il peggior servizio che puoi rendere alla tua azienda.



Rispetta il senso autentico della parola "budget" - *Budget* è forse il vocabolo più utilizzato nel gergo bancario. Mai un significato è stato maggiormente travisato: infatti "budget" non significa "obiettivo", che è ciò per cui viene sostanzialmente spacciato. "Budget" significa "bilancio preventivo", oppure "mezzi a disposizione" o al limite "programma", mentre l'obiettivo si traduce come "target".

Non sembri banale l'affermazione: non vi è nulla di ansiogeno nell'avere un programma di lavoro, anzi, la programmazione è fondamentale per impostare al meglio un'attività. Ciò che fa male

alla qualità del lavoro e della vita in azienda è la trasformazione del *budget*, che è un mezzo, nel fine ultimo e totalizzante del proprio agire commerciale.

In un maldestro adattamento pseudo machiavellico, si arriva a scambiare il mezzo con il fine. Normalmente (purtroppo) la perversione del senso è alimentata o tollerata dalle aziende bancarie, che lo fanno veicolare in maniera subdola e poco trasparente dai propri quadri intermedi più zelanti.

Che tu sia un impiegato o un quadro, sappi che il budget è uno strumento di lavoro, non il fine ultimo della tua attività. Non è questa la sede per approfondire il problema dell'impostazione aziendale (peraltro accennata in premessa) che porta al cosiddetto "mal di budget", una delle principali fonti di stress da lavoro correlato.

In questa sede teniamo a metterti in guardia dalla smania del risultato ad ogni costo: sappi che, in caso di abuso, non troverai un'azienda disposta a proteggerti in nome del fatto che hai "venduto tanto". Per quanto sia difficile lavorare in un ambiente a pressione crescente, la capacità di gestire questa pressione è un elemento di autotutela contro i rischi, anche personali, in cui può incappare un "venditore senza scrupoli".

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

***ISCRIVETEVI
e sostenete
la fisac cgil in deutsche bank***