

IN QUESTO NUMERO:

Numero 60
10 Ottobre 2019

- **Milano da (darla a) bere.**
- **Lascia o raddoppia?**
- **Attenti al bastone, ma anche alla carota.**

MILANO, MA NON SOLO

Di seguito riportiamo il testo di un volantino distribuito nelle scorse settimane dalla nostra Rsa di Milano. I temi affrontati però non sono esclusivamente locali ma, con connotazioni evidentemente differenziate a seconda dei casi ma sostanza del tutto simile, ricorrono trasversalmente un po' in tutta la Rete DB. Ci sembra quindi utile proporre questa iniziativa anche sul nostro giornalino rivolgendoci a quei Colleghi che magari vivono situazioni analoghe ma non hanno ancora avuto modo od occasione di esternare le loro sensazioni al riguardo. Ribadiamo anche in questa circostanza che l'attività del nostro Sindacato può svilupparsi solamente attraverso il contributo di ognuno di noi: non sempre si risolvono i problemi come vorremmo ma farli emergere e condividerli con i Rappresentanti dei Lavoratori è l'unica via per tentare di raggiungere risultati importanti e significativi, soprattutto quando si trattano le questioni del clima aziendale e delle politiche commerciali. Continuiamo perciò a parlare tra di noi, a segnalare quello che non va ed a dare il nostro contributo, ciascuno per il ruolo ed il compito che gli è proprio ma con il comune intento di far migliorare le cose.

Budget, Over, promesse (non mantenute) e malumore.



Un forte malumore serpeggia tra i Colleghi degli Sportelli di Milano. Vi sono "recreminazioni" che trovano giustificazione nella complessiva situazione aziendale ma anche questioni specifiche che ci vengono puntualmente rappresentate da numerosi operatori della Rete. La sensazione di disagio è trasversale a tutte le figure professionali e ciò dimostra che siamo di fronte ad una condizione complessa legata ad un clima lavorativo con molteplici elementi di criticità. Non stiamo trattando di questioni "personali", comunque non meno importanti, ma piuttosto di problematiche generali, segnalateci a più riprese da persone differenti, che quindi assumono dimensioni collettive e necessitano di risposte coerenti da parte della banca e dei suoi rappresentanti.

Anzitutto non si è per nulla affievolito il problema delle forti pressioni alla vendita con richieste di raggiungimento di obiettivi sempre più ambiziosi in tempi sempre più brevi anche attraverso riunioni di "orientamento commerciale" che spesso assumono connotati ben diversi e discutibili. A questo proposito ci è stato fatto notare che la

distribuzione degli obiettivi da parte delle aree di business risulta spesso poco comprensibile e poco equilibrata; questa prassi produce sin dall'inizio sensazioni di perplessità ed iniquità tra gli addetti.

Per indurre i Colleghi a fare sempre di più, una delle leve maggiormente utilizzate da vari Responsabili di business è stata quella della promessa di consistenti riconoscimenti in termini economici o di inquadramento; peccato che, nella stragrande maggioranza dei casi, una volta ottenuto il risultato (magari anche più ampio del richiesto) ci si trova di fronte ad una realtà ben diversa e lontana dalle aspettative.

Giustificazioni più o meno comprensibili da parte dei Responsabili aziendali: "ci spiace, non c'è niente per nessuno" o, quando va bene, "ringrazia che almeno tu qualcosa hai preso". Fermo restando che occorre essere ben consapevoli del fatto che il sistema incentivante di Deutsche Bank si basa su scelte unilaterali, non contrattate che la banca può variare quando e come vuole, l'effetto illusorio di tante promesse lascia l'amaro in bocca e non aiuta certo a rasserenare gli animi. Si tratta di situazioni negative che andrebbero evitate in radice e delle quali, però, ufficialmente tende a non trapelare nulla.



Qui veniamo ad un'altra situazione sottolineata dai Colleghi ovvero la preponderanza delle funzioni di business nella gestione non solo delle politiche commerciali ma anche del rapporto lavorativo dei singoli. La sensazione è che i vari responsabili facciano un po' "quello che gli pare" variando obiettivi, spostando persone, decidendo dei percorsi professionali in totale autonomia e spesso applicando criteri che di oggettivo hanno ben poco. Come non bastasse, il più

delle volte i provvedimenti vengono presi senza particolari spiegazioni o confronti con gli interessati che quindi sono costretti ad incassare le decisioni senza nemmeno poterne parlare. Le inevitabili lamentele che talvolta ne conseguono a posteriori, non riescono a varcare l'ambito del business tanto che si ha l'impressione che HR venga tenuto totalmente in disparte rispetto a questi processi. E' vero che l'organizzazione aziendale prevede in prima istanza la gestione del Personale a cura delle varie funzioni territoriali ma ciò non esclude assolutamente il coinvolgimento delle Risorse Umane; a tale proposito ricordiamo quindi che ognuno di noi può chiedere incontri e colloqui con HR per affrontare temi legati al rapporto di lavoro, alle proprie prospettive od aspirazioni professionali ed anzi invitiamo a percorrere anche questa via proprio per evitare che talune problematiche rimangano emarginate nel solo contesto del business che è il primo ma certamente non unico ambito nel quale gestire le situazioni lavorative.

Ci troviamo di fronte ad un clima aziendale che sulla Rete di Milano ci preoccupa non poco e che necessita di profonda riflessione da parte dell'azienda che non deve fermarsi alla constatazione delle questioni ma produca risultati concreti per correggere storture evidenti e dannose. Continueremo ad impegnarci per cambiare le cose attraverso la testimonianza ed il sostegno dei Colleghi perché siamo convinti che il bene dell'azienda passi da un suo miglioramento e non dal girare lo sguardo da un'altra parte di fronte ai problemi. RSA FISAC CGIL MILANO

Nell'ambito della realtà milanese, segnaliamo con piacere che la **Collega LARA LONGONI**, in servizio presso lo Sportello di Trezzano, ha recentemente assunto l'incarico di **Dirigente Sindacale della Fisac Cgil**. Un ingresso importante che rafforza la presenza della nostra Sigla sul territorio di pertinenza ma anche, più in generale, consente l'ingresso nella nostra Organizzazione di idee ed energie nuove ed originali di cui sempre vi è necessità.



DUE PICCIONI IN UN "QUARTER"

La fase finale del famoso "progetto Aurora" inizia ad avvicinarsi a grandi (?) passi e poiché stiamo parlando di qualcosa di davvero grosso, si comincia ad avvertirne i primi effetti in tutta la banca e non solo in quella parte, segnatamente della DG, coinvolta in prima battuta.

A dire il vero anche coloro che sono da tempo in ballo con il progetto stanno affrontando una serie di "imprevisti" che necessiterebbero di chiarimenti formali da parte della banca la quale, invece, al momento sembra ufficialmente non ritenere doveroso farlo.

Parliamo nello specifico del problema delle ferie per il quale ci risulta l'invio di mail da parte di alcuni responsabili che impongono di limitarne l'utilizzo nei prossimi mesi con il rischio di "trascurare" la pianificazione già effettuata a suo tempo e senza creare i presupposti per una pianificazione futura che abbia un orizzonte chiaro e percepibile per tutti gli interessati.



Nessuno mette in discussione che periodi particolari richiedano soluzioni specifiche ma allo stesso modo non vanno dimenticati i diritti individuali correlati a determinati istituti di Legge e di Contratto e le necessità di organizzare coerentemente tutto l'anno lavorativo per evitare, per quanto maggiormente possibile, da un lato insoddisfazioni ed incomprensioni e dall'altro ulteriori difficoltà gestionali nello "smaltimento" di ferie accumulate a causa di divieti di fruizione più o meno plausibili.

A tutte queste situazioni ora si aggiunge "l'ansia da prestazione" di alcuni capi commerciali...Sì perché ci è giunta notizia di sollecitazioni a raddoppiare i risultati del budget in questo trimestre perché poi con i problemi che comporterà l'implementazione delle nuove procedure si corre il rischio di non poter fare granché. A parte che noi contiamo che Aurora porti qualche soluzione più che altri problemi di cui non si avverte certamente la necessità, il ragionamento posto in essere da queste persone risulta bizzarro prima ancora che provocatorio.

Ma ha davvero senso e fondamento pensare che la banca "si fermi" per qualche mese? Ha significato risolvere l'eventuale questione premendo per fare il doppio di quanto già ottimisticamente previsto nell'attuale trimestre senza alcuna idea o proposta sul come riuscirci? Anche ammesso che questa impresa (perché di ciò si tratterebbe) vada a buon fine, qualcuno crede davvero che poi ci si metterebbe l'anima in pace sino a marzo 2020 o anche oltre? Tra l'altro, saremmo veramente nella condizione di poterlo fare? L'abbiamo detto altre volte e lo ribadiamo: va bene (quasi) tutto tranne che la presa in giro. Se davvero la banca rischia il "fermo tecnico" ad inizio 2020 (tra l'altro non ci risulta che Aurora entri a regime prima di aprile/maggio) sarebbe il caso di dirlo a tutti perché, questo sì, sarebbe un grosso problema certamente da non nascondere.

Se poi qualcuno pensa che basti dire una cosa per riuscire a farla, o non sa di cosa parla o è un illuso o sta, appunto, prendendo per i fondelli quelli a cui si rivolge. Da

troppo tempo assistiamo ad approssimazioni e fantasie (non in senso buono) che, a ben guardare, hanno l'unico scopo di esercitare pressione e stress sui Colleghi. Che la banca sia un'azienda che ha necessità di vendere ce lo hanno detto in tutti i modi (non sempre accettabili), che la situazione non sia rosea lo capiamo da soli: crediamo che l'azienda debba evitare di accondiscendere a (s)ragionamenti senza costrutto e cercare invece di essere sempre trasparente e realista con i suoi Dipendenti. Siamo tutti adulti e le favole sono belle quando si raccontano lontano dal posto di lavoro.

PERSONA AVVISATA...

Ogni tanto è opportuno fare mente locale circa alcune situazioni che magari si danno per scontate e poi si scopre non esserlo affatto. Sono due i temi che intendiamo approfondire brevemente anche in ragione di alcune sollecitazioni pervenuteci in questo senso nel corso delle ultime settimane.

SALARIO VARIABILE

Quello negoziato e collettivo è identificabile nel Premio Aziendale, previsto dal CCNL e regolamentato in sede aziendale. Siamo in corso di ridefinizione dell'accordo che riveste carattere universale e, ricorrendone i presupposti di bilancio ed individuali, prevede un'erogazione in favore di tutti i Colleghi.



Diverso il caso dei sistemi premianti aziendali che sono concepiti ed in buona sostanza gestiti da DB Ag (Total Compensation).

Esistono due fattispecie di potenziali riconoscimenti: uno, anch'esso collettivo, legato ad alcuni parametri di bilancio del Gruppo e quindi in qualche misura verificabile ed un secondo, individuale e totalmente discrezionale che dipende dagli stanziamenti messi a disposizione dalla Germania, dalle segnalazioni dei responsabili coinvolti e probabilmente da altri fattori non noti ai più (sicuramente non rappresentati alle Organizzazioni Sindacali).

Ricollegandoci a quanto segnalato anche dalla nostra Rsa di Milano con il volantino sopra riportato, non vi sono capi in grado di gestire direttamente i riconoscimenti economici del secondo tipo, pertanto se qualcuno "promette soldi" a patto che si raggiungano risultati o si superino obiettivi sappiate che sta avventurandosi in una promessa del tutto aleatoria. Non a caso, registriamo ripetuti casi di Colleghi spronati a compiere qualsiasi sforzo avendo la prospettiva di ottenere premi in realtà inesistenti o, se va bene, molto diversi da quelli fatti balenare agli occhi ed alle tasche.

Il sistema **premiante** ~~incentivante~~ DB è quindi al di fuori di quanto prevede il Contratto in termini di informativa sindacale e può essere gestito dall'azienda senza il vincolo della trasparenza. Meglio saperlo, giusto per non affidarsi troppo alle suggestioni e per farsi un'idea più precisa di coloro che promettono senza avere i mezzi per mantenere alcunché.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI



sono situazioni che coinvolgono numerosi Colleghi e che riguardano comportamenti od atti che l'azienda ritiene non conformi agli obblighi ed alle regole che afferiscono al rapporto di lavoro.

La questione, complessa, è regolata dalla Legge e dal Contratto e prevede una serie di passaggi a tutela del Lavoratore prima che il datore di lavoro possa effettivamente irrogare una eventuale sanzione disciplinare che può andare dal rimprovero verbale sino al licenziamento. Successivamente esiste comunque la facoltà per il Lavoratore colpito dal provvedimento di adire ad ulteriori livelli di tutela giudiziale od extra giudiziale.

In questa sede ci preme sottolineare come l'assistenza sindacale sia prevista dalla Legge e quindi invitiamo coloro che venissero colpiti da contestazioni da parte della banca a rivolgersi immediatamente al Sindacato (occorre rispondere all'azienda entro 5 giorni di calendario dal ricevimento della lettera quindi i tempi sono stringenti sin dall'avvio del procedimento). Si deve fare attenzione anche alla sanzione più lieve, il "richiamo verbale", che DB talvolta irroga proprio nel corso di un colloquio. In questi casi, a nostro parere non sempre viene rispettato il formale svolgersi della contestazione (avviso, difesa, sanzione ed eventuale impugnazione della stessa) e viene quasi sempre meno la possibilità di avvalersi dell'assistenza del Sindacato per la sua contestazione.

Per quanto il richiamo verbale sia effettivamente una sanzione leggera, essa potrebbe divenire importante in caso di recidività dei provvedimenti pertanto è importante avere ben presente la sua eventuale applicazione chiedendo sempre esplicitamente a chi rappresenta la banca a quale titolo ci stia intrattenendo. A margine delle situazioni codificate di contestazione formale, ci vengono segnalati alcuni casi abbastanza "ambigui" che vale la pena affrontare. Stiamo parlando anzitutto degli "interrogatori" cui si è talvolta sottoposti in occasione delle indagini interne poste in essere dalle apposite funzioni aziendali.

In qualche caso si viene convocati senza preavviso (e questa è una modalità assai discutibile e non giustificabile nella maggior parte dei casi) e si viene chiamati a ricostruire situazioni o vicende talvolta lontane nel tempo. Fatta salva l'ovvia facoltà aziendale ad intraprendere procedimenti interni a sua tutela e l'implicito dovere di collaborazione da parte dei Colleghi, dobbiamo anche precisare che bisogna cercare di essere sempre razionali nell'affrontare queste situazioni. Occorre anzitutto tener presente che, come già accennato, la prima cosa da chiedere è se ci si stia trovando di fronte ad una contestazione vera e propria poiché in tal caso si deve interrompere il confronto e chiedere, come previsto, l'intervento sindacale soprattutto se nel corso dello stesso dovessero avervi chiesto motivazioni e/o giustificazioni di comportamenti o di azioni.

In caso contrario va considerato che non è assolutamente obbligatorio sottoscrivere un verbale al termine dell'incontro in quanto la sottoscrizione dello stesso potrà essere usata contro di noi qualora seguisse la contestazione formale. La nostra preoccupazione, rivolta unicamente a coloro che sono in buona fede perché chi opera fraudolentemente od in modo doloso non ci interessa, è che ci si lasci un po' travolgere da una condizione obiettivamente difficile: si è improvvisamente da soli di fronte a più rappresentanti della banca e quindi si può correre il rischio di essere imprecisi o poco lucidi anche per ragioni emotive, possono non essere chiare le motivazioni per cui si viene interpellati, può essere passato molto tempo dai fatti in discussione e così via.

Il modo migliore per fare il proprio dovere, favorire gli stessi accertamenti della banca e tutelare se stessi è riportare solo fatti e circostanze di cui si è sicuri, eventualmente integrando successivamente le informazioni fornite qualora venissero in mente altri dettagli. Non è il caso di accettare, se dovessero verificarsi, comportamenti inadeguati da parte di chi sta "indagando" in quanto si deve ricordare che si è sempre e comunque in condizione paritaria, al di là delle circostanze e dei ruoli che si ricoprono professionalmente. Invitiamo tutti a tener presente che informare il Sindacato quando ci si trova ad affrontare queste situazioni è sempre elemento di maggior tutela.

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

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