



NEW DB "CONTRO FLASH"

GIORNALINO DI INFORMAZIONE A CURA DELLA SEGRETERIA DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO DB

IN QUESTO NUMERO:

**Numero 62
Dicembre 2019**

- **Come eravamo.**
- **Pronto, chi parla?**
- **Formiamoci e partite.**
- **Novità 2020.**



QUASI IERI, GIÀ DOMANI

A gennaio scrivemmo a proposito di quello che ci attendeva, come banca e come settore, nell'anno allora appena iniziato. Sembra ieri, come si dice di solito, ma siamo già a dover fare i conti con quanto accaduto in 12 mesi. Ad inizio anno ci siamo trovati alle prese con una importante vertenza sindacale aziendale, con gli effetti della riorganizzazione del 2018, con il Progetto Aurora ancora tutto

da comprendere e, a livello nazionale, con un Contratto appena scaduto.

Non da ultimo, il Gruppo appariva ancora per varie ragioni in acque assai agitate. Prima di provare a tracciare una sorta di bilancio della situazione, occorre, purtroppo, sottolineare che un qualche aspetto di continuità lo si riscontra: nonostante il tempo trascorso, il Gruppo internazionale non sembra aver risolto granché mentre per quanto concerne la banca italiana tutto lascia presagire che le difficoltà di bilancio (economico) siano ancora all'ordine del giorno. Diciamo che sono due elementi di "stabilità" dei quali si sarebbe volentieri fatto a meno ma che vanno presi per quello che sono e che potrebbero esercitare una forte influenza sulle vicende (e le vicissitudini) aziendali anche nel prossimo avvenire. Ma dire che non sia, in fondo, cambiato nulla non sarebbe giusto.

La vertenza aziendale che iniziammo con le Assemblee nei primi mesi del 2019 è proseguita con difficoltà ma ha infine portato alcuni risultati significativi: un riconoscimento economico per tutti i Colleghi nonostante il "rosso" di bilancio 2018, un buon rinnovo delle polizze assicurative ed infortunistiche, un confronto serrato ed ancora aperto con i vertici aziendali sui temi del clima interno, delle condizioni di lavoro e delle pressioni commerciali, un primo confronto sui criteri da adottare per il riconoscimento dei prossimi (auspicabili) premi di risultato.

Vi è stato poi il formale impegno della banca ad aprire trattative sulla formazione (in particolare sulla fruibilità dei corsi on line su cui torneremo con altro articolo) e sulle problematiche legate alla concessione del Part Time. Su questi ultimi due temi occorrerà sollecitare l'azienda sin dall'inizio del prossimo anno per evitare ritardi o dilatazione di tempi non utili alla definizione di interventi che riteniamo necessari.

Certo non tutto è andato come speravamo ma qualche effetto tangibile ed immediato c'è stato e la banca ha "dovuto" prendere sul serio le nostre osservazioni su argomenti magari un po' meno facili da definire ma altrettanto concreti e fondamentali come il clima lavorativo e le modalità di vendita e di risultato che vengono adottate ed "imposte" ai Colleghi. In questo ultimo caso si tratta di un lavoro di lungo periodo che, insieme ovviamente alla censura ed all'intervento immediato su episodi specifici e documentabili, ci coinvolge da tempo e che è necessario proseguire con fermezza perché tentare di cambiare diffusamente mentalità è senz'altro difficile (ma anche più efficace) rispetto ad ottenere qualche effetto circoscritto nello spazio e nel tempo.

Non ci si deve illudere circa il fatto che si possano agevolmente appianare differenze, anche vistose, di vedute tra noi e la banca ma aver ristabilito un dialogo più equilibrato rispetto all'inizio della vicenda vertenziale è fatto che va ascritto anche e soprattutto alla partecipazione dei Colleghi ed al sostegno che in molte circostanze abbiamo avvertito nel corso di questi mesi.

Non possiamo tuttavia fermarci: all'orizzonte abbiamo ancora la fase finale del Progetto Aurora, forse la più complessa, sicuramente la più coinvolgente per tutti i Dipendenti della Banca, ed una serie di situazioni che oggi appaiono ancora in embrione ma che molto probabilmente ci troveremo ad affrontare in un futuro non troppo lontano.

In primis troviamo le questioni della riduzione di Personale messe in cantiere dal Gruppo e la potenziale ulteriore contrazione nel numero degli Sportelli. Sono situazioni per le quali in questo momento non abbiamo esplicite indicazioni ufficiali da parte dell'azienda ma che paiono, quantomeno, non campate in aria. Tutto da verificare in prospettiva anche l'andamento economico di DB Spa che non potrà essere neutro rispetto alle scelte di politica aziendale.



Sul piano settoriale, mentre scriviamo non si è ancora risolto il "rebus" del Contratto Nazionale. Il confronto tra le Parti si è sviluppato a corrente alternata ma ora siamo entrati per forza di cosa in una fase che deve approdare ad uno sbocco di un qualche tipo, sia esso positivo o negativo. A parte l'aspetto economico, la trattativa del CCNL avrà sicuramente impatti sulla realtà DB perché le accelerazioni che si avvertono nel settore toccano e toccheranno sempre più banche come quella in cui lavoriamo. Se riusciremo a difendere l'ambito contrattuale ed a trovare qualche soluzione che meglio fotografi le attuali realtà professionali e produttive (senza "sconti" per le banche come invece esse hanno, di fatto, richiesto) ci troveremo ad avere un armamentario più efficace per affrontare trasformazioni che ci coinvolgeranno in ogni caso.

Non è un risultato scontato e non è detto che lo si ottenga solamente attraverso l'esercizio della normale dialettica tra le Parti. Abbiamo lasciato per ultima la questione di quel che potrebbe avvenire a livello di Gruppo, sia perché tutto sommato è l'argomento che meno ci vede in grado di intervenire, sia perché è quello, a nostro avviso, con maggiori incognite. Fusioni internazionali? Ulteriore "Cura dimagrante"? Aiutino esterno? O magari, una volta tanto, la riorganizzazione in corso riuscirà e si verrà fuori dalle secche in cui si trova la banca da un decennio?

Non ci sbilanciamo su alcuna di queste eventualità ma non siamo troppo confidenti circa il fatto che se ne esca in modo indolore, quantomeno per quel che riguarda i Lavoratori (pessimismo della ragione?). Anche a livello europeo, come si evince pure dall'ultima risoluzione del CAE, la preoccupazione sindacale è notevole e trasversale perché oggi nessuno può sentirsi fuori da "giochi pericolosi" che influiscono ed influiranno su tutto Personale. Forse sarebbe la volta buona per provare, in tutto il Gruppo, a guardare alla realtà con uno sguardo più ampio del solito: oggi potrebbe essere una scelta, domani una necessità.

NUMERO NON RAGGIUNGIBILE?



Abbiamo notizie di un intervento dell'azienda volto a modificare le regole per l'utilizzo dei telefoni aziendali. A quanto ci risulta, la banca intende spossessare alcuni Colleghi di apparecchi con connessione internet fornendo loro l'alternativa tra un telefono aziendale abilitato alle sole chiamate (un telefono per telefonare... pare strano di questi tempi) oppure una sorta di "rimborso spese" forfettario per l'utilizzo di un proprio smartphone per motivi di servizio sul quale poter anche abilitare l'accesso alla posta elettronica della

banca. Quest'ultima possibilità è già oggi disponibile ma, ovviamente, gli interessati destinatari di utenza e strumentazione aziendale possono usufruirne tramite la stessa. Non è chiaro se la stretta sui telefoni della banca sia indotta da motivazioni di carattere economico od altro ma in attesa di approfondimenti cerchiamo di fare qualche osservazione su una questione di per sé meno banale di quanto appaia.

Iniziamo con il dire che non siamo tra i fautori del telefono aziendale "a tutti i costi" od a chiunque. Se la banca intende rivedere alcune scelte passate rispetto all'assegnazione di questo strumento non avremmo nulla da eccepire, almeno a livello di principio. La questione è che la proliferazione degli apparecchi della banca tra il Personale ha trovato giustificazione nel fatto che molti Colleghi sono chiamati a svolgere la loro attività fuori sede ed anzi vengono sempre più indotti a farlo perché "il mercato" lo richiede. Siamo sempre stati molto attenti a questa realtà ed abbiamo cercato di sensibilizzare i Dipendenti poiché si tratta di un'operatività che non può essere svolta da chiunque con qualsiasi modalità. Se la banca si è resa conto che per alcune figure professionali non vi è necessità di essere "in giro da clienti" e quindi di avere un telefono in via permanente, nessun problema. Se però si toglie lo strumento aziendale e si vuole che il Collega prosegua come prima, qualche riflessione va appunto fatta.

Anzitutto ricordiamo che qualche tempo fa l'azienda inibì l'utilizzo di alcune funzioni (sms, accessi social) sugli apparecchi aziendali per evitarne un uso improprio, anche involontario. Se però ora si chiede di utilizzare un telefono personale per svolgere il proprio lavoro non si corre il rischio di incappare in qualche situazione analoga? E come andrebbe interpretato un evento di questo genere? Se si opera da un numero aziendale si sta per forza di cose agendo in nome e per conto del datore di lavoro e se lo si fa in violazione delle policy aziendali, al di là di singole contingenze particolari, si sta senza dubbio commettendo un errore. Ma se il telefono e la stessa utenza sono mie a quali regole devo sottostare ed a quali rischi mi espongo?

Dovrò registrare il mio numero personale presso la banca e farmi esplicitamente autorizzare all'uso per scopi aziendali? E se chiamassi per servizio con un altro numero di telefono a me intestato? Come gestire il "diritto alla disconnessione" se il telefono con il quale lavoro è anche privato? E se sullo stesso apparecchio ho anche applicazioni "social" come posso evitare di venire tracciato anche al di fuori degli aspetti lavorativi?



Probabilmente le "soluzioni" possono essere tre: la prima è chiedere di non avere telefono aziendale, tutto sommato una possibilità che potrebbe essere più semplice di quel che sembra...

La seconda è quella di mantenere un telefono aziendale abilitato alle sole telefonate e pazienza se la corrispondenza mail od internet saranno consultabili solamente una volta rientrati al nostro posto di lavoro, tutti se ne faranno una ragione. La terza via potrebbe consistere nel dotarsi di un'utenza diversa da quella effettivamente privata da utilizzare ai soli fini aziendali: non proprio l'ideale secondo noi ma con almeno il "vantaggio", a fronte di diverse controindicazioni, di limitare potenziali commistioni tra le sfere della propria vita avendo la possibilità di scollegamento a fine orario.

Non siamo in grado di stabilire se questi interventi siano posti in essere per conseguire un risparmio economico, per quanto ipotetico e probabilmente risibile, o se le valutazioni aziendali sottostanti abbiano altra natura. Diciamo che vi potrebbero essere altri ambiti di intervento per risparmiare... in questo senso ci sarebbe di che sbizzarrirsi... Per il dovuto rispetto nei confronti della nostra controparte dubitiamo si tratti di misure improvvisate e proprio per questo ci poniamo degli interrogativi.

Sia chiaro che il nostro intento non è quello di ostacolare il lavoro bensì quello di renderlo il più possibile sicuro e trasparente. Per esempio, avere un ristoro aziendale sulle spese telefoniche anche a carattere personale per qualcuno potrebbe apparire un vantaggio ma abbiamo visto come, secondo noi, le valutazioni debbano essere più complesse. Osserviamo che l'idea di chiedere ai Dipendenti di dotarsi di propri strumenti per lavorare comincia ad affermarsi in diversi ambiti del nostro settore (per quanto ci riguarda, pensiamo allo smart working) e potrebbe diffondersi ulteriormente.

Non vorremmo fosse un altro elemento, sicuramente secondario ma da non sottovalutare, per far passare l'idea che il rapporto di lavoro sta cambiando anche in questo senso e che sempre più si deve essere "imprenditori di se stessi", fino ad arrivare ad acquistarsi gli arnesi del proprio lavoro. Inoltre, si compie un altro passo per erodere ulteriormente la demarcazione tra privato e professionale con tutto ciò che questo comporta anche in termini culturali. Magari stiamo esagerando ma c'era chi diceva che a pensar male...

FORMA(ZIONE) E SOSTANZA

Su alcune cose non c'è mai stata vera divergenza tra Sindacato e Banca: una di queste è l'attenzione alla formazione. Se tutte le Parti si sono sempre dimostrate sensibili

al tema, ciò non significa che non ci siano motivi per approfondire alcuni aspetti e magari cercare di trovare soluzioni migliorative rispetto ad oggi.

E' già in agenda, difatti, un confronto sulla formazione che si svilupperà a partire dai prossimi mesi con particolare riguardo ai corsi on line.



Siamo a fine anno ed assistiamo all'affannosa rincorsa da parte di molti Colleghi per giungere in tempo a completare i corsi IVASS o Pro Finanza necessari per acquisire o mantenere le abilitazioni alla consulenza ed alla vendita richieste dalla normativa in vigore. Sono corsi definiti obbligatori dalla banca. La loro somministrazione on line è di difficile gestione per una serie di motivi che vanno dalle difficoltà operative sempre presenti sulla Rete, alla mancata pianificazione nel tempo.

Al netto di qualche possibile superficialità individuale, rimane la generale tendenza della banca a demandare pressoché in toto al singolo la gestione della frequenza dei corsi.

Abbiamo sempre ritenuta insufficiente questa modalità, mai del tutto ufficializzata ma di fatto costantemente applicata. Mettersi d'accordo tra Colleghi può andare bene ma fino ad un certo punto e fino ad una certa data. Se non si vogliono creare i presupposti per tensioni, carenze e magari azioni improprie occorre concepire interventi che tengano conto dell'esigenza oggettiva di rendere concreta ed esigibile la formazione.

Non si possono apprendere informazioni complesse studiandole in maniera saltuaria od intermittente e la soluzione, come talvolta prospetta qualche "capo" poco illuminato, non può essere quella di lavorare mentre scorrono i corsi sul computer, farli da casa (qualcuno dovrebbe spiegare perché ciò sia tecnicamente consentito e comunque anche in questa occasione ritroviamo



la questione del confine tra vita lavorativa e privata) o magari cercare degli escamotage per riuscire a "farla franca" con i test finali...

Occorre una programmazione che sia sì basata sull'elasticità che consente questa forma di apprendimento ma anche su regole riconosciute, prassi adeguate e codificate che evitino che un'opportunità possa invece costituire un ostacolo o perfino un elemento che, infine, faccia venire meno lo scopo ultimo. Ci auguriamo che il 2020 possa essere il momento giusto per migliorare la situazione, tanto più che sullo sfondo si staglia il Progetto Aurora con tutto quello che potrebbe rappresentare anche per la fruizione della formazione...

LA FISAC SI MUOVE

Segnaliamo l'ingresso nel gruppo dirigente della Fisac DB di due Colleghi che hanno iniziato da questo mese ad assumere incarichi sindacali.

A Milano abbiamo avuto il "gradito ritorno" di Dario Mazzocchi: già componente della Segreteria di Coordinamento alcuni anni fa, ora è entrato a far parte della Segreteria Fisac Cgil della DG.

A Napoli abbiamo avuto la nomina a Dirigente sindacale di Marco Cataldo che inizia così il suo percorso all'interno della nostra Organizzazione in collaborazione con l'attuale RSA Luigi Sportelli.

Nuove risorse che sapranno certamente fornire il loro contributo per la crescita e lo sviluppo della Fisac ed altri due punti di riferimento per i Colleghi dei territori interessati. Non sono i soli Colleghi a dimostrare interesse per la nostra attività e quindi auspichiamo anche in futuro di poter ampliare ulteriormente la nostra presenza, il nostro ruolo e la nostra capacità sindacale.

Per chi ha voglia di "darsi da fare" e di partecipare, la nostra Organizzazione è sempre aperta.

SI CAMBIA

Questo numero sarà l'ultimo che esce con la testata "DB Controflash".

Si tratta di un nome a suo modo storico che voleva significare il nostro punto di vista alternativo rispetto al magazine ufficiale aziendale "DB Flash", a suo tempo diffuso in forma cartacea tra tutti i Colleghi ma che ormai da tempo ha cessato di essere stampato.

Non cambieremo il nostro modo di essere e di comunicare, sicuramente ancora differente da quello della Banca, ma ci sembra giusto modificare, dopo tanti anni ed a partire dal prossimo mese, il titolo della nostra pubblicazione.

Coltiviamo la volontà e la speranza, con i nostri articoli, di rappresentare sentimenti ed aspettative dei Colleghi, dando loro "una mano" a leggere il presente ed il futuro della banca in cui lavoriamo.

Chiediamo a tutti coloro che ci seguono di aiutarci in questo tentativo, contattandoci ed inviandoci testimonianze ed articoli.

Arrivederci a gennaio!



Buone Feste!!!

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

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