

Numero 48
21 Settembre
2018

IN QUESTO NUMERO:

- Tra Francoforte e il Far West.
- Ci vorrebbe un mago.
- Sì, viaggiare...
- Varie (ma non eventuali).

SOLO UN CASO?

Si torna , ma in effetti non si è mai smesso, a parlare in termini problematici di Deutsche Bank. A livello di Gruppo nelle ultime settimane si sono succedute diverse notizie che non hanno certo contribuito a rafforzare l'immagine della banca: la bocciatura della Fed negli Usa, l'esclusione dall'indice di borsa Euro Stoxx 50 a causa della diminuita capitalizzazione (-40% da inizio anno), la notizia degli accresciuti costi di finanziamento (indice di minore fiducia da parte degli investitori), le voci sempre più insistenti di una inevitabile fusione con Commerz Bank (che la stampa tedesca ha definito "un matrimonio per non morire") ed anche il probabile disimpegno dell'attuale maggiore azionista, la cinese Hna (anche se in questo caso qualcuno afferma che si tratterebbe di un'eventualità positiva, viste le caratteristiche del gruppo asiatico). Come abbiamo più volte asserito, non è il nostro mestiere addentrarci nei meandri della finanza (purtroppo siamo convinti non sia il lavoro adatto nemmeno per molti che lo fanno anche ad alti livelli...) e quindi lasciamo ad ognuno le proprie convinzioni su questi elementi che si stanno mettendo in fila giorno dopo giorno e che comunque non ci lasciano indifferenti visto che potrebbero avere ricadute anche sulla nostra realtà. Un'altra situazione interna ci ha colpito, anche per la contestualità con queste vicende: si tratta di un messaggio che il CEO ha rivolto a tutto il personale il 4 settembre. Nella sua comunicazione, Sewing ha spronato tutti a dare il massimo per raggiungere un buon risultato nel mese di settembre, l'ultimo del trimestre, ed a proseguire nello sforzo sino alla fine dell'anno per proiettare all'esterno un'immagine positiva di DB e "convincere i dubbiosi" circa la bontà del nuovo corso della banca sia sotto il profilo dei ricavi che del contenimento dei costi. La banca viene da un secondo trimestre "inaspettatamente" buono e registrarne due consecutivi sarebbe cosa d'altri tempi...per cui è in parte comprensibile l'enfasi del CEO. Quello che sorprende è la curiosa assonanza con quanto normalmente ci viene propinato dai vari capi e capetti (ovviamente indotti a farlo) che guardano al massimo a quanto accadrà domani e si sprecano nel definire come epocale qualsiasi obiettivo anche di breve o brevissimo periodo. Abbarbicarsi a risultati parziali e ricordare come "ci sono solo 16 settimane sino alla fine dell'anno per raggiungere i nostri obiettivi" sembra un concetto "normale" se espresso da qualche terza o quarta linea ma fa un po' impressione se a farlo proprio è il numero uno della banca.

Siamo consci che breve e lungo periodo sono entrambi riferimenti che possono rivestire un certo significato ma nella situazione in cui si trova l'azienda la risalita della china non può che avvenire in un lasso di tempo adeguato ed infatti il concetto di sostenibilità di lungo termine è stato spesso preso a riferimento dal "nuovo corso" del Gruppo. A dire il vero il precedente CEO è stato silurato a metà percorso perché sembrava troppo lento a raggiungere i risultati preannunciati...però siamo persone di mondo e sappiamo come vanno certe cose...Al netto dell'ironia, rimane la sensazione che, per un motivo o per l'altro, si sia in una condizione di urgenza senza fine. Come detto, il Personale è abituato ad affrontare continuamente le richieste aziendali di risultati commerciali a breve ma questo è anche uno dei motivi del diffuso disincanto che si percepisce tra i Colleghi. Si tratta di un sentire che facilmente conduce alla sfiducia ed alla rassegnazione e non siamo certo contenti di questo stato di cose che pure quotidianamente dobbiamo registrare. Non ci ergiamo a giudici e non abbiamo ricette facili che risolvano una situazione difficile e sedimentatasi, questa sì, nel corso di una lunga vicenda, tuttavia ogni volta che ne abbiamo l'occasione segnaliamo alla banca che occorre intervenire quantomeno con chiarezza per ridare, per dirla in musica, un po' di "senso a quello che un senso non ne ha". Anche alla luce delle ultime riorganizzazioni, invece, ci sembra che la musica sia sempre la stessa e questo ci fa pensare che sarebbe il caso di cambiare strumenti anziché cercare di accordare quelli che, ormai l'abbiamo capito, non possono che stonare.

ABRACADABRA

Certamente molti dei Lettori sono interessati all'espletamento dei Corsi di formazione on line per essere abilitati alla consulenza finanziaria ai sensi della normativa Mifid II. Sulla questione ci siamo unitariamente rivolti in più di una occasione alla banca evidenziando la difficoltà reale dei percorsi di certificazione, la necessità di garantire un corretto svolgimento dei corsi e chiedendo chiarimenti sull'eventuale "supervisione" cui dovrebbero sottoporsi coloro che non riescono, almeno in prima battuta, a venir fuori con successo dal tortuoso percorso di formazione che, ricordiamolo, ha tempi ristretti visto che il tutto deve concludersi entro il 30 novembre. Tra l'altro, il test di ingresso ha riservato alcune sorprese ai più...inizialmente infatti si era parlato di un impegno pari a 30 ore in vista dell'esame finale ma la maggior parte dei Colleghi se ne è vista appiappare 40 o 50 in ragione del fatto che l'esito del suddetto test è risultato al di sotto delle previsioni. Ma quand'anche stessimo parlando del "minimo sindacale" di ore stabilito, il problema sono i contenuti e la forma dei corsi: formule astruse, definizioni fantascientifiche, domande e definizioni incomprensibili e così via. Ma veramente non c'era di meglio sul mercato della formazione? Davvero serve a qualcosa tutto questo? Tra l'altro è curioso notare come la parvenza di assoluta oggettività che inevitabilmente deriva dalla lettura di formule matematiche che inducono a deferenza solamente per l'aspetto che hanno, si risolva sovente in una serie di "stime" che stanno in capo a chi le formule le deve applicare. Come dire, di indiscutibile non c'è niente, contrariamente a quanto ci vogliono far credere in questo come in altri settori con la famigerata "teoria del logaritmo" che sembra la seconda consegna delle tavole a Mosè ma in realtà è tutt'altra cosa messa al servizio di chi è in grado di gestirla. A parte l'inciso sociologico, lo studio richiesto ai Colleghi corre il rischio di essere davvero ininfluente laddove si sia orientati quotidianamente a vendere prodotti non tanto sulla base dell'applicazione di teoremi più o meno scientifici quanto in considerazione del riflesso sul conto economico che essi producono per l'azienda.

Non stiamo contestando il fatto che la banca cerchi di guadagnare dalla propria attività, ci mancherebbe, tuttavia la distonia tra quello che ognuno dovrebbe sapere e quello che ognuno dovrebbe fare a volte è troppo stridente per essere trascurata. Gestire il Cliente è operazione complessa ed i Colleghi cercano certamente di farlo nel modo migliore possibile ma sono stretti tra pressioni commerciali ed aspettative economiche aziendali che rischiano di far percepire le esigenze dell'investitore quale fattore magari importante ma non esattamente decisivo. Rimane il fatto inconfutabile di un'esigenza formativa che riteniamo sia stata ampiamente sottovalutata dalla banca che è invece chiamata a sostenere con impegno la professionalità, la competenza e la responsabilità dei propri dipendenti.

ECONOMY CLASS

Giusto intorno a ferragosto, DB Ag ha diffuso una comunicazione interna, rivolta a tutte le realtà del Gruppo, sul come contenere il costo dei viaggi di lavoro che comunque ha riscontrato un certo risalto anche all'esterno. Il testo ci è pervenuto come sempre rigorosamente in inglese (sarà per risparmiare sulla traduzione?) ma è parso interessante perché, indirettamente, fa una qualche luce sulle abitudini di manager e dipendenti di un certo livello. Pare invalsa la propensione a volare in First class, tanto che gli interessati vengono invitati a farlo normalmente in Economy se proprio non devono andare dall'altra parte del mondo. Se inoltre si invita a seguire per filo e per segno la policy aziendale è facile presumere che alcuni non lo facciano...allo stesso modo evitare viaggi inutili o raggruppare appuntamenti per farne meno potrebbe sembrare lapalissiano ma evidentemente così non è in DB. Evitare eccessivi spostamenti da qui a fine anno fa pensare che il momento non sia dei migliori. Ad ogni modo, una volta tanto, siamo pienamente d'accordo con la banca. Checché se ne dica il settore privato evidenzia sprechi e lussi non necessari (che poi qualcuno deve coprire) e la banca in cui lavoriamo non fa certo eccezione. Non vogliamo neanche soffermarci sul management più elevato perché, ci scuserete il pregiudizio, siamo convinti che da sempre ci sia chi non si faccia troppi problemi ad usare soldi non suoi, tanto è vero che il comunicato in questione chiede proprio di iniziare ad agire come se si fosse i proprietari dell'azienda...nel nostro piccolo non siamo in grado di sapere se qualcuno si approfitti della situazione spendendo troppo ma possiamo certamente dire che qualche "movimento" eccessivo lo abbiamo notato da tempo. Quante volte abbiamo visto pellegrinaggi di capi e capetti che magari si fermavano un'ora da qualche parte e poi se ne tornavano da dove erano venuti? Il fatto che le missioni fossero divenute strutturali nelle retribuzioni di qualcuno è un altro non detto che però abbiamo sentito...Insomma, una stretta sugli spostamenti ed un'effettiva valutazione sulla loro utilità è un qualcosa sul quale conveniamo assolutamente. Ci rimangono solo un paio di dubbi: la policy aziendale parla di "Travel & Entertainment" ma il divertimento nei viaggi di lavoro lo troviamo "strano" se non legato ad una categoria emotiva della propria professione, che dite? Altra cosa riguarda i tempi di rimborso delle note spese di quelli che, da noi, normalmente di spostarsi ne farebbero anche a meno perché ricevere i soldi tre o quattro mesi dopo che si sono spesi ci pare fuori luogo a prescindere dagli importi in questione. Buon viaggio e buon divertimento a tutti!

POLIZZE E CCNL

La banca ci ha informato che Allianz ha convenuto sul rinnovo anche per il 2019 delle coperture assicurative per il Personale (polizza sanitaria ed infortuni). Ricordiamo che il contratto prevedeva una durata minima di tre anni (quindi fino al termine del 2018) con possibile prosecuzione per un altro. Non era quindi scontato che il rapporto proseguisse oltre il 31 dicembre e questa è dunque una buona notizia alla quale ha dato il proprio contributo la banca nella positiva interlocuzione con la compagnia assicurativa. Ricordiamo che il rinnovo è alle stesse condizioni attualmente in essere, ivi comprese le coperture aggiuntive che ognuno ha eventualmente deciso di sottoscrivere nel 2015. La nuova scadenza consentirà di fare le opportune verifiche, da parte nostra e della banca, per ricercare le migliori opportunità assicurative anche in futuro. Non abbiamo ancora ricevuto i dati ufficiali circa l'utilizzo delle polizze da parte dei Colleghi anche se sembra acclarato che ne sia stato fatto un uso ampio e molto prossimo al valore dei premi versati. Occorre tenere presente anche questo in ottica di rinnovo, a partire dal 2020, poiché non sarà facile cogliere condizioni vantaggiose in un mercato sempre più complesso per realtà relativamente piccole come la nostra.

Si torna a parlare di rinnovo del Contratto Nazionale. Sindacati e banche si sono accordati qualche tempo fa per prorogare la possibilità di disdetta sino al termine del 2018 (gli accordi prevedevano di poterlo fare già entro settembre). Disdetta che diamo per scontata visto che entrambi gli schieramenti, rinnovati od in via di rinnovamento a seguito dei vari Congressi (la Fisac sarà l'ultima Organizzazione a tenerlo) la hanno sostanzialmente preannunciata. E' presto per avere un'idea precisa circa le direttrici che le Parti riterranno di dover percorrere in sede di rinnovo. Da parte sindacale v'è senz'altro l'idea di tornare a chiedere aumenti economici significativi dopo anni di moderazione (o di assenza) mentre le banche ritengono non superata la crisi e quindi prematuro parlare di distribuire soldi in più. Fermo restando che gli aspetti normativi non contano meno di quelli retributivi, probabilmente la situazione è di fatto mediana con banche pienamente in salute ed altre ancora alle prese con problemi occupazionali ed andamenti economici incerti. Ci auguriamo che non prevalgano idee "stravaganti" come il legare gli aumenti ad indici di produttività (ingestibili da parte di Sindacati o Dipendenti) o lo scivolamento verso la diffusione dei contratti complementari od ibridi (stile Banca Intesa). Si tratta di un cammino ancora tutto da fare, ci auguriamo che i Lavoratori possano dire la loro prima, durante e dopo.

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

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