



---

In allegato il nuovo numero di **maggio 2021** della pubblicazione periodica de “**il Giornalino**” a cura della Segreteria di Coordinamento della FISAC/CGIL del Gruppo DB.

**In questo numero:**

**Eppur si muove... ma troppo lentamente**

Smart working, part-time, Premio Aziendale: sono questi i tre temi di cui abbiamo discusso nel mese di aprile, oltre ad una riorganizzazione funzionale del settore Operations che non dovrebbe avere particolari ricadute ma che comunque tratteremo anche nelle prossime settimane.

Come ricorderete avevamo espresso perplessità circa lo “stallo” del confronto con l’Azienda che avevamo riscontrato a marzo ed alla luce di ciò le Organizzazioni Sindacali si sono attivate unitariamente per smuovere la situazione richiedendo anche un incontro con i vertici aziendali per parlare delle prospettive a venire.

Si è quindi proceduti con una diversa intensità rispetto al mese precedente ma, ad onore del vero, occorre riconoscere che nessuno dei temi sopra citati è ancora stato effettivamente “smarcato”.

Al momento non siamo quindi nella condizione di poterci sbilanciare circa gli approdi finali di queste trattative e dobbiamo giocoforza rimandare a prossime comunicazioni che ci auguriamo di poter emanare nei prossimi giorni.

Intendiamoci, si tratta di questioni delicate ed articolate e quindi era lecito dubitare che si potesse percorrere una strada in discesa.

Per ora non siamo né ottimisti né pessimisti anche se rimane il fatto che il confronto con l’Azienda, al di là delle convenzioni e delle oggettive complessità, non è mai agevole.

Nemmeno i problemi contingenti, d’altra parte, sembrano risolvibili a breve, soprattutto per quanto riguarda la gestione di una Rete che si rivela sempre più centrale rispetto all’andamento economico della Banca ma che nel contempo è anche sempre più in difficoltà.

Abbiamo più volte parlato del carosello delle sostituzioni in un’ottica riguardante i problemi connaturati ai rischi

emergenziali ma è del tutto evidente che le carenze di organico sono intrinsecamente ed ordinariamente gravi.

In alcune realtà ci risulta si stia ormai rinunciando alla sostituzione di talune figure in caso di assenze (anche prolungate) con la consequenziale scelta di garantire, ad esempio, il servizio di cassa solamente in alcune giornate od esclusivamente attraverso le apparecchiature automatiche.

Alcuni Colleghi sono chiamati a coprire ruoli in più Agenzie e l'innesto di nuovi assunti appare francamente troppo lento. Se a questo si accompagna l'acclarata tendenza aziendale a cercare di evitare il ricorso a Lavoratori con contratti temporanei, il quadro è presto delineato e non è un'opera d'arte.

Come abbiamo affermato e come i numeri confermano, la Rete è tuttora decisiva per DB e se non si vuole tagliare il ramo sul quale si è seduti crediamo che l'Azienda debba correre in fretta ai ripari perché non può bastare blandire i Colleghi, così come è controproducente cercare di "spremerli" senza nemmeno fornire una qualche prospettiva credibile.

L'impegno per nuove assunzioni derivante dagli accordi dello scorso dicembre c'è già, forse è il caso di accelerare un po'...

### **Contestazioni disciplinari: il principio di cautela vale sempre e da subito**

Non abbiamo elementi statistici certi, tuttavia che le contestazioni disciplinari in DB siano un fenomeno frequente e che le loro conseguenze siano sempre più pesanti ci pare un dato che dal nostro punto di vista si manifesta in modo incontrovertibile.

Che l'indisciplina sia particolarmente diffusa ci risulta abbastanza improbabile. E' più plausibile che i criteri di valutazione delle mancanze da parte della Banca si siano resi via via più severi.

Quello che qualche tempo fa poteva concludersi per il Dipendente con una "lavata di capo", magari informale, oggi diviene sempre più frequentemente un procedimento disciplinare vero e proprio le cui conseguenze non di rado si rivelano pesanti.

Non abbiamo mai pensato che in azienda debba affermarsi un principio di lassismo o, peggio ancora, una tacita impunità e siamo coscienti del fatto che anche il sedimentarsi di normative sempre più complesse e rigorose possa aver contribuito ad allargare la casistica delle situazioni opinabili.

Proprio per questo motivo ribadiamo l'assoluta necessità da parte dei Colleghi di muoversi sempre nell'ambito delle regole e delle norme, evitando di cadere negli equivoci spesso causati dalle pressioni commerciali o dalle richieste di prestazioni lavorative particolarmente onerose.

Tenete presente che chi chiede queste cose normalmente si trova nella condizione di non rischiare nulla mentre voi non siete altrettanto invulnerabili...

Sta di fatto che al giorno d'oggi le contestazioni non sono più eventi eccezionali bensì parte dell'ordinaria attività di assistenza sindacale. Ovviamente ogni caso fa storia a sé, ma forse vale la pena ribadire qualche concetto qualora ci si trovi di fronte ad una situazione problematica.

Anzitutto va ricordato che il sistema di contestazioni/sanzioni relativo al rapporto di lavoro è regolato in primis dall'Art.7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori) e, per quanto concerne la nostra categoria, dall'Articolo 44 del CCNL (modificato dal recente rinnovo del dicembre 2019 con alcune previsioni di maggiore garanzia).

Queste norme, in sintesi, comportano che la contestazione ad iniziativa aziendale debba avere uno svolgimento regolato e formale sin dall'inizio, rispetti tempi almeno parzialmente predefiniti e, nel caso il datore di lavoro ravvisi elementi a carico del Dipendente, possa concludersi con una sanzione che va dal richiamo verbale sino al licenziamento.

*Nel momento in cui si entra nella procedura vera e propria le cose diventano più chiare ed espliciti i diritti di informativa e di tutela.*

*E' invece più frequente che possano ingenerarsi in fase preliminare o propedeutica alla contestazione equivoci od incomprensioni ed è su tale aspetto che intendiamo in questa sede soffermarci.*

In molte situazioni l'azione disciplinare scaturisce da una fase ricognitiva che spesso coinvolge lo stesso futuro destinatario dei provvedimenti.

Solitamente si viene convocati, senza o con poco preavviso, per un colloquio "informativo" alla presenza di alcuni rappresentanti aziendali (Compliance, HR) e si viene interrogati a proposito di situazioni che l'Azienda vuole chiarire ritenendole potenzialmente "gravi".

Non siamo ancora in una situazione "protetta" (il più delle volte è la stessa Azienda ad affermarlo ma ciò non deve far indulgere alla superficialità, anzi) e quindi è bene sapere che ogni cosa che emergerà potrà venire utilizzata in seguito dalla Banca in un modo in quel momento non esplicitato e nemmeno talvolta desumibile.

Allo stesso tempo ricordiamo come non sia prevista, in questa fase, la presenza di un rappresentante sindacale, cosa invece attivabile a richiesta in occasione di una procedura di contestazione vera e propria.

Ad esito del colloquio, viene normalmente proposta anche la **sottoscrizione** (peraltro non obbligatoria) di un **verbale**.

E' evidente che la necessità di collaborare con l'Azienda nel far luce su episodi particolari non è in discussione.

Allo stesso tempo va tenuto presente che, presi per lo più alla sprovvista e sottoposti inevitabilmente ad una situazione stressante, non sempre si è lucidi a sufficienza e non sempre viene alla mente con precisione tutto quanto si sta cercando di ricostruire. Occorre quindi fare bene attenzione a quello che si dice, distinguendo altrettanto bene gli elementi inequivocabilmente certi da quelli di cui si è invece meno sicuri, vuoi per effetto dell'emotività, vuoi per il tempo trascorso dall'evento (non sempre si tratta di situazioni ravvicinate).

Proprio per contribuire adeguatamente allo scopo che la Banca dice di prefiggersi, si deve quindi ponderare attentamente ogni parola ed ogni situazione, senza indulgere all'approssimazione od al "venire incontro" all'idea che può già avere l'Azienda a proposito delle circostanze in questione.

### **Sincerità e cautela sono concetti sempre e comunque coniugabili.**

E' chiaro che a noi interessano i Colleghi in buona fede: coloro che inequivocabilmente cercano di trarre indebiti vantaggi dal loro lavoro od operano in modo doloso, non ci riguardano.

DB asserisce di agire sempre in maniera coerente e di approntare percorsi di valutazione articolati soppesando adeguatamente ogni caso.

Non vogliamo dubitare di questo ma è altrettanto vero che generalmente "la giustizia non è di questo mondo" e non sempre il metro della severità e dell'equità sembra avere gli stessi centimetri per tutti.

Facciamo fatica a pensare, ed abbiamo qualche fondato motivo a proposito, che solo da noi le cose vadano naturalmente in modo diverso. Si constata infatti a tutti i livelli ed in ogni ambito sociale che spesso sono proprio le persone più importanti, più intraprendenti o più smalziate a "farla franca", magari mettendo nei guai le ultime ruote del carro, i meno attrezzati a reagire od i più ingenui.

Per concludere, raccomandiamo a tutti gli onesti tanto la massima disponibilità a far emergere la verità quanto l'estrema cautela nel gestire situazioni che potrebbero implicare, anche se in momenti successivi, la necessità di ricorrere all'autodifesa.

Sentire il Sindacato può essere sicuramente una buona idea perché tutelarsi non è un delitto ma un diritto.

### **Angelo va in pensione: GRAZIE DI TUTTO!**

Ci prendiamo un piccolo spazio (anche se in realtà ne servirebbe uno enorme) per salutare il nostro Sindacalista Angelo Pozzi che il 1° maggio (una data simbolo che gli ha riservato il destino) ha lasciato la Banca per godersi un più che meritato riposo dopo tanti anni trascorsi in DB e, soprattutto, nella Fisac Cgil .

Dirigente milanese di lungo corso della nostra Organizzazione, ha ricoperto incarichi aziendali, territoriali e nazionali, sempre in prima linea, sempre con i Lavoratori, sempre un passo avanti.

Un grande "tecnico" ma anche un fine politico che non ha mai svolto il suo ruolo in modo banale od ordinario, né al tavolo di trattativa, né quando si trattava di andare in piazza per uno sciopero od una manifestazione.

Con lui lo "scontro" faceva parte del gioco ma sempre con la funzione e l'intenzione di migliorare e non certamente di creare nuove barriere.

Un sindacalista vero, di "vecchio stampo" si potrebbe dire ma in realtà sempre aggiornato, curioso, propenso ad imparare così come disponibile ad insegnare.

Tante volte noi ed i Colleghi ci siamo rivolti a lui per avere un parere, un'indicazione, un'idea per affrontare o risolvere questioni, piccole o grandi che fossero.

Tutti sapevamo che una risposta sarebbe arrivata sempre e comunque.

Recentemente è stato anche un apprezzato Presidente del nostro Fondo Pensione, un'attività nella quale si è speso senza risparmi e con un equilibrio ed una capacità da tutti riconosciute.

Mai ha evitato di assumersi la responsabilità che gli competeva e, crediamo possiate convenire, questa cosa non è per niente scontata.

Tra i tanti meriti ci viene da citarne soprattutto uno, il più importante: Angelo è una bella persona, un uomo onesto e schietto e per questo anche se in futuro non saremo più colleghi rimarremo comunque sempre Compagni e non ci perderemo certo di vista.

Il lavoro finisce, l'amicizia, la stima e la riconoscenza rimangono per sempre.

Tanti auguri Angelo e buona vita!

[scarica "Il Giornalino"](#)

La Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB è a vostra disposizione nelle persone di:

- Maurizio Bordini
- Eleonora Bovero
- Rosario Salzano
- Luigi Santosuosso

[www.fisac-cgil.it/db](http://www.fisac-cgil.it/db)

*ISCRIVETEVI e sostenete la fisac cgil in Deutsche bank*