Il giornalino
della Fisac Cgil Deutsche Bank

Pubblichiamo il numero di **settembre 2021** del periodico “**il Giornalino**” a cura della Segreteria di Coordinamento della FISAC/CGIL del Gruppo DB.

In questo numero:

Notizie, indizi, speranze, preoccupazioni

Ultimamente sembra destino che in DB i periodi in cui normalmente si auspica un momento di pausa siano invece quelli in cui “succede qualcosa di grosso”. E’ accaduto alla fine dello scorso anno con la trattativa sulla riorganizzazione conclusasi la vigilia di Natale e la cosa si è in un certo qual modo ripetuta questo agosto con la notizia della cessione di un importante ramo d’azienda a Zurich ed il contestuale annuncio di una serie di interventi che modificheranno profondamente il profilo e la “missione” della Banca nei prossimi mesi ed anni.

Ma andiamo con ordine e partiamo dalla vendita della Rete dei Consulenti finanziari. Tanto tuonò che piovve, verrebbe da dire. Dopo settimane (forse mesi) di voci, smentite più o meno convinte ed anticipazioni di stampa, alla fine il comparto di DBFA che contiene la Rete dei Consulenti Finanziari è stato ceduto a Zurich.

Dopo settimane (forse mesi) di voci, smentite più o meno convinte ed anticipazioni di stampa, alla fine il comparto di DBFA che contiene la Rete dei Consulenti Finanziari è stato ceduto a Zurich.

Vi erano anche altre realtà interessate ma sicuramente la scelta è stata influenzata in modo decisivo dai rapporti che legano, e sembra legheranno nel futuro a lungo termine, DB e Zurich a livello internazionale.

Ufficialmente le motivazioni all’origine della vendita sono legate all’impossibilità di ulteriore espansione dell’attività ed all’opportunità di creare nuove “sinergie” tra i soggetti finanziari coinvolti.

Crediamo sia difficile, però, che non siano stati parallelamente considerati i benefici impatti economici che questa transazione genererà sul bilancio di DB Spa.

Nelle sue casse verrà infatti convogliata una somma considerevole.
L’Azienda ha garantito che l’operazione non prelude a ripensamenti sulla presenza di DB in Italia e fino a prova contraria dobbiamo dare credito a tale ipotesi.

Oltretutto la cessione di rami d'azienda non è propriamente una novità per la Banca che più volte in passato ha alienato parti, anche pregiate, della propria attività.

Viene da pensare che, giunti a questo punto, rimanga tutto sommato poco altro da cedere a meno che non si opti davvero per un disimpegno più o meno integrale dal nostro Paese ma questo è un altro ragionamento che solamente il tempo potrà confortare o meno.

Quello che è certo è che la cessione di DBFA comporta sicuramente ricadute considerevoli sotto il profilo sindacale poiché saranno circa 100 i Colleghi che lasceranno DB per entrare a far parte di Zurich.

La procedura prevista in questi casi scatterà precedentemente all'effettiva cessione operativa per approntare la quale, secondo fonti di entrambe le aziende, serviranno comunque alcuni mesi di tempo.
Al confronto parteciperanno i Rappresentanti delle aziende e quelli delle Organizzazioni sindacali delle due società.

La preoccupazione più immediata è capire nell'ambito di quale contesto contrattuale ricadranno i "ceduti", soprattutto in prospettiva poiché i livelli retributivi attualmente in essere non potranno, di per sé, subire riduzioni automatiche.

Anche se mentre scriviamo non si può essere del tutto certi della cosa, ci sono fondate ragioni per ritenere che i nostri attuali Colleghi continueranno ad essere inquadrati secondo le norme del CCNL del Credito.
Attualmente Zurich sta infatti chiedendo le autorizzazioni necessario per poter svolgere anche attività bancaria.
Potrebbero quindi non insorgere problematiche particolari sotto questo profilo ed in ogni caso l'ipotetica alternativa dovrebbe essere costituita dal CCNL degli assicurativi che rimane un Contratto sicuramente "importante".

L'aver rinnovato e riscritto il nostro CIA solamente qualche settimana fa diviene adesso motivo di ulteriore garanzia in vista della prossima trattativa.
Non sarà comunque un confronto semplice poiché armonizzare normative di aziende diverse rimane operazione delicata.

Oltre che agli aspetti prettamente contrattualistici, si dovrà anche tener presente l'inevitabile "scossone" ambientale ed emotivo che i Colleghi ceduti dovranno sopportare a causa del passaggio da una realtà all'altra, da un sistema di lavoro ad uno diverso, da una gestione gerarchica ad una differente.

Se è giusto e razionale non drammatizzare eccessivamente la prospettiva futura, occorre anche evitare di cadere nella tentazione opposta perché è meglio avere bene a mente che il lavoro da fare sarà complesso e non scontato.

La nostra Organizzazione sindacale non intende certamente tralasciare alcunché ed a questo proposito abbiamo già aperto canali di confronto ed informazione con la Fisac Cgil di Zurich.

La parabola dell'esperienza dei "Consulenti finanziari" (non dimentichiamo che anche per loro il cambio di casacca comporterà ricadute che però non abbiamo sindacalmente titolo per contrattare) in DB trova quindi la sua conclusione dopo circa venti anni.

Si era partiti con l'acquisizione di Zurich in Finanza & Futuro nel 2003 per poi inglobare la stessa società all'interno di DB nel 2018).
Ora il tutto è stato riassemblato ed "impacchettato" per la rivendita, tanto che per alcuni Colleghi si tratta di una sorta di

applicazione della legge del contrappasso con andata e ritorno da Zurich a Zurich…

Sembrano ormai lontani i tempi in cui si poteva persino pensare che il futuro della Banca privilegiasse la consulenza "esterna" prima ancora che quella offerta direttamente dalla Rete. Si può sempre dire che le "cose cambiano" e quindi fare e disfare anche più volte è quasi naturale.

Sarà certamente così ma rimane il fatto che in azienda ipotesi di medio/lungo periodo non si riescono proprio a tenere più di tanto in piedi ed ogni "scusa" è buona per dire che svoltare strada è in realtà frutto di lungimiranza anziché, magari, il risultato di qualche calcolo discutibile o di una strategia non propriamente azzeccata.

Ma ora occorre anche passare a ragionare sugli sviluppi futuri che sembrano condurre a situazioni sensibilmente diverse da quelle attuali. Vi sono state infatti altre novità collateralmente e contestualmente anticipate in sede di annuncio della cessione di DBFA a Zurich.

Sulla falsariga di quanto si sta già facendo a livello di Gruppo, e quindi in ottemperanza alle nuove strategie che arrivano dalla Germania, anche da noi si sta organizzando una profonda revisione del modello di banca e di servizio, soprattutto in ambito IPB (i comparti Corporate, Investment e DWS al momento paiono più defilati rispetto alle innovazioni preannunciate).

Banca degli imprenditori, Premium Bank, Consumer House, Team interdisciplinari "Agili", Future of Work: tutte novità (o quasi) che investiranno la Banca, e per quel che ci riguarda direttamente le Lavoratrici ed i Lavoratori di DB, già a partire dalle prossime settimane.

Non riteniamo evidentemente utile richiamare l'attenzione sui contenuti organizzativi dei vari interventi che sarà compito dell'Azienda sviluppare ed illustrare a dovere, tanto alle OO.SS. che ai Colleghi.

Non intendiamo nemmeno esprimerci sulla validità o meno dei progetti, in primo luogo perché abbiamo informazioni ed elementi ancora abbastanza sommari ed in seconda (ma non meno importante) istanza perché non siamo indovini e quindi ci risulta difficile dire se le cose potranno funzionare o meno ed in che modo.

Il lato positivo ci sembra essere la presenza di un progetto già oggi abbastanza definito che viene dopo anni di incertezze diffuse e di gestioni che tutto sembravano meno che il risultato di un indirizzo preordinato e comprensibile ai più.

Avere un piano è solitamente un buon punto di partenza, tuttavia non può ovviamente costituire di per sé garanzia di positivo approdo finale, anche perché il concetto stesso di "positivo" ha declinazioni molto diverse a seconda di chi valuta la situazione.
Prendersi meriti è facile tanto quanto rifilare ad altri esiti o risvolti eventualmente insoddisfacenti o critici.

Sotto il profilo sindacale siamo convinti che ci attendano mesi molto particolari poiché, partendo dal presupposto che alle intenzioni preannunciate seguano fatti pienamente coerenti con le stesse, la Banca si sta preparando a cambiamenti davvero importanti che ricadranno per forza di cose sui Dipendenti (oltre che sui Clienti) impattando aspetti professionali, clima aziendale, progressioni di carriera, mobilità, organizzazione del lavoro.

Non sappiamo se puntare sugli imprenditori sia la mossa giusta (se guardiamo a chi pubblicamente ne rappresenta una

buona parte, esprimere qualche dubbio parrebbe giocoforza lecito…) ma è sicuro che la focalizzazione su alcuni segmenti di clientela rispetto ad altri non può essere neutra per chi quotidianamente è tenuto a presidiare l'attività commerciale.

Allo stesso tempo, ragionare in termini di azienda rivolta precipuamente agli "Affluent" significa, in un modo o nell'altro, riconfigurare e probabilmente anche ridurre l'attuale clientela per cercarne di nuova che sia confacente al target che verrà definito.

Anche questo è un percorso non così semplice o scontato.

Chi si troverà nella nuova Consumer House, dovrà prevedibilmente gestire con attenzione diversa anche la clientela di massa oltre che proseguire nell'espansione del credito al consumo.
Tutto ciò tenendo conto che al momento non sembra si possa fermare la politica di riduzione del Personale ed è già stata annunciata la revisione e la riorganizzazione della Rete degli Sportelli anche se in questo caso non si conoscono ancora i contorni e le dimensioni dell'intervento.

Serve un inciso sulla questione occupazionale alimentata ulteriormente dalla cessione di DBFA e dalla relativa fuoriuscita di Personale: essa sta diventando sempre più centrale e decisiva e non vogliamo nemmeno pensare ad un futuro nel quale vi sia spazio per l'idea di una "micro DB".

Creare opportunità e posti di lavoro, e non causare la loro dismissione, è un'aspettativa legittima nei confronti delle aziende, compresa la nostra.

Tornando alla prospettiva di insieme, non ci si può scordare di una transizione dei sistemi informatici ancora in corso che presenta tuttora significative ed irrisolte lacune anche per quanto concerne la qualità dell'offerta alla clientela.

Il Lavoro agile e l'introduzione della modalità "Agile" in alcuni gruppi di lavoro trasversali, sono altre questioni che si definiscono in modo accattivante ma dovranno rispondere alla prova dei fatti. Per quanto riguarda quello che per semplicità definiamo "smart working", si prevedono revisioni logistiche, strutturali ed organizzative ad alto tasso di complessità che già ora inducono all'attenzione mentre per i futuri teams "agili" ci sembra si stiano creando aspettative di risultato piuttosto elevate.

Rimanendo al più cogente "Future of Work", è ormai in auge l'idea di eliminare le postazioni fisse (anche in questo caso l'input è esogeno) ma ciò apre una serie di questioni afferenti, tra l'altro, alla futura gestione di spazi e scrivanie, alla responsabilità ed alle modalità di custodia degli strumenti informatici aziendali forniti in dotazione personale, alla separazione effettiva dei tempi di vita e lavoro e così via.

Una delle principali questioni sindacali che si sta prospettando, crediamo sia insita nella necessità di affrontare il "nuovo mondo" che DB sta progettando, ed in parte già realizzando, in modo complessivo (olistico, verrebbe da dire, parafrasando il gergo aziendale).

Segmentare le varie problematiche ed affrontare il cambiamento attraverso confronti parziali non crediamo possa funzionare in chiave strategica anche se tatticamente l'idea può forse apparire attraente per chi ha in mano le carte del gioco.

Siamo convinti che tanto più profonde sono le riorganizzazioni, tanto più diviene importante, per l’Azienda stessa, il coinvolgimento non solamente formale del Sindacato e su questo ci attendiamo qualche concreto passo avanti anche rispetto al passato.

Vogliamo dire con chiarezza che non abbiamo paura del futuro e nemmeno delle complicazioni che si intravedono dietro l’angolo della nostra piccola storia aziendale.

Non partiamo con pregiudizi o preconcetti particolari, salvo uno: vogliamo poter contrattare davvero, a tutti i livelli ed in ogni occasione.

Senza Lavoratrici e Lavoratori la Banca non va avanti e creare le migliori condizioni per tutti è un dovere sia nostro che dell’Azienda.

Data leakege protection: Un’ulteriore novità e qualche riflessione

Dal 23 agosto sono entrate in vigore ulteriori restrizioni nell’ambito del cosiddetto “Data Leakege Protection”, ovvero il sistema automatico aziendale di verifica e controllo dei messaggi e dei files in uscita.

La novità, al momento, è rilevabile unicamente consultanto “dbnetwork” che ne ha dato notizia lo scorso mese di luglio.

Le OO.SS. hanno chiesto ulteriori approfondimenti a DB che ha pertanto specificato che il nuovo blocco non è superabile ed è finalizzato ad evitare il trasferimento di files da postazioni o strumenti aziendali verso “sharecopy” esterne quali ad esempio Dropbox, Google drive od Icloud.

Crediamo non si tratti di un intervento di per sé particolarmente significativo in quanto probabilmente non sono molti i casi ed i Colleghi potenzialmente toccati dalla novità.

La questione tuttavia presenta alcuni spunti su cui ragionare. Anzitutto rimane aperta la necessità di comprensione e verifica del sistema DLP che, per sua stessa natura, potrebbe comportare rischi di improprio controllo che possono andare oltre la semplice e legittima tutela aziendale.

Ovviamente confidiamo nel fatto che la Banca non abusi delle possibilità fornite dalla tecnologia ma allo stesso tempo, sotto il profilo sindacale, si ravvisa la necessità di vigilare su ogni nuova implementazione al fine di garantire la massima trasparenza della procedura che, come sappiamo, viene tecnicamente gestita dalla Germania.

Questa osservazione introduce un secondo aspetto: la Banca ha deciso, in linea di massima, di non inviare ai Dipendenti comunicazioni individuali riguardanti modifiche ad alcune disposizioni o procedure aziendali (come nel caso in questione).

Ci si deve quindi affidare alla consultazione del sito intranet od all’accesso a “normativa online” dove peraltro non sempre si riescono a reperire alcune informazioni.

Crediamo sia poco efficace affidarsi solamente a queste modalità, perlomeno in talune situazioni, poiché non tutti riescono quotidianamente a ritagliarsi uno spazio di tempo per aggiornare le proprie conoscenze su argomenti che possono anche avere importanti risvolti sul proprio lavoro.

Se poi, come in questa situazione, il reperimento delle notizie deve comportare la consultazione dell’intranet internazionale

ci pare evidente che qualcosa non sia perfettamente a posto.

Se possiamo quindi comprendere, almeno parzialmente, la nuova tendenza aziendale, riteniamo allo stesso tempo che DB debba vagliare con attenzione la necessità di utilizzare in casi specifici anche canali di più diffusa e certa consultazione, come le mail, per avvisare i Dipendenti riguardo a particolari variazioni normative.

Va tenuto conto che si sta continuando a procedere in questo modo per altre comunicazioni istituzionali.
Pensiamo sia in ogni caso opportuno pubblicare ogni modifica regolamentare anche in “normativa online” che rimane, fino a nuova comunicazione, l’ambito ufficiale da cui desumere ogni indicazione e prescrizione aziendale.

Essere moderni va bene ma la conoscenza e l’informazione oltre che doveri sono anche diritti.

Afghanistan (e non solo)

Le drammatiche notizie che ormai da qualche settimana arrivano da un luogo lontano come l’Afghanistan, da secoli scosso da guerre ed “imprese” coloniali o di polizia internazionale di dubbia opportunità e di efficacia sicuramente scarsa, hanno nuovamente sollevato la preoccupazione della società civile e posto in risalto alcune questioni davvero decisive per il futuro non solo di quel Paese ma dell’intera comunità internazionale.

In tale contesto, il presente ed il futuro della condizione delle donne costituiscono gli oggetti principali dell’appello, che troverete di seguito, rivolto alle Istituzioni italiane ed europee ad iniziativa di alcune importanti associazioni ed al quale ha subito aderito anche il Coordinamento Donne Nazionale della Fisac Cgil. Proposto subito dopo il precipitare della situazione esso conserva tuttora valore assoluto.

Senza volerci addentrare in elucubrazioni di politica estera che nemmeno chi è più accreditato di noi sembra abbia coerentemente elaborato nel corso dell’ultimo ventennio, vorremmo solamente accennare ad alcuni ragionamenti indotti anche, ma non solo, dalla tremenda vicenda afgana.

Gino Strada ci ha lasciati da poco ma già ora uno dei suoi lasciti intellettuali dimostra di essere inconfutabile: alla guerra non si rimedia, occorre non farla.

Qualsiasi possa essere la motivazione, imbracciare le armi porta morte, distruzione e disuguaglianza a breve ed a lungo termine ed alla fine di solito non vince nessuno (o forse davvero pochi) ma a perdere sono sempre in moltissimi.

Esportare modelli politici ha, per usare un eufemismo, qualche limite; compiere operazioni culturali senza l’obiettivo di creare egemonie risulta di contro un processo sicuramente più complesso ma rimane forse anche l’unico che abbia qualche probabilità di successo, con ciò intendendo la diffusione della comprensione e della tolleranza ed il libero sviluppo di molteplici forme di pensiero.

Dobbiamo fare molta attenzione ed evitare che le vittime di questa e delle altre tragedie che in silenzio si consumano nel mondo, alla fine fungano da “scudi umani” rispetto alle nostre debolezze e ci inducano all’indulgenza verso i nostri limiti.

Illudersi che la condizione della donna sia un problema solo afgano non ci aiuta a ricordare che in molti Paesi “amici” le cose siano in realtà già molto simili a quelle che vuole nuovamente instaurare il “nuovo” regime talebano e potrebbe farci dimenticare, ad esempio, che in Italia le violenze e le discriminazioni di genere, razza od orientamento personale sono estremamente diffuse e tendono ad aumentare piuttosto che a diminuire.

Certamente e per fortuna qui non si tratta di violenza istituzionalizzata (che pure di tanto in tanto affiora) e quindi occorre distinguere nettamente le cose. Sarebbe però sbagliato considerare semplici incidenti di percorso quelli che temiamo costituiscono invece il portato vero e proprio di una cultura dell'egoismo e della sopraffazione ben lontana dall'essere isolata e minoritaria.

I femminicidi di casa nostra per drammaticità e valenza sociale possono purtroppo essere paragonabili all'altra "strage degli innocenti" che funesta l'Italia, ovvero quella legata alle morti sul lavoro.

In un caso come nell'altro, abbiamo la conferma che sono ancora tanti i passi da muovere verso la concreta affermazione di quei principi di civiltà ed etica ai quali, almeno a parole, tutti dicono di fare riferimento.

Ogni afgano che muore cadendo da un aereo al quale si è aggrappato per fuggire, ogni donna di quel Paese che viene emarginata od uccisa, ogni bambino che crescerà vedendo solamente la guerra intorno a se: ognuna di queste tragedie ci deve far ricordare anche le contraddizioni irrisolte che tuttora sono ben radicate nella nostra società e nelle relazioni internazionali.

Ora esiste un'emergenza ed è giusto ed indispensabile che a questa situazione contingente vada rivolta la nostra attenzione immediata perché chi è in difficoltà non può permettersi il lusso di aspettare.

Se vogliamo davvero che in futuro venga stabilmente migliorata la condizione di tante persone che soffrono e subiscono ingiustizie, occorrerà sempre partire, in primo luogo, da noi stessi. Non è buonismo bensì semplice e sano realismo.

A fianco delle donne dell'Afghanistan

Assistiamo all'avanzata dell'esercito talebano in Afghanistan mentre da Kabul invasa giungono le prime immagini e le prime notizie di terribile violenza agita contro la popolazione tutta e contro le donne in particolare.
Pensiamo alle tante giovani donne afghane, cresciute nell'ultimo ventennio godendo di una serie di diritti, almeno sulla carta, tra cui quello all'istruzione e quello contro la violenza, che in queste ore si vedono braccate e costrette a rinunciare a tutte le loro libertà personali e ai loro diritti fondamentali.
Come Associazioni di donne che operano per la promozione della condizione femminile e la diffusione della cultura di genere, la difesa dei diritti civili e sociali e la promozione dei principi del rispetto, della non violenza, dell'accoglienza e che agiscono per sostenere le donne e contrastare fenomeni di povertà materiale e educativa, nonché ogni forma di violenza e discriminazione del genere femminile

CHIEDIAMO

- *che l'Italia e l'Europa tutta agiscano tempestivamente per portare soccorso alle donne afghane, alle bambine, alle attiviste e alle donne che hanno collaborato con i paesi occidentali per combattere la violenza talebana;*
- *che vengano immediatamente attivati corridoi umanitari internazionali per mettere in salvo tutte le donne afghane e i loro eventuali bambini, poiché in quanto donne – single, professioniste, insegnanti, intellettuali, artiste e attiviste – sono oggetto di rastrellamenti, violenze, stupri, schiavitù sessuale e interdizioni dalle loro attività lavorative;*
- *che venga data prioritariamente assistenza alle bambine che vedono violati i loro diritti fondamentali all'istruzione, alla cura, alla tutela da ogni forma di sfruttamento sessuale e da ogni forma di violenza.*

Auspichiamo inoltre che il nostro Paese definisca nettamente una posizione di apertura e accoglienza per le profughe e i profughi afghani che stanno cercando in queste ore di abbandonare i territori di guerra, offrendo loro asilo e assistenza.

Riteniamo che l'Europa non possa esimersi dal definire chiaramente una politica comune a tutti i Paesi aderenti, una politica che sia di accoglienza e sostegno alla popolazione afghana, riconoscendo la gravità dell'emergenza umanitaria in

corso.

Dalle nostre città, dai nostri territori, nei quali con le nostre azioni cerchiamo di costruire una cultura di pace, intesa anche come una varietà di pratiche e pensieri di cura, accogliamo il grido di aiuto delle nostre sorelle afgane e invitiamo tutte le associazioni di donne, i gruppi, i movimenti, le singole attiviste, le donne delle istituzioni, le artiste e le intellettuali, a firmare questa nostra richiesta indirizzata alla Presidente della Commissione Europea Ursula von der Leyen, al Ministro degli Esteri Luigi Di Maio, alla Ministra degli Interni Luciana Lamorgese, al Presidente del Consiglio Mario Draghi.

Associazione Orlando – Associazione WOMEN – Women of Mediterranean East and South European Network – Casa Internazionale delle Donne di Roma