

*Giornalino di informazione a cura della Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB***DB: A CHE PUNTO SIAMO?**

Finita la primavera, arrivata l'estate, il trimestre in corso non sta facendo emergere rilevanti evoluzioni in tema riorganizzazione IPB Italy.

Ad esclusione, infatti, della costituzione della nuova figura del ConsulenteFamily, che è stato accolto favorevolmente dalle Organizzazioni Sindacali perché consente di definire un percorso di carriera più uniforme nel campo della consulenza della Premium Bank (garantendo anche alle colleghe e colleghi il riconoscimento di inquadramenti più favorevoli rispetto alla figura del Persona Banker), per ora poco si è mosso.

A fine maggio si è svolto un incontro di verifica come previsto dall'Accordo siglato lo scorso agosto 2022, che ci ha lasciato perplessi sullo stato di evoluzione e la gestione del riassetto deciso dall'Azienda.

Mentre per gli interventi di DG l'Azienda non rileva ritardi, per quanto attiene gli accorpamenti invece ancora molto è da definire, così come per quanto riguarda l'apertura delle Flagship previste (una già operativa a Firenze, altre da realizzarsi entro la fine del prossimo anno).

Quello che però al momento ci lascia decisamente preoccupato è invece che per il momento ancora non è chiaro quando diventeranno operativi imprimi hub amministrativi e a quali attività si dovranno dedicare.

A fronte delle dichiarazioni aziendali circa l'impegno a nuove assunzioni, in IPB e particolarmente in Premium sono pochi i nuovi colleghi e colleghe assunti: questo, accompagnato al ritardo nella creazione degli hub sopra ricordati, crea sempre maggiore insofferenza nelle colleghe e colleghi della Rete, già provati da carichi di lavoro sempre più pressanti, legati non solo all'attività commerciale e alle relative pressioni, ma anche e soprattutto ad adempimenti normativi in tema antiriciclaggio.

Entro settembre, peraltro, la Banca ha annunciato che alcune decine di sportelli cesseranno definitivamente il servizio di cassa: dove questo è già avvenuto, in particolare sulla piazza di Milano, le colleghe e i colleghi ci riferiscono la difficoltà di gestire una platea troppo estesa di clienti che si presentano allo sportello.

Per questo, sebbene avessimo accolto con cautela le rassicurazioni aziendali e del nostro Consigliere Delegato, deve essere chiaro che entro l'autunno ci aspettiamo interventi consistenti dell'Azienda per migliorare il clima aziendale e le condizioni di lavoro di colleghe e colleghi; in caso contrario, ci riserveremo di valutare con le altre Organizzazioni Sindacali gli interventi più opportuni da intraprendere per garantire il benessere lavorativo di tutte e tutti.

Per quanto attiene invece all'Azienda a livello generale, giugno è stato caratterizzato da alcuni incontri tra DB e Organizzazioni Sindacali che hanno portato a siglare l'accordo per la costituzione della Banca del Tempo.

Tale strumento, previsto dal nostro CCNL, permette di coniugare la conciliazione tra tempi di vita e lavoro e solidarietà sociale: ciascuna lavoratrice e lavoratore può volontariamente versare parte del suo tempo sotto forma di ferie – ex festività – Banca delle Ore – ROL, per metterlo a disposizione di colleghe che devono

affrontare specifiche situazioni di grande disagio e che abbiano esaurito ogni causale di assenza a loro disposizione.

Con la sottoscrizione dell'accordo, DB si è impegnata ad alimentare la BDT con una dotazione annua iniziale di 500 ore; a fronte poi delle donazioni da parte dei colleghi, l'Azienda si è impegnata ad un paritetico versamento fino al raggiungimento di un ulteriore contributo annuo fino a 200 ore. L'utilizzo dei permessi BDT potrà avvenire a giornate intere o a mezze giornate nella misura massima pro-capite di 15 giorni annui. L'accordo prevede inoltre che le eventuali ore BDT non utilizzate a fine anno non vadano perse, ma si aggiungano alla dotazione dell'anno successivo. Il regolamento e le modalità da seguire e le condizioni per fruire o per versare nella BDT verranno resi noti tramite circolare aziendale nel mese di settembre.

ALTRI ARTICOLI CONTENUTI NEL NUMERO ALLEGATO:

- FRINGE BENEFIT E MUTUI: AGGIORNAMENTI ALLA LUCE DEL DECRETO LAVORO
- OCCUPAZIONE FEMMINILE E GENDER PAY GAP: IN ITALIA LA SITUAZIONE PEGGIORA
- I CONTI NON TORNANO

⇒ [SCARICA](#)