



By: [borealnz](#) - All Rights Reserved

In questi giorni stanno arrivando a tutti i Colleghi alcune comunicazioni aziendali riguardanti i nuovi "valori" che dovrebbero orientare l'operato della banca nei prossimi anni.

Scontato il fatto che abbiamo sempre difficoltà a parlare di "valori" quando si tratta di attività finanziarie che guardano al profitto economico tout-court (saremo nostalgici ma i veri valori secondo noi si riscontrano in altri ambiti e con altre modalità), la campagna di DB dimostra una volta di più quanto sia l'abisso che divide l'enunciazione di principi dalla realtà dei fatti. Curiosamente, i nuovi indirizzi comportamentali e culturali (anche qui usiamo questo termine con molti distinguo) di DB vengono propagandati proprio in coincidenza con una nuova riorganizzazione che in Italia porterà ad esuberi di personale presenti e futuri e contemporaneamente alla distribuzione dei premi legati al sistema incentivante MbO 2103 che tanti malumori e perplessità sta registrando.

Leggendo le comunicazioni aziendali non si può non notare che da un lato si dichiara come occorra "declinare affari e transazioni non appropriati per il Cliente", come "nel condurre i nostri affari occorra considerare anche l'interesse della comunità", che bisogna "essere consapevoli che una relazione di lungo periodo è più profittevole di una di breve periodo", dall'altro, nella vita reale, si spinge ossessivamente alla vendita di prodotti a qualsiasi costo ed alle logiche di breve periodo come evidenzia la divisione in trimestri delle attività commerciali o la durata ancora più ridotta di alcune campagne.

Tra l'altro, speriamo abbiano spiegato bene a qualcuno (a più di uno) che tra i comportamenti negativi presenti nell'elenco aziendale vi è il "considerare gli incentivi come il fine ultimo delle nostre attività": è una bella affermazione ma... quanti "capi" (e non solo, talvolta) ragionano davvero in questo modo e quanti invece esattamente all'opposto? Fate un po' voi...

Quando si dice che la banca intende "favorire un contesto e sistemi che promuovano l'apertura mentale" il pensiero va inevitabilmente alla richiesta che ogni collega giornalmente si sente fare in maniera più o meno esplicita: occorre essere "allineati" con quanto dispone l'azienda, non c'è spazio e tempo per coloro che coltivano un qualche dubbio, fosse anche apertamente costruttivo...

Non vogliamo fare in questa sede un'analisi puntuale di ogni indicazione aziendale, sarebbe inutile ed eccessivamente lungo, e d'altro canto ci siamo incontrati spesso con una banca che sembra (finge?) non conoscere quanto accade giornalmente nei suoi uffici e parla con le Organizzazioni Sindacali di contesti e scenari lontani dalla realtà e dal vissuto quotidiano.

Enunciare nuovi "valori", peraltro sotto la spinta non tanto di una presa di coscienza autonoma quanto piuttosto a fronte di una caduta verticale nella credibilità di un intero sistema bancario, può diventare un altro esercizio retorico (in tutta onestà crediamo che anche questa volta sarà così) oppure una possibilità di imboccare strade differenti da prima.

Se l'azienda fosse disposta, noi potremmo anche interloquire con lei su alcuni degli argomenti che oggi sta portando all'attenzione dei suoi dipendenti: sui sistemi incentivanti avremmo sempre voluto farlo, sui costi e sugli sprechi siamo disponibili, sui comportamenti etici e responsabili si sfonderebbe una porta aperta, e così via.

Se invece anche in questo caso si tratterà di parlarsi addosso in qualche call conference o distribuire qualche cartoncino patinato con stampate cose di cui nessuno si cura, allora non potremo che stigmatizzare una volta di più un comportamento che ci consegna una lontananza seria e preoccupante tra il dire ed il fare.

Stiamo attraversando un periodo complesso e difficile in cui la banca sta organizzando un futuro che non ci tranquillizza, anche questa è un'occasione per misurare la controparte e la sua affidabilità rispetto a quanto ci viene detto ufficialmente.

### **E intanto succede anche questo!**

Nei giorni scorsi, sul sito intranet del Gruppo (DB Network) sono state pubblicate notizie sui dati di bilancio relativo al 2013.

E' stato riportato che i risultati dell'esercizio sono stati rivisti al ribasso rispetto alle previsioni a causa della transazione milionaria di risarcimento alla famiglia di Leo Kirch (stiamo parlando di "soli" 775 milioni di



euro più 200 di interessi e spese forfettarie che hanno generato una diminuzione dell'utile di 350 milioni di euro rispetto a quanto comunicato a dicembre).

Tutti i commentatori hanno peraltro evidenziato che l'azienda ha conseguito un avvio di anno (2014) di difficoltà sul mercato dell'Investment Banking e del trading, che si trasforma in altri 500 tagli di posti di lavoro nel settore (principalmente nelle filiali di Francoforte e Londra dopo i 2000 dell'anno scorso).

Molti giornali hanno evidenziato come notizia di rilievo che le retribuzioni dei "Boss del Board" hanno subito un incremento di milioni di euro, in percentuale del 50% circa, in un periodo caratterizzato dagli obiettivi del piano sulla riduzione dei costi (OpEX, Strategy 2012/2015), tutto centrato sul taglio delle retribuzioni legate agli obiettivi (del 30%) e sui risparmi da riorganizzazione del settore IT, delle localizzazioni dei Centri Servizi e dagli altri progetti di risparmio.

[i valori di deutsche bank](#)