

Come saprete il nostro CIA è stato rinnovato l' 8 marzo 2011 ed è nel frattempo scaduto alla fine dello stesso anno.

Sino ad oggi non si è ancora provveduto a riscrivere gli articoli contrattuali adattandoli, laddove necessario, ai contenuti delle intese raggiunte; si tratta di un lavoro solo parzialmente di routine che sarebbe stato utile completare nonostante la sopravvenuta formale scadenza del CIA.

Nei mesi scorsi, le quattro OO.SS. del tavolo unitario che hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo, hanno avuto vari incontri con l'azienda per produrre la versione definitiva dell'articolato; nel corso dei diversi confronti è stato compiuto un percorso tutt'altro che semplice con la banca per addivenire ad una formulazione condivisa del nuovo testo.

L'azienda ha spesso cercato di introdurre elementi ritenuti fuorvianti o non accettabili da parte sindacale, ad ogni modo si era giunti ad una sostanziale convergenza che lasciava presagire la conclusione della vicenda. Proprio allora, la banca ha chiesto alle OO.SS. di sottoscrivere una dichiarazione congiunta (?) nella quale si conveniva sulla necessità di intervenire sulle nuove assunzioni per consentire alla banca di non rinunciare ai risparmi previsti dal nuovo CCNL in caso di promozioni derivanti dai periodi di adibizione previsti per alcune figure professionali.

In sostanza, il CCNL garantisce alle banche di poter applicare ai nuovi assunti un salario ridotto, pari a circa 1.600 Euro lordi al mese, per 4 anni; se nel corso di questo periodo un collega dovesse avere un passaggio di livello in conseguenza delle adibizioni previste dal CIA si dovrebbero prevedere, secondo la banca, soluzioni che consentano comunque di non perdere il vantaggio economico per il datore di lavoro.

A parte il fatto che non ci è stato reso noto quali potrebbero essere le misure che potrebbe avere in mente la banca e senza voler entrare nel merito specifico di una norma del CCNL concepita e scritta in maniera diciamo approssimativa, è evidente che non c'era spazio per le OO.SS. per poter condividere una impostazione del genere; si tratta di una questione che coinvolge i diversi livelli contrattuali (Nazionale ed Aziendale) e che non ha precedenti nel settore .

Fatto sta, che a fronte della nostra disponibilità a sottoscrivere il testo del CIA senza questa dichiarazione la banca ha reso noto che o si firmava tutto oppure nulla e questo ha reso impossibile ogni ulteriore prosecuzione di quella che nel frattempo era divenuta una vera e propria trattativa e non un semplice tavolo tecnico.

La posizione aziendale ci è parsa incomprensibile ed intransigente, ad ogni buon conto dobbiamo ormai pensare a rinnovare il prossimo CIA (e non sarà cosa facile) ma questa volta, lo abbiamo già preannunciato alla banca, l'articolato dovrà essere predisposto subito e non rimandato a date successive.

Alleghiamo lettera unitaria inviata nei giorni scorsi alla banca.

PRESSIONI COMMERCIALI: A QUANDO L'INCONTRO?

Era l'inizio di agosto quando abbiamo chiesto unitariamente alla banca un incontro per parlare delle fortissime pressioni commerciali rivolte ai colleghi, soprattutto della rete.

Agosto è un mese particolare, d'accordo, ma da allora è passato molto tempo e ancora non abbiamo una convocazione.

Non è un atteggiamento accettabile ed il problema è tutt'altro che risolto, anzi , sta iniziando il quarto trimestre ed i vari responsabili commerciali stanno "affilando le armi" per non perdersi il ricco bonus di quest'ultimo periodo dell'anno ...

Solleciteremo l'azienda e vi terremo informati.

LA BANCA RIORGANIZZA GLI UFFICI MA “DIMENTICA” DI INFORMARE IL SINDACATO

Qualche giorno fa, il responsabile del settore PBC Accounting & Control Service di Milano ha convocato i colleghi per informarli che alcune attività amministrative sarebbero state spostate sul PBC Services di Roma e quindi vi era la possibilità di chiedere trasferimenti in rete o presso altri uffici della DG.

Peccato che la banca non abbia mai intrattenuto le Organizzazioni sindacali su questa iniziativa, obbligo che secondo noi deriva dalle normative contrattuali e che pertanto va senz'altro rispettato prima di intraprendere iniziative che possano avere ricadute sui colleghi.

Ovviamente abbiamo unitariamente scritto alla banca per chiedere di essere informati e convocati.

Purtroppo abbiamo avuto anche in passato occasioni per verificare come l'azienda tenda ad evitare le procedure contrattuali od a interpretarle in modo “restrittivo” chiedendo di attivare quelle norme che risultino meno impegnative per la banca; è un atteggiamento che non possiamo certamente avallare e rispetto al quale non mancheremo di intervenire perché stiamo parlando di norme a tutela dei colleghi che rendono possibile entrare nel merito di questioni legate all'organizzazione del lavoro.

ANCHE DEUTSCHE BANK AG HA LA SUA SPENDING REVIEW:

IL PIANO 2013 – 2015 E' INCENTRATO SUI TAGLI DEI COSTI.

Il 12 settembre è stato presentato il piano industriale del Gruppo DB AG a livello globale. Si tratta di una strategia in gran parte incentrata sulla riduzione dei costi per i quali viene pianificato un taglio di 4,5 miliardi di Euro nel triennio.

Torneremo su questo aspetto poiché i costi del personale sono una, come al solito, delle componenti del progetto. In generale, ad una prima lettura, si possono evidenziare alcune linee di tendenza che hanno ispirato il piano tedesco: prospettive di crescita economica ridotta e dipendente dagli interventi pubblici; sviluppo possibile solo nei mercati emergenti; timori di strette regolamentari (sarebbe ora, aggiungiamo noi); scarsa reputazione delle banche da parte dei soggetti sociali e quindi necessità di creare prodotti “sostenibili”; possibilità di superare le difficoltà solo attraverso fusioni o acquisizioni. I documenti aziendali parlano di “ricalibrare” la banca agendo sulla selezione dei business per investire su quelli profittevoli, adeguare quelli meno redditizi ma comunque necessari ed uscire dagli altri.

In questo senso, si punta a crescere sensibilmente sui mercati asiatici, abbastanza in America e Germania mentre si prevede una decrescita nell'area Euro dove si tenderà a sviluppare il rapporto soprattutto con le grandi imprese ed i clienti istituzionali. In generale, la banca tenderà a standardizzare ed automatizzare le procedure cercando di ridurre i costi fissi. Per quanto concerne gli aspetti legati al personale, è già stato annunciato il taglio di 1.900 dipendenti anche se non si sa ancora esattamente come verranno distribuiti; singolare che DB AG dica che ci siano già “accordi” sindacali al riguardo visto che per parte nostra non sappiamo nulla più di quanto reso noto alla stampa.

Il Comitato Aziendale Europeo di fine settembre potrebbe fornirci qualche indicazione. Riguarderanno anche l'Italia? Vi sono voci diverse a questo proposito e non vogliamo cimentarci in giochi previsionali; sarà comunque molto difficile che il nostro Paese, viste anche le premesse sopra citate, possa rimanere completamente escluso dal riassetto in procinto di partire, pertanto è ragionevole attendersi ricadute di qualche genere, non fosse altro che in termini riorganizzativi.

Un capitolo specifico è poi dedicato alla “cultura” aziendale ed alla necessità che la stessa sia adeguata ai cambiamenti in corso. Ci sono alcuni concetti validi come l'orientamento a politiche di lungo termine e sostenibili, l'importanza di focalizzarsi sul cliente, il valore del lavoro collettivo, che poi però vengono declinati in

modo perlomeno dubbio od indefinito. L'azienda dice di aver costruito una cultura globale orientata al risultato, allo spirito imprenditoriale, che trasmette voglia di primeggiare e grande capacità di adattamento, che ha rispetto per le diversità ma rimane ancorata al

proprio territorio ... idee un po' scontate che poi nella quotidianità non è facile veder perseguite seriamente se non in termini di massimizzazione del guadagno. E veniamo alle politiche reddituali, dove DB AG vuole effettuare un riallineamento dei compensi. I bonus per i manager più alti verranno erogati in un periodo di 5 anni anziché gli attuali 3:

un bel modo di fare sacrifici, niente da dire. Si vogliono ridurre i bonus legati alle performance commerciali: vediamo se qualche riflesso lo avremo anche sui nostri (pessimi) sistemi incentivanti sinora concepiti e gestiti in maniera unilaterale dall'azienda. Si pensa di affidare a controlli esterni le pratiche di incentivazione applicate in azienda ma questo sarà un costo aggiuntivo da sostenere (forse basterà tagliare qualche dipendente per rientrare dalle spese). Scusate l'ironia ma quando in questa banca si parla di bonus se ne fa anche di involontaria perché un bel grafico ci mostra come nel Gruppo,

nel periodo 2006/ 2011, essi siano percentualmente calati rispetto ai guadagni aziendali: vorremmo ben vedere, visto che in questi anni il titolo in borsa si è deprezzato di circa il 60% ed il "brand" non sempre è apparso sui giornali per motivi edificanti. Teniamo presente, anche a quest'ultimo proposito, che si vogliono inasprire le sanzioni per chi tiene comportamenti irregolari (speriamo non ci si riferisca solo a chi non mette un timbro al posto giusto). Vedremo dunque nei prossimi mesi cosa accadrà nel Gruppo e, soprattutto, in Italia. La presentazione dei giorni scorsi aveva anche un intento auto celebrante che abbiamo sottolineato in alcuni passaggi ed era comunque molto ampia; sicuramente ci troviamo di fronte ad un altro passaggio importante che rileviamo in linea con le tendenze imprenditoriali attuali che non potendo fare leva sull'incremento dei volumi ritengono di poter ottenere gli stessi risultati attraverso la compressione delle spese. Non si tratta di politiche a costo zero, soprattutto per le lavoratrici ed i lavoratori.

[Scarica documento](#)