ACCORDI E DISACCORDI

Dopo quasi due mesi di trattative intense e davvero complesse, si è arrivati all'accordo sulla gestione degli esuberi nel Gruppo DB Italia. Non intendiamo in questa sede soffermarci sui contenuti dell'intesa unitaria, già ampiamente divulgati nei giorni scorsi ma riteniamo utili alcune osservazioni sulla cifra politica della trattativa che va al di là della contingenza. Riteniamo si sia trattato di un accordo positivo che ha visto il tavolo unitario imporre all'azienda una modalità di confronto che guardasse anche ai prossimi anni e che potesse garantire un periodo di stabilità occupazionale (ricordiamo che sino al 31.12.2016 la banca si è impegnata a non ridurre ulteriormente il personale). Per altro verso, le condizioni di incentivazione a vario titolo garantite ai Colleghi che lasceranno l'azienda sono senz'altro interessanti. Insomma, dal nostro punto di vista gli obbiettivi di tutela per chi resta e di recupero economico per chi va sono stati centrati. Quello che non può lasciare tranquilli in prospettiva, purtroppo, è la confermata volontà di DB ad operare interventi sui processi operativi, esternalizzazioni ed appalti di attività che a tendere non potranno che incidere profondamente sugli organici, sul modo di lavorare dei dipendenti e, potenzialmente, anche sul loro status contrattuale. Vicenda non chiusa, quindi, ma si riparte da una serie di garanzie di informativa e di trattativa "in tempo reale" che prima non esistevano o venivano ignorate dalla controparte. Vietato illudersi ma giusto riconoscere il buon lavoro svolto da FABI, FIBA, FISAC e UILCA (l'accordo è solo frutto del loro lavoro e non certo di altre Sigle). Non c'è tempo per tirare il fiato, però, perché è partita la stagione del rinnovo del Contratto Nazionale con Assemblee che si sono svolte numerose anche nelle nostre realtà aziendali. La partita è importante e viene giocata dopo lo sciopero contro la disdetta da parte di ABI che lo scorso 31 ottobre ha mobilitato la Categoria in maniera davvero massiccia. La Piattaforma ha molti aspetti interessanti ed alcuni probabilmente difficili da raggiungere. Ci sono due aspetti che ci interessano in maniera particolare: riuscire non solo a difenderci ma anche rivendicare i nostri interessi nei confronti della banche e coinvolgere fino in fondo la Categoria. Clima lavorativo, salario discrezionale, modello organizzativo, tutele contrattuali non possono solo essere trincee ma debbono diventare elementi per far cambiare "filosofia" alle banche e portare elementi nuovi in un settore che non funziona e che non potrà reggere ulteriormente se permane un modo di fare azienda che, al di là delle operazioni di facciata, non contempli seriamente anche le esigenze dei Clienti e dei Lavoratori. Colleghi che non potranno rimanere esclusi da quanto avverrà nel corso della trattativa che si aprirà tra pochi giorni per non ripetere l'errore compiuto nel 2012 quando la sottoscrizione dell'accordo sul CCNL piovve praticamente dal cielo e venne portata alle Assemblee con un "prendere o lasciare" che finì per non convincere molti di noi. Guardiamo avanti, sappiamo che non tutto quello che è contenuto nella piattaforma arriverà a destinazione, tuttavia facciamo anche tesoro delle esperienze passate perché solo scelte consapevoli terranno unita la Categoria.

NE RESTERA' SOLTANTO UNO…?

Il 28 maggio ci sarà il primo incontro tra le parti per discutere del rinnovo del CCNL di Settore ma temiamo che ABI avrà difficoltà a comporre la propria delegazione…sono davvero molti i banchieri, ad elevati livelli anche nell'Associazione di categoria, ad essere coinvolti in indagini della Magistratura, alcuni addirittura sono stati colpiti da provvedimenti di limitazione della libertà. Ci "scherziamo su" ma molto amaramente perché trattare con chi ha così evidenti problemi di immagine e di onorabilità non è un vantaggio. D'altra parte non sarà facile per ABI venire a chiedere a noi di fare sacrifici o rinunce, magari affermando che non siamo in grado di cambiare e siamo troppo pagati, a fronte della palese mala gestione di moltissimi Istituti di Credito italiani da parte di banchieri che puntano solo a potere e denaro a qualsiasi costo. Anche se…

SE VOI FOSTE L'AZIENDA

Come pensereste di contribuire a realizzare gli obiettivi di contenimento dei costi in DB?

a) Limitando gli stipendi dei manager

b) tagliando le spese davvero inutili come auto aziendali di lusso, spese di rappresentanza, ecc.
c) rivedendo i sistemi incentivanti che premiano i soliti noti
d) non riconoscendo per almeno 4 anni inquadramenti superiori agli assunti post 2012 che già percepiscono uno stipendio ridotto del 18% e che comunque vengono chiamati a svolgere funzioni che prevedono un avanzamento di grado.
Se avete risposto d), potreste avere un futuro dirigenziale in DB (da noi è anche più semplice come vedrete di seguito), se invece avete preferito una o più delle risposte precedenti, beh non fatevi illusioni…potreste non fare tantissima carriera.
Però, siamo sicuri che la banca possa interpretare unilateralmente il CCNL e decidere, di fatto, di non applicare il CIA per questi Colleghi?

NUMERI DB

Al 31.3.14 nel Gruppo DB lavoravano 151 dirigenti su 3.387 dipendenti , ovvero circa il 4,5% del totale. Il dimensionamento medio del settore dovrebbe aggirarsi intorno al 2,3%, forse qualcosa da noi non torna. I Quadri Direttivi sono 1.621 dei quali ben 724 distribuiti tra QD3 e QD4 eppure il ricorso a consulenze esterne è frequente e costoso; anche a questo riguardo qualche ragionamento dovrebbe essere fatto, magari anche per capire meglio come si organizza il lavoro nelle aziende.

DB AG AUMENTA IL CAPITALE SOCIALE

Un aumento di capitale importante quello che si appresta a fare DB AG per un importo pari ad 8 miliardi di Euro e che segue quello di un anno fa di altri 3 miliardi. La banca è tuttora sottocapitalizzata (nonostante dell'argomento non si voglia parlare in azienda) e l'incremento di capitale serve a mettersi al riparo da nuove verifiche della BCE. Rimane il problema dell'esposizione in derivati…per importi praticamente impossibili da scrivere…Novità tra i sottoscrittori del nuovo aumento: parteciperà con una quota di circa 1,75 mld la famiglia reale del Qatar che pare orientata a progredire sino al 6% del capitale sociale. Staremo a vedere. Per intanto, forse per lusingare i nuovi investitori, DB AG si propone di ottenere già nel 2015 un risultato di ROE pari al 12% già scontato dalle imposte. Come dire, si torna agli obbiettivi che si conseguivano prima della crisi anche se sappiamo in che modo…siamo sicuri che la memoria insegni qualcosa?

PADOVA: NUOVA RSA FISAC CGIL!!!

Si è costituita a Padova una nuova RSA della nostra Organizzazione. Attraverso la partecipazione di vecchi e nuovi iscritti si è giunti ad un risultato che rappresenta un punto di partenza importante per una realtà come quella padovana in cui sono presenti sia sportelli di Rete che una numerosa UO Collection. Grazie a tutti i nostri Iscritti (presenti e…futuri) ed auguri a Ferruccio Bernardi che è stato eletto dai Colleghi Rappresentante Sindacale Aziendale.

ALTRI MONDI

Sciopero in Uccmb, società del Gruppo Unicredit che si occupa di recupero crediti, contro il rischio di esternalizzazione. L'adesione alla mobilitazione del 9.5 dal parte dei Lavoratori è stata altissima, ora si aspettano risposte dalla Capogruppo. Il fenomeno delle esternalizzazioni (ne sappiamo qualcosa anche noi) è uno dei problemi cui non ci si potrà sottrarre durante il rinnovo del CCNL.
Accordo in Electrolux, la nota azienda svedese che produce elettrodomestici e che opera in diversi siti produttivi italiani. L'intesa ha visto coinvolto anche il governo e consentirà di mantenere l'attività in Italia e di salvaguardare l'occupazione a fronte di investimenti da parte dell'azienda e di interventi statali a sostegno dei contratti di solidarietà. Si è evitato il trasferimento delle attività in Polonia, che pare oggi il Paese dove si concentrano molte attenzioni delle multinazionali europee, compresa DB, in quanto là il costo del lavoro e le condizioni dei lavoratori sono assai "interessanti" per le aziende. Un altro esempio di dumping
sociale sul quale riflettere a livello europeo.
Stimolare l'occupazione è un dovere per qualsiasi governo, figurarsi se ci lamentiamo se quello in carica prova a

farlo…però occorre vedere come. Dopo tanto parlare (discutere sarebbe termine troppo generoso per quel che si è visto) il nuovo esecutivo ha varato disposizioni che estendono la possibilità per le imprese di attivare contratti a termine ed iniziano ad introdurre la “tutela crescente” nel contratto a tempo indeterminato. Un po’ poco dal nostro punto di vista e neanche molto giusto a dirla tutta. D’altra parte l’unica cosa davvero indeterminata nel nostro mercato del lavoro è proprio il contratto… non la sua durata

Scarica documento