



By: [Hamed Saber](#) - [CC BY 2.0](#)

Le Relazioni Pericolose - Come avrete avuto modo di sapere leggendo le comunicazioni unitarie dei giorni scorsi, le Organizzazioni Sindacali in DB hanno chiesto due incontri all'azienda per poter finalmente affrontare i temi riguardanti prospettive future e criticità attuali del Gruppo. In particolare, per quanto attiene soprattutto le dinamiche generali a livello di realtà internazionale, è stata sollecitata una riunione con l'Ing. Valeri mentre per tutte le problematiche più immediate si è intrattenuto l'Ufficio del Personale ai massimi livelli. Ci soffermiamo in particolare su quest'ultima richiesta anche perché la riunione era stata fissata verso la fine di luglio ma non ha potuto svolgersi causa problemi organizzativi e quindi è stata già calendarizzata per il mese di settembre, quando riprenderà pienamente l'attività sindacale. L'esigenza di avere un confronto franco e ad ampio respiro con i vertici delle Risorse Umane non nasce a caso: le Organizzazioni Sindacali hanno dovuto riscontrare, successivamente alla conclusione della vertenza "esuberanti" dello scorso anno, un atteggiamento aziendale valutato molto negativamente e, soprattutto, infine inconcludente. Troppe volte (di fatto sempre) gli incontri sindacali che si sono tenuti in questi mesi hanno visto la banca porsi nella condizione non di interlocutore disponibile a mediare bensì di soggetto disposto tutt'al più ad ascoltare e, talvolta, a valutare le posizioni del Sindacato riservandosi comunque la facoltà di decidere in ultima istanza sulla base di criteri assunti a priori rispetto a quella che avrebbe dovuto essere una trattativa che in realtà tale non era. Emblematica l'ultima vicenda legata alla regolamentazione di un importante accordo sulla videosorveglianza che ha visto lo svolgimento di ben cinque incontri in DG e che si è concluso in un nulla di fatto proprio quando un accordo pareva a portata di mano a causa di una rigidità aziendale che, se mostrata per tempo, avrebbe reso palesemente superfluo il dispendio di tempo ed energie profuso nel tentativo di trovare una soluzione condivisa e soddisfacente per tutte le parti in causa. Il problema, ovviamente, non è tanto che si sia "perso tempo" in questa circostanza, il fatto è che questa ed analoghe situazioni del genere non possono essere accettate dal Sindacato perché ne mettono in discussione la legittimità ad essere interlocutore in azienda e scontano un approccio di tipo dirigistico ed unilaterale che, purtroppo, vediamo affermarsi sempre più frequentemente nel panorama delle relazioni sociali, non solo in banca. Oltretutto, nel momento in cui è sempre e solo l'azienda a gestire l'agenda degli incontri e degli argomenti, si corre il reale pericolo che i problemi scomodi per la banca non vengano mai affrontati in termini concreti in quanto "non all'ordine del giorno": **temi come le pressioni commerciali, le carenze di personale, gli aspetti dell'organizzazione del lavoro e della gestione degli addetti, l'introduzione di nuove tecnologie, gli impatti della redistribuzione delle attività in ambito transnazionale non sono secondari e non possono essere declinati e risolti di tanto in tanto solamente attraverso riduzioni dei dipendenti o delle lavorazioni svolte in azienda.** Sino al 2017, in virtù degli impegni a suo tempo sottoscritti, non vi saranno fuoriuscite collettive di personale, tuttavia non possiamo rimanere nel frattempo esclusi da un confronto necessario e continuo sull'evoluzione aziendale, anche perché è evidente che la riorganizzazione del 2014, ora andata completamente a regime, sta mostrando di non essere neutra quanto a ricadute sulle condizioni di lavoro di tanti Colleghi, in Rete ma non solo, tanto che la banca non è ancora riuscita a rispettare gli impegni per la concessione di nuovi Part Time prevista dagli accordi ed anche la situazione dei trasferimenti pendenti non è certo migliorata. Vedremo cosa accadrà a settembre, se vi sarà la possibilità di iniziare un percorso reciprocamente rispettoso dei ruoli ma soprattutto volto a raggiungere risultati effettivi, saremo ben lieti di ripartire con grande volontà di risolvere i problemi del Personale e quindi dell'azienda. Se così non fosse, dovremo valutare il da farsi con la giusta dose di intraprendenza e coraggio perché il problema non sarebbe solo il ruolo del Sindacato ma la capacità delle Lavoratrici e dei Lavoratori di far sentire la loro voce. Su questo non si può mediare.



Deutsche Bank: il nuovo numero di Contro Flash