

Numero 24  
11 Maggio 2016

IN QUESTO NUMERO:

- [La pagliuzza o la trave?](#)
- [Tra Otelma e Freud.](#)
- [Caro amico ti scrivo.](#)
- [Deja vu.](#)
- [E se domani...](#)
- [Altre banche.](#)
- [Salute a rischio](#)

## IL PUZZLE DI DEUTSCHE BANK

Come senz'altro sapete, in occasione dell'ultimo accordo di riorganizzazione che ha previsto la fuoriuscita di Colleghi attraverso l'utilizzo del Fondo di Solidarietà, DB si è impegnata a non ridurre ulteriormente il Personale sino al 31.12 di quest'anno. Ciò non ha pregiudicato la possibilità per l'azienda di mettere in cantiere ristrutturazioni che comunque, ancora per qualche mese, non possono avere impatti sui livelli occupazionali. Quello a cui stiamo assistendo, particolarmente in quest'ultimo periodo, è quindi un processo di continui interventi sull'organizzazione del lavoro e sulle strutture operative che prevedono appalti, cessioni di attività, modifiche degli orari di lavoro o di apertura al pubblico, ridefinizioni di servizi alla clientela e di ruoli professionali senza però estromissione di Lavoratori. L'elenco è talmente lungo che volendolo pubblicare si correrebbe il rischio di dimenticare qualcosa ed inoltre lo spettro delle operazioni in questione abbraccia un po' tutti i settori aziendali. Non entriamo perciò nel merito di tutte le situazioni anche perché pensiamo di aver sempre informato abbastanza puntualmente i Colleghi ed in questa sede tralasciamo anche gli aspetti legati alle contestazioni che le Organizzazioni Sindacali hanno sovente sollevato nei confronti della banca ritenendo taluni interventi al di fuori delle previsioni contrattuali e richiedendo pertanto confronti, tuttora in atto, a livello nazionale e/o giuridico per tentare di inquadrare esattamente, e possibilmente dirimere, le ragioni delle divergenze tra le parti. Quello che vogliamo sottolineare invece è che, secondo noi, siamo di fronte ad una revisione strutturale del profilo operativo di DB, con ogni probabilità suggerita dalla Germania, che attraverso movimenti "bradisismici" punta nel breve/medio periodo a cambiare pelle all'azienda con conseguenze che riteniamo possano essere davvero serie per tutti. E' vero che appaltare o cedere attività che coinvolgono 2 o 3 Colleghi in Direzione Generale provvedendo comunque a ricollocarli senza magari nemmeno spostarli di scrivania può sembrare un aspetto minimale ed è altrettanto vero che ridimensionare i servizi di sportello in rete magari fa più impressione ma poi, infine, ognuno per ora rimane più o meno dove era prima. Ma, come diceva Totò, "è la somma che fa il totale"... di fatto tanti piccoli tasselli iniziano a delineare un mosaico che non ci lascia per nulla tranquilli perché se è vero che gli accordi sindacali evitano per ora riduzioni del personale, non però trasferimenti od altre ricadute sui Lavoratori, il fatto che si distrugga lavoro senza al momento crearne altro alla lunga presenterà un conto da pagare e abbiamo il forte timore di sapere già a chi verrà presentata la fattura... Non vogliamo fare allarmismi, pur se nuove riorganizzazioni ci sono state preannunciate dalla banca anche se mentre scriviamo non ne conosciamo ufficialmente i contorni, ma solo richiamare l'attenzione sul fatto che si corre il rischio di inseguire tanti "piccoli" problemi perdendo di vista un quadro complessivo che deve invece essere preso in considerazione per prepararci a quanto potrebbe verificarsi una volta esaurita la moratoria sull'occupazione. Non basta guardare all'oggi, occorre che tutti ci sforziamo ad analizzare il futuro, magari incalzando sin da ora la banca su questo terreno che essa pare invece evitare accuratamente nelle relazioni sindacali.

## SERVI REBBE UN TOCCO DI VI NO (O UN PO' DI MINDFULNESS)

Eh sì, lo abbiamo sottolineato altre volte che una delle qualità richieste da molti responsabili DB è la capacità divinatoria. Di ciò stiamo parlando quando si chiede ai Colleghi di predisporre consuntivi giornalieri sulle vendite future (non si tratta di un refuso, è proprio questo che viene richiesto...) o quando si invitano le persone a modificare autonomamente l'organizzazione del proprio ufficio, del proprio sportello o della propria attività lavorativa senza fornire strumenti o indicazioni sul come o quando farlo ma dicendo che occorre avere inventiva, nel solco della migliore tradizione italiana dell' "armiamoci e partite". Una delle mancanze che viene imputata ai Colleghi nel caso in cui qualche cliente lasci la banca è che essi non sono stati in grado di fargli capire che i suoi veri interessi erano altri: quelli di rimanere in DB e di aderire pedissequamente alle proposte della banca. Insomma, in questi casi il cliente viene dipinto come un soggetto non in grado di valutare le proprie esigenze a tal punto che se la pensa diversamente dalla banca in realtà non ha capito niente. Per la proprietà transitiva, un tale ragionamento pare si debba pertanto applicare anche ai Colleghi che non sono riusciti ad evidenziare questa sua incapacità... Che dire invece, a proposito della valutazione dei clienti, dei motivi per cui oggi si danno stringenti obiettivi di riduzione delle profilazioni Mifid che in DB sembrano più elevate del normale? Mah... Comprendiamo le difficoltà a stare sul mercato, però le vacuità da psicanalisti della domenica potrebbero essere evitate a favore di una maggiore razionalità generale. Magari aiuterebbe estendere i corsi di "Mindfulness" che DB sta facendo fare ai suoi Managers: sui giornali è infatti uscita la notizia che la banca è una tra le aziende che stanno adottando programmi di "arte della consapevolezza" per rendere i dirigenti "equilibrati, concentrati e resilienti"... non sappiamo se ciò sia previsto anche in Italia: al momento ci verrebbe da dire di no... Facciamo intanto un invito esplicito all'azienda: chiarire a tutti cosa significa quello che viene detto negli sportelli riguardo il fatto che i risultati debbano essere raggiunti a tutti i costi perché ne va "della sostenibilità della banca" perché sarebbe utile sapere cosa accadrebbe se, come potrebbe anche capitare, non vengano soddisfatte in pieno aspettative che, eufemisticamente, sono spesso molto, molto ottimistiche...

## TI MANDO UN MESSAGGINO...

Chi di noi non usa il telefono mobile per scambiare messaggi, video od immagini, magari attraverso le applicazioni "social" come ad esempio Whatsapp? Ciascuno dia il proprio parere al riguardo, fatto sta che ognuno diventa raggiungibile in qualsiasi momento della giornata, che lo voglia o meno. Sempre più spesso accade che questi strumenti vengano utilizzati da responsabili o coordinatori per inoltrare ordini di servizio, spostamenti di sportello o comunque disposizioni di vario genere. I problemi al riguardo però sono diversi e non così banali come potrebbero apparire. Anzitutto c'è una questione di educazione in quanto non appare evidentemente un esempio di bon ton contattare Colleghi al di fuori dell'orario di lavoro, se non in ferie od in malattia, per affrontare questioni professionali. In secondo luogo, i numeri privati e non aziendali non possono essere utilizzati a fini lavorativi se non per situazioni del tutto particolari e gravi. Inoltre, l'orario di lavoro ha un significato preciso e l'eventuale diritto aziendale ad interloquire con i dipendenti al di fuori di esso è normato dalle previsioni in tema di reperibilità, che valgono anche per i Quadri Direttivi. Da ultimo, i canali attraverso i quali si possono impartire disposizioni o chiedere informazioni ai Colleghi sono individuati dalle regole interne aziendali che non ci sembra proprio riconoscano validità a strumenti quali Whatsapp od sms con le caratteristiche sopra descritte. Tra l'altro, spesso passa il concetto che gli avvisi serali siano una cortesia che il responsabile di turno usa nei confronti del Collega che così riesce ad organizzarsi meglio... Crediamo sia utile vengano chiarite le cose perché la situazione, soprattutto in alcuni contesti, sta degenerando ed ormai comincia appunto a farsi strada l'idea che un trillo a qualsiasi ora sul mio numero privato possa informarmi circa la prossima missione o la mia futura attività. Non si tratta di essere retrogradi o rompiscatole, l'invasione dell'ambito privato e la confusione di tempi e ruoli non sono solamente fastidiosi ma anche negativi per i singoli e per l'azienda perché generano "zone grigie" che potrebbero creare inconvenienti di vario genere. Il fatto è che in alcuni casi le esigenze di copertura dei ruoli sono così stringenti che si cercano scorciatoie per farvi fronte ma in tal modo si nasconde la polvere sotto il tappeto e si mettono i Colleghi in situazioni di disagio personale e professionale che la banca dovrebbe tenere in considerazione ma che fa finta di non vedere.....

## DEUTSCHE ANCORA "SOTTO ACCUSA"

Verrebbe da dire che sono non notizie, tuttavia ci sembra utile riportarle per sottolineare come la transizione di DB da azienda sempre "al limite" a banca normale (ammesso che ancora ne esistano) non è certo facile. In Gran Bretagna l'autorità di vigilanza (FCA) avrebbe aperto una nuova inchiesta a causa di "mancanze gravi e sistemiche" nelle attività di contrasto al riciclaggio finanziario. Secondo il Times, la FCA ritiene che DB presenti una "assoluta mancanza di leadership e scarso interesse dei dirigenti per i crimini finanziari". "Ci stiamo lavorando" ha sostanzialmente replicato la dirigenza... E' di questi giorni, poi, la nuova inchiesta che in Italia coinvolge DB Ag per l'improvvisa vendita di titoli di Stato italiani che nel 2011 contribuì a creare una situazione di grave disagio economico e politico per il nostro Paese. Si tratta di un procedimento che riguarda essenzialmente la vecchia dirigenza tedesca e che ha anche visto la convocazione da parte dei Magistrati della Procura di Trani del Consigliere Delegato Valeri in qualità di persona potenzialmente informata dei fatti, ancorché non indagata. Non commentiamo ulteriormente ma ci sembra evidente che per DB l'attraversata del deserto in cui si è persa pare lungi dall'essere completata...

## COME SARANNO LE BANCHE

Ogni periodo porta con sé idee nuove o che spesso si spacciano per tali. Dopo le crisi bancarie sono stati messi in discussione i modelli di business e quindi le società di consulenza hanno iniziato a delinearne altri, diversi e potenzialmente in grado di generare profitti e circuiti di efficienza mai visti prima... Magari sarebbe opportuno ricordare che i modelli fallimentari di oggi erano quelli di successo di ieri e che è probabile che le stesse società che ora li sconfessano abbiano contribuito a crearli, ma il discorso ci porterebbe lontano. E' anche vero che le condizioni cambiano ed occorre adeguarsi ma lo si fa sempre e solo quando arrivano situazioni dirompenti, mai in anticipo, a dimostrazione che ben pochi sono coloro che davvero sanno precorrere o condizionare i tempi.

Molto più facile fare i profeti del giorno dopo, evidentemente. Al di là di questo, l'idea che circola è che le banche tradizionali con sportelli e presenza territoriale diffusa siano destinate a scomparire, travolte dalla tecnologia, dalle nuove abitudini della clientela, naturali od indotte, e, soprattutto, dalla necessità di ridurre costi e vincoli. Il modello di riferimento pare risiedere più nelle reti di promotori finanziari od in quelle delle agenzie assicurative (infine niente di nuovo come vedete). Anche alcuni dirigenti, nel corso delle loro visite agli sportelli, si sbilanciano al riguardo facendo notare che è più facile raggiungere risultati brillanti con un agente piuttosto che con un'agenzia. Talvolta si lascia il discorso in sospeso, a mo' di avvertimento... Una volta stigmatizzati atteggiamenti "vagamente minatori" come quello sopra descritto, in questo momento non intendiamo addentrarci in una disputa ideologica su tale argomento. Ci pare evidente, però, che ogni modello ha pregi e limiti e che le valutazioni dovrebbero tenere conto di ogni esigenza e non solo di puri dati economici momentanei e da verificare in futuro. Ci rendiamo anche conto come al giorno d'oggi le banche facciano ragionamenti a senso unico e pertanto possano essere ben disposte ad accogliere soluzioni che da subito taglino i costi a prescindere e le rendano libere e maggiormente in grado di modificare a piacimento la propria organizzazione. Del resto, se vogliamo, anche il concetto di salario variabile come viene talvolta declinato è concepito con il meccanismo del "ti pago per quanto mi fai guadagnare" e per questo pericoloso in quanto tale e coerente, per certi versi, con un sistema aziendale leggero. Certo varrebbe la pena anche chiedersi a cosa serva una banca, quale ruolo abbia oltre ad essere una macchinetta per fare soldi, perché il concetto di prossimità al cliente, così importante in Italia, cominci ad essere messo da parte in favore di conti economici di breve periodo, cosa si intenda quando si dice di voler fare il bene del cliente. Non sappiamo cosa accadrà, intanto iniziamo a riflettere perché ci sembra che DB possa non essere insensibile a certe sirene e magari sarebbe utile parlarne per tempo.

## ALTRI MONDI (BANCARI)

- In Veneto Banca è stato firmato un accordo relativamente ad una pesante situazione occupazionale derivante dalla grave crisi che coinvolge l'azienda (non ci dilunghiamo oltre ma sappiamo tutti di chi è stata la responsabilità); l'intesa prevede uscite tramite pensionamenti e pre pensionamenti incentivati e volontari per 430 persone, ricollocamento delle altre 300 attraverso riqualificazione professionale, trasferimenti, giornate di solidarietà (22) e part time; previste anche stabilizzazioni per apprendisti e contratti a tempo determinato.
- In Ubi banca è stato predisposto un piano per riaprire il Fondo esuberi del 2015 ed accogliere ulteriori domande di cessazione anticipata dal lavoro; la novità riguarda il fatto che, a fronte di una fuoriuscita di circa 400 persone, la banca si è impegnata ad assumere fino a 130 dipendenti accedendo anche alla parte emergenziale del Fondo di solidarietà che attualmente assiste Lavoratori di banche in liquidazione che hanno perso l'occupazione e non hanno i requisiti per godere della pensione; si tratta di una previsione del Contratto Nazionale sino ad ora, di fatto, mai praticata nel settore.
- Gli stipendi dei banchieri italiani godono ancora di ottima salute tanto che, tra le principali banche, sono tutti sopra il milione di Euro all'anno... Si consolida la parte fissa dello stipendio seguendo una tendenza che abbiamo visto affermarsi anche in DB con l'operazione del New Compensation Framework che ha comportato vantaggi enormi man mano che cresceva l'importanza gerarchica degli interessati; in un periodo di incertezza ed anche per aggirare le norme che mettono in relazione parti fisse e parti variabili degli emolumenti, meglio evidentemente mettere in sicurezza i guadagni...

## CHI VIVRA' VEDRA'

La notizia, come quasi tutte quelle importanti, è passata un po' sotto traccia però ci sembra significativa perché scopercchia una verità scomoda che mette in discussione un modello di sviluppo e sociale che in pochi hanno la forza, il coraggio o la convenienza a riconoscere fallimentare. Eppure in questo caso si tratta di questioni davvero vitali: per la prima volta da quando si eseguono rilevazioni significative, la speranza di vita nel nostro Paese ha smesso di crescere ed anzi è regredita di qualche mese sia per le donne che per gli uomini. Lo certifica uno studio dell'Osservatorio nazionale sulla salute che da tredici anni pubblica il più ampio e completo studio scientifico sull'argomento. Vivere, statisticamente, alcune settimane meno del previsto potrebbe sembrare poca cosa (anche se...) ma l'elemento importante è che in pochi anni si è iniziato a dissipare un patrimonio, in tema di assistenza sanitaria, che si è sviluppato nei decenni dal dopoguerra ad oggi. Il rapporto evidenzia come l'efficacia dei servizi sanitari sia in declino non tanto perché viene compromessa la qualità generale quanto piuttosto perché meno persone sono in grado di accedervi e le opportunità non sono le stesse in tutto il territorio nazionale. Le cure sono divenute più costose e meno alla portata di tutti sia perché la sanità pubblica tende a ritirarsi in favore di quella privata sia perché nel nostro Paese non si creano percorsi di prevenzione adeguati (l'Italia è la nazione progredita dove si investe meno su questo tema). Se già vi sono centinaia di migliaia di persone che hanno difficoltà a curarsi una volta colpite da una malattia è difficile pensare che spendano soldi prima ancora di avere problemi di salute. La spesa pubblica italiana è rimasta stabile nel 2015 dopo i tagli degli anni precedenti ma è ampiamente al di sotto della media di altri Paesi occidentali (nel caso del Canada siamo alla metà) e vicina a quella dell'Est Europa. E' chiaro che esiste un problema di qualità della spesa e non solo di quantità ma è altrettanto evidente che l'aggressione alla sanità pubblica è orientata, oltre che a conseguire risparmi di bilancio, a favorire gli affari dei privati e non certo a creare situazioni di maggiore efficienza ed efficacia del sistema. Per chi non lo sapesse, quello statunitense è in gran parte privato eppure costa allo Stato, complessivamente, molto di più di quello italiano e se qualcuno vuole farsi un'idea di cosa significa un settore sanitario in mano ai privati, pensi all'odontoiatria in Italia ed ai costi che comporta per ciascuno di noi. Rimane il dato che queste politiche di bilancio informate all'austerità non servono alla gente ma solo ad una piccola parte di popolazione che si arricchisce sempre più a scapito della generalità. Ora iniziamo a vedere che anche in Italia le conseguenze non sono solo teoriche ma anche pratiche ma vale la pena ricordare che già in altri Paesi europei la speranza di vita è iniziata a scendere basti pensare alla Grecia...

<http://www.fisac-cgil.it/category/banche/deutsche-bank>

***ISCRIVETEVI E SOSTENETE LA FISAC CGIL IN DEUTSCHE BANK***