

Numero 32
22 Febbraio 2017

IN QUESTO NUMERO:

- **Ne vedremo di tutti i colori (ma forse solo due)?**
- **Pillole**
- **Maledetta Primavera**
- **Per molti e forse per tutti.**
- **Aforismi**
- **Ieri, oggi, ieri...**
- **Referendum, si parte.**

RED & BLUE

Le novità di queste prime settimane del 2017 in DB sono sostanzialmente tre: **vendita del comparto "Acquiring" delle carte di credito in Italia (si tratta della gestione dei pagamenti Pos), adozione anche nel nostro Paese di un nuovo sistema delle valutazioni delle prestazioni concepito a livello di Gruppo (Total Performance) e, soprattutto, la conferma che anche il 2016 si è chiuso per il Gruppo con una nuova consistente perdita (quasi un miliardo e mezzo di Euro).** Partendo da quest'ultima notizia, peraltro ampiamente prevedibile, occorre sottolineare che i cori di giubilo di chi rileva che lo sbilancio negativo si è ridotto rispetto all'anno precedente e quindi si sta uscendo dal tunnel purtroppo non vadano presi troppo sul serio: anche nel 2017 si correranno rischi di sanzioni, visti i numerosi problemi legali che continuano ad attanagliare il Gruppo ed inoltre l'andamento dei ricavi nel 2016 non è stato particolarmente positivo, anzi. In questo contesto l'Italia ha comunque ottenuto risultati discreti confermandosi secondo mercato di riferimento per DB, per quanto a grande distanza dalla Germania. Il complesso riassetto del Gruppo sta proseguendo (i tagli di personale toccheranno anche i settori del trading e dovrebbero assestarsi intorno alle 9.000 persone su scala complessiva) e, visto quanto già anticipatoci e riportato più volte, ci aspettiamo riflessi significativi anche sull'Italia. A dire il vero girano voci piuttosto insistenti circa la volontà della banca italiana di suddividere le attività in due comparti fondamentali: la banca tradizionale e quella di investimento. Sembra vi siano già i primi abbozzi di organigramma per quanto riguarda le figure apicali sia nella banca "retail" (Red) che in quella "investment" (Blue).

Nella prima dovrebbero confluire le attività di DB Easy e quelle di mass market, nella seconda la Private, riproducendo uno schema di banca con vocazioni ben distinte ma unitaria che, in termini del tutto teorici ed al netto delle ricadute che potrebbero derivarne, dal nostro punto di vista ha un senso. Sia chiaro, stiamo parlando di ipotesi non confermate anche se qualche capo si sta sbilanciando nel dire che ormai è tutto nero su bianco e si tratterebbe solo di limare alcuni aspetti. Staremo a vedere, anche perché sono da comprendere le ripercussioni che potrebbero verificarsi sulle altre società del Gruppo e sui settori per i quali non vi sono "voci" talmente dettagliate. Per intanto, e qui torniamo alla cessione di attività di Acquiring delle carte di credito cui abbiamo sopra accennato, l'azienda italiana ha iniziato a "fare cassa", operazione che magari potrebbe anche consentire di accantonare risorse da utilizzare nella riorganizzazione complessiva delle attività nel nostro Paese. La vicenda della vendita dell'Acquiring ad Istituto Centrale Banche Popolari ha visto alcuni aspetti curiosi: in primis non abbiamo ancora conto delle ripercussioni che l'operazione potrà avere dal punto di vista sindacale visto che la banca non ci ha intrattenuto se non inviandoci copia di un comunicato già pubblicato sul sito intranet di PBB diverse ore prima...L'azienda ha scelto di avvisare le Rappresentanze Sindacali solo dopo aver informato i Colleghi e questo non dimostra certo prontezza nei confronti delle Organizzazioni dei Lavoratori, tanto più che la notizia era già addirittura inserita nella rassegna stampa interna e quindi risaliva senz'altro almeno al giorno prima. In altri contesti, probabilmente, si sarebbero create non poche tensioni tra le parti, da noi ciò non è

accaduto...tant'è...contiamo non ci si possano attendere grandi problemi per i pochi Colleghi coinvolti operativamente dalla vicenda anche perché l'accordo di vendita prevede che DB continui ad occuparsi della gestione del servizio per almeno altri cinque anni. Rimane la cifra di un atteggiamento relazionale da parte della banca che presta il fianco a più di una perplessità e rende dubbiosi circa il modo nel quale vengono gestite le informazioni tra i vari organismi dell'azienda. Per completare la nostra analisi degli ultimi avvenimenti, ricordiamo che l'azienda, nel corso di uno dei pochi incontri di questo inizio di anno, ci ha presentato l'introduzione di un nuovo modello di valutazione delle prestazioni che intende adottare quest'anno ma che sarà a pieno regime solo nel 2019 (?). Come sempre in questi casi, trattandosi di iniziative che si limitano ad assumere quanto previsto in Germania, la banca si è affrettata a farci sapere che non ha margini per poter mettere in discussione alcunché. Quindi, prendere o lasciare, come al solito. Il nuovo sistema è un coacervo di procedure ed intenzioni che riteniamo non possa produrre grandi risultati. Al di là della presunta volontà di coinvolgere di più e meglio i Colleghi, ci sembra che si siano messe insieme troppe cose contrattuali ed extra contrattuali senza una visione tarabile sulla nostra realtà, con ulteriori aggravii in

termini di scadenze ed adempimenti a carico del Personale. Si citano "target non negoziabili" (?) come vendite e costi, determinazione della retribuzione complessiva, sistema premiante, formazione in inglese e tedesco (?), segnalazioni di criticità gestite unilateralmente dall'azienda come le "Red Flags" e si lascia decisamente ai margini l'unico elemento previsto esplicitamente dal Contratto (il giudizio sintetico). Come detto, siamo poco convinti che quello che verrà messo in piedi possa rappresentare un elemento positivo e migliorativo, tuttavia speriamo di sbagliarci. L'occasione ci pare propizia, comunque, per citare testualmente il passaggio del punto 7 dell'accordo sulle "pressioni commerciali" sottoscritto tra le parti lo scorso 8 febbraio (ne parliamo più avanti) giusto a futura memoria di qualche capo che sino ad oggi, procedure innovative o meno, ha sostenuto che la valutazione delle prestazioni coincide con la percentuale di budget raggiunto...

"Le parti si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi, rispettivamente, degli artt. 75 e 38, comma 2, del CCNL 31 marzo 2015".

MALEDETTA PRIMAVERA: LORETTA GOGGI ISPIRA IL MANAGEMENT DI DEUTSCHE BANK!

Conoscete quella canzone che fa: "Che fretta c'era? Maledetta primavera". Pensiamo di sì. Un successo di Loretta Goggi dei primi anni ottanta in cui si racconta di una donna che trascorre una serata piacevole in compagnia di un uomo. La mattina seguente lei però si accorge che c'è qualcosa di più profondo, non riesce più a far finta di niente, fare finta che non sia amore, e quando per caso chiude gli occhi si ritrova a pensare a lui proprio come quando ci si innamora. Da lì nasce il suo tormento che ora la fa star male, perché lui non ricambia lo stesso sentimento. "Maledetta primavera" appunto. Sono passati più di trent'anni ma questa canzone è sempre attuale, un evergreen.

Sì ma che c'entra la trama di un gioco amoroso di poche speranze con la nostra quotidianità scandita dal rumore dei soldi, dal suono della tastiera del pc, dal trillo dei telefoni, dall'apprensione sui listini delle borse mondiali e dalla tormentata vendita di prodotti finanziari?

Presto detto: la canzone rimanda a colloqui avuti con Colleghi che si occupano della consulenza, preoccupati del passo giornaliero necessario a raggiungere l'imminente budget primaverile, e sempre più tormentati dalle mail serali di comunicazione della produzione, specialmente se la giornata è andata male e, per l'appunto, non sono riusciti a "produrre" niente. Primavera e tormento dunque, due parole che esprimono concetti che oggi affliggono ma che in passato qualcuno aveva utilizzato per creare un grande successo canoro. E deve essere stata proprio la Goggi a ispirare il nostro management nella solita e consolidata pianificazione trimestrale di sempre: fissare cioè un budget esorbitante, irraggiungibile per la rete degli sportelli entro la scadenza del trimestre, **ovviamente entro il 21 di marzo (così, tanto per stare tutti tranquilli), appunto il primo giorno di primavera.**

E chi arriva primo vince! Sì ma cosa vince? Forse il premio è la gloria: dimostrare, a-non-so-chi, che quel regional e quindi quell'area, sono degni di far parte della Deutsche Bank, o, più semplicemente, evitare di essere citati come modello negativo in uno dei tanti pcq trimestrali nel corso dell'anno.

Sì ma, come riuscire a spronare le risorse per raggiungere questo obiettivo, non condiviso, ma così nobile e importante per l'Italia intera?

Vediamo insieme le possibilità adottate, che rientrano negli schemi della "famosa" pianificazione commerciale Deutsche Bank:

1. Provvedere a una regolare e ripetitiva rotazione dei consulenti commerciali nei vari sportelli della regione ----- **Fatto**
2. Fare promesse da marinaio su promozioni e avanzamenti di carriera alludendo alla gioia della gloria eterna ----- **Fatto**
3. Minacciare trasferimenti in sportelli lontani dalla zona di residenza in caso di mancato raggiungimento del budget ----- **Fatto**
4. Recarsi nei vari musei nazionali di storia medioevale per prelevare fruste e altri mezzi di tortura efficaci ----- **Sconsigliato**
5. Telefonare direttamente ai vari colleghi, senza passare dal via (il direttore) non per condividere un problema o una soluzione, bensì per pressare sul risultato, usando se del caso, anche parolacce ----- **Stra-fatto**
6. Fissare tre o più conference call settimanali per riepilogare gli obiettivi e il passo da tenere ignorando gli eventuali problemi segnalati ----- **Fattissimo**
7. Farsi inviare a fine giornata una mail che deve contenere solo ed esclusivamente la produzione giornaliera, perché il resto non conta ----- **Fatto**

Peccato davvero per l'inibizione dell'uso della frusta: rovina un elenco preciso ed efficace di strumenti per tormentare le risorse e, incitarle (espressione in voga usata tra i rappresentanti del management) a fare il loro dovere: vendere. Si può sostenere però, e con molta naturalezza, che sia la telefonata periodica che la mail serale di comunicazione del prodotto, sono dei validi strumenti di tortura alternativi ai mezzi che oramai vediamo esposti solo nei musei.

Ansia e tormento, ecco cosa riferiscono i Colleghi, come vivono la giornata e il trimestre. Questo e quello successivo, e quello dopo ancora. Perché la situazione paradossalmente non cambia mai. Si lavora sempre in uno stato d'emergenza.

Si è sempre più preoccupati di non riuscire, di non arrivare, di fare brutta figura, e quindi di non crescere mai all'interno di un'azienda che ha fatto del principio della meritocrazia la propria bandiera. Il messaggio dunque è questo: non fai carriera perché non te lo meriti. E perché non te lo meriti? Perché non hai raggiunto il budget. Semplice no?

La qualità dei prodotti da proporre alla clientela non è assolutamente messa in relazione alla tipologia della clientela e, soprattutto, poco importano le altre qualità di cui i colleghi possono essere dotati, quali per esempio il carisma, la capacità relazionale con i clienti, il senso di fiducia che si infonde loro, la qualità del servizio prestato, la professionalità, i comportamenti coerenti con il codice etico, il coinvolgimento delle risorse in un gioco di squadra, grazie anche alla capacità di leadership.

Si potrebbe pensare di non inviare la mail serale al regional di turno ma si rischia di sollevare sgomento e stupore: non inviare la mail serale è paragonabile solo a un ammutinamento. E qual è la conseguenza di un ammutinamento? Un bel tuffo in mare legato per bene dalla testa ai piedi.

I regional sostengono che, in questo momento, la Germania sta monitorando giorno per giorno i ricavi provenienti dall'Italia, e che quindi l'Italia deve tassativamente comunicare alla Germania a fine giornata quanto è stato raccolto. I dati dalla DG di Milano sono estraibili solo il giorno successivo e quindi in ritardo rispetto alle presunte richieste di Casa Madre. A cascata allora, sembrerebbe, che DG chieda ai responsabili delle due aree territoriali di comunicare i dati, che a loro volta lo chiedano ai regional, che a loro volta lo pretendano dagli sportelli.

Ma cos'è tutta questa fretta nel fare i conti della serva? Cosa può succedere in primavera se l'Italia non consegna quanto richiesto? Ma soprattutto perché non si procede a una pianificazione di medio periodo tramite iniziative sul territorio e con campagne commerciali adatte?

Dovremmo cominciare a unire le nostre forze per un cambiamento radicale nel comportamento verso le risorse negli sportelli. Perché se il cambiamento non avviene dall'alto, allora dobbiamo noi in primis prendere l'iniziativa per cercare, e poi pretendere, di vivere la giornata lavorativa in modo efficace, con più serenità e maggior consapevolezza delle nostre potenzialità. Ricevere telefonate pressanti e mail inquisitorie sono vissute come vessazioni alle persone, anche non collocare nulla in una giornata di difficoltà, non vuol dire non aver lavorato, anzi...

Però dobbiamo cominciare, come diceva qualcuno: l'unione fa la forza.

E se tutti cominciassimo a non mandare più la mail serale? Pensateci, sarebbe l'inizio di una nuova "primavera!"

VARIE ED EVENTUALI

Segnaliamo che l'importo della banca ore scaduto (quelle che hanno superato i 30 mesi senza che si sia provveduto al recupero) è stato riconosciuto sulle posizioni individuali in procedura CGP. Lo specifichiamo perché, come forse ricorderete, la questione è stata al centro di un incontro svoltosi qualche tempo fa allorquando la banca, per far fronte al problema dell'ingente quantità di questi recuperi mai eseguiti (stiamo parlando di un monte ore che risale a circa 8.000) aveva prospettato una serie di "soluzioni" che abbiamo ritenuto in quella fase non praticabili. **Per il futuro vedremo, intanto siamo lieti che la nostra idea, comunque conforme al dettato contrattuale, sia stata riconosciuta senza difficoltà e quindi non vi siano state "perdite di diritti" da parte di alcuno.** Suggeriamo ad ogni modo a tutti di fare attenzione alla propria posizione senza lasciar passare periodi troppo lunghi dopo lo svolgimento delle prestazioni straordinarie per non rendere difficoltosa l'esigibilità del recupero. Si è svolto anche l'incontro annuale sulla sicurezza. I dati riportano una rischiosità rapine in calo sia a livello di sistema che per DB. Diminuisce il numero degli eventi ma aumenta l'importo medio sottratto (in DB in modo particolare) a conferma che le aggressioni agli sportelli sono per lo più appannaggio di malviventi organizzati che riescono ad infiltrare i sistemi di sicurezza con un certo successo anche se non frequentemente. Per quanto ci riguarda, detto che alcuni episodi abbastanza clamorosi hanno coinvolto in modo significativo taluni sportelli senza per fortuna arrecare gravi danni alle persone, sono allo studio da parte della banca alcune misure che comporterebbero soprattutto l'estensione e l'ampliamento di sistemi centralizzati di controllo rispetto ai quali riteniamo avremo modo di interloquire ancora con l'azienda. Un'ultima annotazione riguarda il fatto che la banca non sta procedendo a rinnovare contratti a termine (per lo più si tratta di persone "somministrate") in scadenza. Si registrano ripercussioni in alcuni settori ed uffici che sono stati già ora messi in difficoltà dal venir meno di risorse del tutto funzionali alla normale operatività e non certo superflue. Anziché stabilizzare occupazione necessaria si va in direzione opposta seguendo un ordine, presumibilmente di derivazione tedesca e legato alla prospettiva di prossime riduzioni di personale, che pare riguardare tanto gli uffici interni che la rete e pone ulteriori ipoteche negative sulla gestione degli organici, sui carichi di lavoro, sulle sostituzioni (vedi missioni) e sull'efficienza complessiva delle unità operative coinvolte.

ACCORDI CHE FA(RA)NNO DI SCUTERE

Febbraio è stato un mese particolarmente "caldo" per il settore bancario: ben tre accordi sottoscritti in pochi giorni hanno portato una situazione sensibilmente diversa, almeno teoricamente, rispetto a quella riscontrabile alla fine dello scorso anno. Tre intese diverse, rivolte a platee differenti ma che non mancheranno di lasciare un segno profondo nel futuro della Categoria. Sarebbe troppo lungo fare una digressione analitica rispetto ai tre documenti sottoscritti tra le parti (comunque tutti disponibili nella loro versione integrale sul sito della Fisac CGIL) in quanto complessi e specifici, tuttavia cerchiamo di trovare, per ognuno di essi, degli

elementi di indirizzo e di prospettiva che riteniamo possano essere utili per meglio comprendere quanto accaduto e per tentare di capire cosa potrà avvenire. Secondo noi esiste un fil rouge evidente tra di essi e l'evidenza di un processo politico che ha caratteristiche ormai comprensibili e che è meglio cercare di riconoscere per poterlo, ai vari livelli, affrontare nel modo migliore (o meno compromettente, a voler essere più pessimisti). Gli accordi di cui stiamo trattando sono quello nazionale sulle pressioni commerciali, quello di Intesa sui "contratti misti" e quello di Unicredit a fronte della revisione del piano strategico che ha comportato

l'individuazione di un numero ulteriore di esuberi rispetto a quanto previsto sino ad ora. Stiamo parlando di un'intesa di Settore, che certamente riguarda tutti i Lavoratori, e di due accordi aziendali che però valgono per le maggiori aziende del comparto e quindi vanno letti in un'ottica più ampia, tenuto anche conto che sono stati entrambi concertati con l'apporto di ABI e delle Segreterie Nazionali dei Sindacati. L'intesa sulle "pressioni" commerciali rappresenta una possibilità ma, come ha avuto modo di ricordare addirittura "Il Sole 24 ore", per avere effetti concreti necessità di un impegno serio di tutte le parti in gioco altrimenti si corre il rischio di avere un testo come quello del 16.6.2004 utile solo a fare accademia e bella figura in qualche convegno. Nel Gruppo ISP è stato infine concepito il "Contratto misto", mezzo lavoro dipendente part time e mezzo promotore finanziario. Si tratta di una forma contrattuale innovativa per il settore e porta con sé numerose incognite e, secondo noi, poche opportunità. In Unicredit si parla di "Fasce Professionali" alle quali legare un "Trattamento economico di ruolo" che viene riconosciuto e dimensionato a seconda dei compiti assegnati e può venire ridefinito e ridotto di volta in volta, salvo un consolidamento attraverso un meccanismo di permanenza minima che ricalca nella sostanza quello del ruolo chiave per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello ma che viene applicato a tutti. I meccanismi di inquadramento, insomma, vengono rivisti in modo significativo con risvolti evidenti anche sulle dinamiche salariali. I temi delle politiche e pressioni commerciali, delle forme contrattuali, degli inquadramenti e della retribuzione sono rimasti in sospeso dal rinnovo del Contratto Nazionale di due anni fa ed ora riemergono (nell'accordo Unicredit, pur menzionando l'ambito aziendale, si parla esplicitamente di "un impianto contrattuale caratterizzato da una forte discontinuità") sostanzialmente non discusse in Categoria. Il Contratto Nazionale assomiglia più ad una "Legge delega" che ad un momento in cui si fissano con chiarezza obiettivi, tutele, diritti e doveri che possano valere per l'intero arco di vigenza dell'accordo. Si potrebbe dire che il mondo cambia velocemente (ma come vedremo sotto, anche questo è vero sino ad un certo punto...) e certo una buona dose di "flessibilità" da noi come altrove c'è sempre stata e non è da detestare. Altra cosa, però, è cambiare forma e scopo ad uno strumento come il Contratto Nazionale. Tutto si può fare ma riteniamo

che sarebbe opportuno mettere i Lavoratori e le Lavoratrici nella condizione migliore per capire e decidere. La trattativa continua ha dei pregi ma anche molti limiti, soprattutto se le parti in causa non hanno lo stesso peso politico e di condizionamento. Avere un Contratto Nazionale è fondamentale ma non si può correre il rischio di svuotarlo un poco alla volta o di metterlo in discussione in ogni momento, magari utilizzando la trattativa di secondo livello (una volta si diceva integrativa) per derogarlo piuttosto che per rafforzarlo. Non vogliamo fraintendimenti: non stiamo criticando alcuno e non ci erghiamo a giudici, primo perché non ci interessa e poi perché non ci sentiamo certo messi meglio di altri. Forse è però arrivato il momento di dirsi con chiarezza quali possono essere le prospettive di questo settore, quali quelle occupazionali, verso quali modelli di banca e soprattutto di rapporto di lavoro si sta andando. Occorre definire cosa significhi veramente parlare di incentivare la nuova occupazione laddove si riesce ad ottenere che si assumano giovani in misura pari ad un terzo od un quarto di coloro che se ne vanno dalle banche. Esiste un'idea circa quale potrebbe essere la dimensione occupazionale del settore nei prossimi anni? Fermo restando che stiamo parlando di un fenomeno generale preoccupante in senso lato, siamo anche noi persuasi che nelle banche ci sia spazio per un numero di addetti residuale rispetto ad oggi? La variabilità retributiva introdotta anche con questi accordi aziendali è vista come uno strumento per poter in qualche modo occupare più gente oppure è una concessione al fatto che il rapporto di lavoro non potrà che essere completamente diverso rispetto ad oggi ed in generale con minori oneri per le aziende? La spinta al welfare aziendale, presente ovunque nelle ultime intese bancarie, è legato al poter cogliere convenienze economiche introdotte od accentuate in via legislativa negli ultimi periodi oppure deriva da una sfiducia o peggio un'avversione nei confronti del ruolo pubblico? Non pensiamo che un Contratto, di qualsiasi livello, possa dare risposte esaustive a tutto ed a tutti, però crediamo che se si vuole cercare di governare, con prevedibili difficoltà e per quanto di nostra competenza, un settore od un'azienda sia necessario avere di fronte a sé una prospettiva legata ad un progetto sociale il più chiaro possibile, altrimenti il rischio di agire "caso per caso" è concreto e porta solo a creare situazioni diversificate nella forma ma riunificate nella sostanza di amplificare le debolezze del sistema e dei singoli Lavoratori.

SENTI CHI PARLA...

Alle volte la fantasia nulla può contro la realtà. Prese a caso da una rosa amplissima, vi segnaliamo alcune perle frutto della verve di capi che proprio non riescono a contenersi...

“Ecco colui che rappresenta il primo impatto della banca con il cliente” (presentando un Collega cassiere ad un capo più capo di lui). Poi, però, si corregge e indicando il self banking (il macchinario “che fa tutto”): “beh, a dire il vero il primo impatto per il cliente è lui” ... Evidentemente una macchina “vale” più di una persona per alcuni zelanti rappresentanti aziendali e poco importa se a far funzionare l’apparecchiatura debbano sovrintendere comunque uno o più esseri umani. In attesa che le macchine intelligenti soppiantino gli impiegati, attendiamo macchine educate che sostituiscano qualche capo. Riconoscimento: “Cyborg Award 2017”

Parlando delle “nomination” di soggetti da segnalare per un eventuale, ipotetico, possibile premio in denaro: “Intendiamoci, i responsabili non devono indicare qualcuno solo perché ha raggiunto il budget: quello è il minimo dovuto. Serve qualcosa di davvero eccezionale”. Meglio essere chiari, in effetti...non sia mai che ci sia chi crede che esaudire richieste impossibili sia un atto di eroismo professionale (ovviamente gli eroi sono davvero un’altra cosa). Telefonare tre volte al giorno e “studiare” file di Excel, quello sì che è importante...Riconoscimento: “Clark Kent Prize 2017”

IL MONDO CAMBIA (SIAMO SICURI?)

“Ogni cosa oggi sembra portare in sé la sua contraddizione. Macchine, dotate del meraviglioso potere di ridurre e potenziare il lavoro umano, fanno morire l’uomo di fame e lo ammazzano di lavoro. Un misterioso e fatale incantesimo trasforma le nuove sorgenti della ricchezza in fonti di miseria. Le conquiste della tecnica sembrano ottenute a prezzo della loro stessa natura. Sembra che l’uomo, nella misura in cui assoggetta la natura, si assoggetti ad altri uomini o alla propria abiezione. Perfino la pura luce della scienza sembra poter risplendere solo sullo sfondo tenebroso dell’ignoranza. Tutte le nostre scoperte e i nostri progressi sembrano infondere una vita spirituale alle forze materiali ed al tempo stesso istupidire la vita umana riducendola a forza materiale.”

Karl Marx

DUE REFERENDUM

Come saprete dei tre Referendum proposti dalla CGIL due sono stati approvati dalla Corte Costituzionale mentre uno, quello sulla modifica di alcune norme riguardanti “l’articolo 18”, è stato ritenuto non conforme alle previsioni di Legge. Esiste rammarico per quest’ultima scelta anche perché le motivazioni della Corte non paiono del tutto congruenti con altre del passato. Ovviamente non vogliamo in questa sede opinare il parere dei Giudici, altri potranno eventualmente farlo con maggiore cognizione di causa. Al di là di ogni valutazione, rimangono in piedi due quesiti referendari altrettanto importanti sui quali è opportuno essere informati ed attivi in quanto riguardano milioni di Persone in questo Paese ed un modo di concepire il lavoro dipendente retrogrado e primitivo. Torneremo sull’argomento anche perché la campagna della CGIL sta partendo proprio in questi giorni anche se la data della consultazione rimane incerta in ragione delle vicende politiche, spesso incomprensibili, che dovranno decidere la tenuta o meno della legislatura in corso e quindi l’eventuale fissazione di date per elezioni

politiche che condizioneranno lo svolgimento dei referendum. In estrema sintesi ecco di cosa trattano i quesiti referendari:

Abrogazione voucher: la liberalizzazione di questo modo di compensare quelli che dovevano essere “lavoretti” ha di fatto introdotto un ulteriore elemento di precarizzazione del mercato del lavoro in quanto sono decine di migliaia i dipendenti di fatto che operano continuativamente senza avere nemmeno un contratto scritto e versando pochi spiccioli alla previdenza. Una distorsione del genere non può andare avanti ancora.

Abrogazione delle norme che limitano la responsabilità solidale negli appalti: l’approvazione del referendum comporta che anche il committente verrebbe chiamato a rispondere di violazioni compiute dall’impresa appaltatrice nei confronti del Lavoratore. Anche in questo caso la deregolamentazione introdotta in questi anni risponde alla volontà di rendere più semplici e meno impegnative per i datori di lavoro le esternalizzazioni di attività (ed il nostro settore ne sa qualcosa), imprimendo ancora più consistenza alla “corsa al ribasso” per quanto riguarda salario e diritti.

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

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

