



NEW DB "CONTRO FLASH"

GIORNALINO DI INFORMAZIONE A CURA
DELLA SEGRETERIA DI COORDINAMENTO DEL
GRUPPO DB

Numero 51
17 Dicembre 2018

IN QUESTO NUMERO:

- Ancora tu...
- La logica del pollo.
- Riflessioni.

C'E' DEL MARCIO IN DANIMARCA

Difficile esprimere quello che è passato nella testa di ognuno di noi quando è stata resa nota la notizia che DB è nuovamente coinvolta in uno scandalo per riciclaggio di denaro che proviene dalla Danimarca, porta in Gran Bretagna, finisce in gran parte negli USA, trova origine in Russia e viene in gran parte gestito dalla banca tedesca. Un cosmopolitismo esemplare se non fosse per il merito della questione...Ci sono indagini in corso in tutta Europa e testimonianze di "insider" che sembrano non lasciare spazio a troppi equivoci quindi, nonostante i primi silenzi di rito e le successive ammissioni a denti stretti da parte della banca, dobbiamo aspettarci ulteriori conseguenze per DB e questa volta per una vicenda che sembra affondare le sue radici in tempi abbastanza recenti e che ha dimensioni ragguardevoli. Non sappiamo come potrà svilupparsi il caso in futuro, tuttavia è ragionevole pensare che la banca dovrà una volta di più sopportare conseguenze di carattere economico e reputazionale tutt'altro che trascurabili. Anche in alcune comunicazioni interne è apparso trasparire un certo scoramento di fronte all'ennesimo ostacolo (comunque frutto di atteggiamenti ancora una volta troppo "disinvolti" nella ricerca del profitto) che si frappone ad un processo di rinnovamento e di risanamento che, peraltro, ci è sempre sembrato poggiare su basi non troppo solide a prescindere dai recenti avvenimenti. L'andamento del titolo in borsa non lascia intravedere grandi prospettive e le quotazioni si stanno avvicinando pericolosamente a quello che per alcuni analisti potrebbe essere una sorta di "punto di non ritorno". Le voci di matrimoni tra banche consanguinee (vedi Commerz) derivano da una necessità piuttosto che da una strategia ed ora appaiono all'orizzonte anche soggetti di altri Paesi che potrebbero vedere nell'ex colosso germanico una buona occasione di acquisto, visto la sostanziale "stabilizzazione" del suo tracollo nel valore di mercato. Non ci addentriamo in ulteriori valutazioni od ipotesi, anzitutto perché, come abbiamo detto mille altre volte, non vogliamo fare un mestiere che non ci compete, ma anche in considerazione del fatto che in tutta onestà non sapremmo nemmeno cosa augurarci. In linea di massima, potrebbe essere preferibile una soluzione che possa fare piazza pulita del management che, a vario titolo, ha gestito la banca in questi anni ma siamo ben consapevoli che il mondo della finanza non offre grandi alternative in termini di etica e coscienza. Quello che invece è certo è che la credibilità della banca è ai minimi storici, al suo esterno come al suo interno, e che anche in Italia le sensazioni sono affatto positive. Qui da noi, sotto il profilo dei rapporti dell'azienda con il Personale, riteniamo sinceramente che il primo obiettivo dovrebbe essere la ricostituzione di un minimo di sentire comune, di quel senso di appartenenza che in questi anni è evaporato non solo per vicende esterne

ma anche in ragione di scelte e comportamenti discutibili da parte dei Dirigenti locali. I problemi che la banca riscontra in questo momento non possono trovare soluzione solamente mediante un po' di buona volontà e di spirito di corpo, tuttavia sottovalutare od ignorare questi aspetti rappresenta uno degli elementi per non trovare il bandolo di una matassa sempre più intricata che avviluppa tutto e tutti (o quasi). Non siamo tra coloro che pensano ad un'azienda come ad "una famiglia" perché i rapporti economici e giuridici che stanno alla base di quelli di lavoro dipendente costituiscono cosa ben differente rispetto ad una effettiva comunione di intenti e di sentimenti, però stabilire relazioni trasparenti ed indicare con chiarezza la direzione di marcia cercando sempre il massimo rispetto delle regole e delle Persone costituisce un viatico irrinunciabile per qualsiasi gruppo, comunque definito. Secondo noi in questo momento manca qualcosa, in Germania come in Italia, passando dalla Danimarca...

NON CI SIAMO

Nel mese di novembre si sono svolte due riunioni con l'azienda per discutere delle ricadute organizzative derivanti dalla recente ristrutturazione che ha comportato l'utilizzo del Fondo di solidarietà di settore e che sta comportando la fuoriuscita di 223 Colleghi. Le Organizzazioni sindacali avevano a suo tempo sollecitato un incontro urgente avendo rilevato numerose criticità e pesanti riflessi sulle condizioni lavorative legate alle chiusure di sportelli, al rientro sugli stessi di alcune incombenze operative ed alla necessità di coprire i vuoti che via via si stanno verificando con le uscite di Lavoratori per pensione o esodo. Possiamo ben dire che entrambi i confronti hanno prodotto risultati del tutto insoddisfacenti. Abbiamo avuto l'impressione di una profonda sottovalutazione aziendale delle conseguenze che si stanno abbattendo, in particolare sulla Rete, a seguito di una riorganizzazione che, ricordiamolo, nel merito degli interventi non ha visto alcuna condivisione da parte sindacale. Si ha un bel dire che in questa banca vi sono esuberanti: molte realtà fanno fatica ad aprire lo sportello giorno per giorno, i carichi di lavoro sono spesso estremamente gravosi e comportano rischi e difficoltà che infine ricadono in gran parte sui singoli. Nonostante le statistiche snocciolate dall'azienda paiano dimostrare la sostanziale indifferenza dei nuovi lavori riversati sui singoli sportelli a causa del decentramento operativo in corso, la "realtà non virtuale" che si vive quotidianamente sta a dimostrare il contrario. Ma la banca utilizza per le sue statistiche metodi e "panieri" che escludono in tutto od in parte alcuni dei nuovi aggravii con il risultato che sembra che, tutto sommato, sugli sportelli si spalmino, nella peggiore delle ipotesi, 4 o 5 operazioni in più al giorno... Che dire poi del problema, sentitissimo un po' ovunque ed in particolare in alcune aree come Piemonte e Sardegna, dei trasferimenti di personale. Nonostante la banca confermi di condividere la volontà di minimizzare i danni prevista anche dagli accordi, sono numerosi i Colleghi impattati, alcuni direttamente in ragione della chiusura delle loro agenzie, altri in via "sussidiaria" per l'effetto domino che talvolta generano gli spostamenti. In questa situazione fluida, abbiamo più di un sospetto circa il fatto che in molte realtà si sia ragionato in termini di esigenze e sostituzioni di carattere "commerciale", se non "punitivo", più che organizzativo con il risultato che assistiamo a trasferimenti talvolta apparentemente incomprensibili ma che non sono neutrali rispetto alla condizione di decine di persone che non cercano certo gloria o compensi ma solo di mantenere una vita ed un lavoro decente. Anche capire se alcuni provvedimenti siano da ricondurre alla riorganizzazione o meno talvolta appare complicato. Distinguere i fatti oggettivi dalle scelte soggettive dei vari capi aziendali, così come comprendere se imputare o meno alla straordinarietà della riorganizzazione oppure all'ordinarietà della gestione aziendale taluni provvedimenti è esercizio tutt'altro che

facile e non sempre le nostre interpretazioni risultano affini a quelle della banca. Il fatto che siano sostanzialmente le strutture commerciali territoriali della banca a predisporre le variazioni di organico nelle varie realtà, ivi comprese le poche assunzioni, con tutto quel che ne consegue, non risponde, a nostro avviso, alle necessità di una gestione equilibrata ed oculata e così spesso ci troviamo di fronte a soluzioni improvvisate e mal gestite anche sotto il profilo relazionale. In definitiva possiamo dire che la situazione sulla Rete è davvero critica, che il clima che si respira, come abbiamo sottolineato altre volte, è un misto di rabbia e frustrazione che non è destinato a produrre benefici per alcuno e che in tutta sincerità non si vedono segnali particolarmente positivi all'orizzonte. L'azienda dovrebbe riflettere seriamente su tutto ciò e se non lo facesse, forse occorrerà pensare a qualcosa di diverso dal semplice scambio di opinioni divergenti tra le parti.

RI FLESSIONI ...STORICHE

L'analisi delle varie evoluzioni dell'organizzazione del lavoro nel mondo moderno induce ad alcune considerazioni di carattere sociale e, sotto taluni aspetti, antropologico. La rivoluzione industriale ha comportato una segmentazione del tempo di lavoro rispetto a quello di vita inusuale rispetto alla precedente società rurale ed artigianale. Suddividere una giornata lavorativa in tempi predefiniti ed in azioni prestabilite è impresa ardua in ambito agricolo viste le numerose variabili legate all'ambiente, alle condizioni atmosferiche e così via ed analogamente il lavoro artigianale è condizionato da incognite riconducibili alla sostanziale unicità dei singoli prodotti. La produzione industriale invece ha necessitato sin da subito di standardizzare ogni elemento ed ogni momento della lavorazione per poter raggiungere il massimo risultato nel minor tempo possibile. Al di là dei vari metodi produttivi ed organizzativi succedutisi nel tempo (taylorismo, fordismo, toyotismo, ecc.), l'avanzare di modalità e tempi di lavoro comuni tra una moltitudine di persone raggruppate in spazi ben definiti ha rapidamente consentito l'evidenziarsi di esigenze e problematiche simili tra i vari lavoratori. Da ciò è derivata non solo quella che comunemente si definisce "coscienza di classe" ma anche una sorta di semplificazione, prima nell'individuazione e poi nelle rivendicazioni lavorative collettive e negli obiettivi da raggiungere per migliorare le condizioni sociali ed individuali di gruppi di persone abbastanza omogenei. L'orario di lavoro, per esempio, è stato sino ad ora uno straordinario strumento per ottenere l'acquisizione di quote di tempo "libero" dagli obblighi produttivi degli individui ed ha rappresentato anche il modo per distinguere in maniera netta un'identità autonoma del lavoratore rispetto alla propria professione ma anche, forse soprattutto, nei confronti del datore di lavoro. La suddivisione puntuale delle varie fasi produttive e dei compiti da assegnare ai lavoratori ha favorito un sistema di divisione del lavoro ben distinguibile e consentito scalettature economiche (inquadramenti) proporzionate a profili professionali chiaramente percepibili. Il conformarsi del mondo del lavoro a parametri di relativamente facile interpretazione ha comportato per un certo tempo uno sviluppo sociale in qualche misura lineare che si è riflettuto anche in una geometria relazionale definita, all'interno della quale non sono certamente scomparse storture, differenze, iniquità e contraddizioni (anzi) ma che appariva modificabile attraverso una conflittualità per lo più diretta tra le parti e dagli effetti spesso ravvisabili già nel breve periodo. Una situazione in qualche modo "pericolosa" o quanto meno troppo complicata per il capitalismo. L'introduzione di nuove tecnologie, particolarmente evidente in questi ultimi 30 anni, assieme alle mutate condizioni internazionali, alla crescita di imprese di dimensioni enormi (per certi versi paragonabili alle vecchie compagnie mercantili ma senza particolari legami né tantomeno sottomissioni ad un territorio od ad un'autorità specifici) ed ad altri fattori di carattere generale, ha consentito di modificare

profondamente non solo il modo di lavorare ma anche i rapporti di forza sociali ed ha costituito una delle chiavi principali utilizzate dal capitale per risolvere a proprio favore la situazione. Il confine tra le varie attività si è diradato, strumenti di lavoro personali hanno spesso preso il posto di apparati gestiti od organizzati collettivamente, il tempo di lavoro si è insinuato sempre più pervasivamente in ogni ambito della giornata, favorito dall'uso di apparecchiature che talvolta sono le stesse che gli individui utilizzano per scopi personali e che quindi ne rappresentano una sorta di estensione tecnologica che travalica l'esercizio di una specifica funzione professionale ed i relativi obblighi contrattuali ad essa legati. Molte imprese sono state in grado di convogliare strumenti e cambiamenti oltre i loro tradizionali luoghi di insediamento fisico creando quindi nuovi rapporti sociali ed un diverso grado di dipendenza del lavoro e di chi lo presta. In questo senso abbiamo avuto anche una trasformazione antropologica poiché i lavoratori, messi oltremodo alle strette da una carenza di opportunità, faticano non solo ad organizzarsi ma anche a comprendere e definire i propri interessi comuni e quindi a riconoscersi come parte di una collettività tendendo piuttosto ad isolarsi non solo in ambito professionale ma anche dal punto di vista sociale. Non solo, ma la profonda incertezza sul lavoro e quindi sul futuro orienta comportamenti diversi rispetto al passato e genera situazioni che spesso sfociano in eccessi di "mansuetudine" o nel loro contrario; in quest'ultimo caso, anche in ragione delle forti dosi di competitività insite nei modelli organizzativi aziendali e nella società più in generale, si può senz'altro parlare più spesso di conflitti "orizzontali" che si sviluppano all'interno e tra categorie "sfruttate" che non riescono a canalizzarsi, se non in modo relativo, in movimenti di contrapposizione vera e propria all'attuale sistema. Queste condizioni, ovviamente non universali ma facilmente avvertibili in numerose circostanze, conducono a comportamenti conseguenti e diffusi che cambiano la percezione sociale ed i rapporti tra gli individui e quelle classi che il sentire comune sembra aver già messo da parte ma che in realtà esistono ancora pur denotando caratteristiche e suddivisioni diverse rispetto a prima. Ovviamente anche le norme che regolano il rapporto di lavoro dipendente subiscono un forte condizionamento e nel nostro settore vediamo la tendenza ad un loro progressivo superamento che le imprese tendono ad interpretare in modo tendenzialmente univoco. A parte le varie forme di precariato tradizionale (tempo determinato, somministrazione) si va verso un mix di norme e di rapporti che configurano tratti del lavoro dipendente tout court laddove interessi l'azienda (rigidità nella gestione delle presenze, negli orari da garantire, nei trasferimenti e così via) accompagnati da richieste più o meno legittime ed ufficiali di elasticità professionale e di impegno lavorativo anche al di fuori di quanto normalmente previsto. Nel mondo bancario, DB compresa, il rapporto di lavoro subordinato (comunque insidiato dai fenomeni sopra ricordati) è ormai accompagnato da contratti di agenzia o di lavoro autonomo ben innestati all'interno di un'organizzazione aziendale che ormai non potrebbe nemmeno sostenersi senza queste forme ibride od alternative. Chiaramente anche il contenuto economico e professionale del lavoro bancario è aggredito dalla richiesta di nuove modalità di retribuzione e prestazione che le aziende vorrebbero sempre più orientate al raggiungimento di risultati individuali, predefiniti dal datore di lavoro, che comprimono i margini di autonomia dei singoli, i quali, al di là del ruolo, dipendono da strutture gerarchico/burocratiche che si sedimentano e si auto-alimentano e da scelte tecniche ed organizzative che cadono dall'alto senza possibilità di essere messe in discussione bensì solamente recepite in quanto tali nell'ambito di una presunta "condivisione" assunta a priori e senza alcun riscontro effettivo. Di fatto e contrariamente a quanto si potrebbe pensare, potere organizzativo ed economico finiscono per concentrarsi in modo sempre più palese in capo alle aziende, che in ogni caso non sembrano intenzionate a fermarsi. Alcuni studi prefigurano che gli studenti di oggi saranno chiamati a

svolgere lavori che attualmente nemmeno esistono: se ci pensiamo ci staremmo preparando a generazioni “usa e getta” poiché l’inadeguatezza e la sottomissione alle esigenze tecnologiche ed organizzative delle imprese farebbe andare le Persone “fuori parametro” sempre prima con conseguenze che già oggi iniziamo ad avvertire. La grande sfida sindacale, soprattutto per un’Organizzazione confederale come la CGIL, è riconfigurare ad un ambito di rappresentanza comune un mondo del lavoro spezzettato ed isolato e nel contempo leggere le prospettive per una rilettura complessiva dei rapporti sociali che porti al superamento di una condizione socio/economica che non deve essere accettata in quanto tale (come vorrebbero le aziende e larga parte delle forze politiche) bensì contrastata e condotta su altri binari rispetto a quelli contemporanei in quanto l’ attuale andamento porta con se’ un’idea di società ben diversa da quella, solidale e partecipativa, che vorremmo realizzare noi.

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

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

