



## PIATTAFORMA PER LE ASSEMBLEE NEL GRUPPO DEUTSCHE BANK

I Lavoratori della Deutsche Bank vivono da tempo, sia sulla Rete degli Sportelli che in Direzione Generale, una situazione di profonda difficoltà che deriva in particolare:

- Dalle rilevanti riorganizzazioni verificatesi negli ultimi anni;
- Dalla riduzione costante degli organici, non compensata da politiche di assunzioni più volte richieste dalle Organizzazioni Sindacali;
- Dall'appesantimento dei carichi di lavoro, legato a processi organizzativi che denotano scarsa efficienza e pesanti lacune sia dal punto di vista tecnologico sia dal punto di vista delle procedure operative;
- Dal costante ricorso della banca ad interventi di esternalizzazione ed appalto;
- Dalle persistenti richieste di mobilità territoriale (variazione sede di lavoro e/o utilizzo delle missioni), in combinazione con la difficoltà ad evadere gran parte delle domande di trasferimento;

Esistono inoltre aspetti legati alle costanti e continue pressioni commerciali che, gravando ulteriormente su carichi di lavoro sproporzionati ed eccessivi, rendono spesso quasi invivibile la condizione lavorativa quotidiana sulla Rete. A tale fenomeno si associa l'indebito, ingiustificato trasferimento di responsabilità d'impresa in capo a figure nevralgiche e già esposte a considerevoli rischi operativi (come ad esempio i Responsabili di Sportello). I Colleghi sono spesso lasciati soli anche allorché si devono fronteggiare le problematiche reputazionali legate alle vicende internazionali che coinvolgono il nostro Gruppo.

Occorre poi sottolineare che i numerosi e complessi adempimenti amministrativi e normativi che investono tutte le strutture aziendali non sono talvolta adeguatamente considerati dalla Banca in quanto messi in secondo piano da logiche di carattere meramente commerciale che tendono potenzialmente a mal conciliarsi con essi. Negli ultimi tempi abbiamo anche assistito al proliferare di contestazioni disciplinari, generalmente riconducibili proprio alla mancata osservanza di talune prescrizioni rigorosamente richiamate dall'Azienda. Non vi è inoltre disponibilità aziendale a sollevare i Colleghi da sanzioni patrimoniali, anche di una certa consistenza, quasi sempre riconducibili a condizioni di effettiva difficoltà organizzativa.

In un contesto così problematico, occorre anche avere attenzione ai processi di formazione che non possono essere gestiti con le attuali modalità "fai da te" che risultano palesemente insufficienti ed inadeguate a garantire effettiva consapevolezza e conoscenza; conseguentemente occorre individuare misure affinché i corsi online possano essere garantiti alla stregua di quelli in aula, senza sovrapposizioni con la normale operatività quotidiana.

A questo vanno aggiunte, come già ricordato, le ultime iniziative aziendali in termini di trasferimenti, pesantemente impattanti sulla vita dei Colleghi, nonché il sempre maggior ricorso agli appalti di attività di sviluppo DB Easy ad agenti esterni. Questa ultima tendenza non può che indurre a preoccupazione sia per quanto attiene le prospettive occupazionali che quelle professionali dei Colleghi via via impattati da analoghi processi.

Il quadro fosco si accompagna inoltre ad una strategia che vede il nostro Gruppo abbandonare aree geografiche del nostro Paese, con la chiusura di Sportelli o con la "atrofizzazione" di altre unità produttive costrette a fronteggiare il lavoro quotidiano in condizioni sempre più precarie.

Le Organizzazioni Sindacali intendono inoltre avviare al più presto un confronto con l'Azienda per trovare soluzioni strutturali che consentano di erogare un Premio Aziendale (VAP) che sia reale strumento di distribuzione economica a favore dei Lavoratori per il continuo e costante apporto professionale fornito dagli stessi e volto al raggiungimento di una produttività che, di contro, risente della approssimazione nelle scelte strategiche dei vertici.

Non si possono scaricare sui colleghi gli effetti delle decisioni di un Management che, nonostante tutto, continua a beneficiare di rilevanti riconoscimenti economici che contrastano con l'attuale momento di andamento "non positivo" degli indicatori di bilancio, determinato per forza di cose anche dalle politiche del Management stesso; un andamento che la Banca ha tuttavia evidenziato come "ostacolo" per l'erogazione del nostro Premio Aziendale.

Stiamo parlando di una situazione che vale sicuramente per quest'anno ma che rischia con ogni probabilità di proiettarsi anche sugli anni a venire. Per questo, come Organizzazioni Sindacali, intendiamo aprire un tavolo di confronto con la Delegazione Aziendale per costruire, ex novo, un impianto di indicatori che possano consentire oggi e nel prossimo futuro il raggiungimento delle condizioni per arrivare ad erogare un Premio che sia il giusto riconoscimento per il contributo dei Lavoratori.

Un altro aspetto che intendiamo affrontare con l'Azienda in questo tavolo di trattativa è quello del rinnovo delle nostre coperture sanitarie, in scadenza a fine 2019, avendo come obiettivo anche l'inserimento di prestazioni dentistiche attualmente non presenti nella Polizza sanitaria oggi vigente in Deutsche bank.

È inoltre nostra intenzione affrontare altre due tematiche che incidono in maniera rilevante nella vita quotidiana dei Colleghi:

1. il capitolo degli orari di lavoro e di innovative modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, anche nel quadro di uno "Smart Working" realmente attento, oltre che alle esigenze aziendali, alle esigenze dei Colleghi e delle loro famiglie.
2. la fissazione di regole chiare e trasparenti che possano consentire alle Lavoratrici e ai Lavoratori che richiedono il part-time di poter beneficiare di questo importante istituto, fondamentale per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, che andrebbe ampliato e valorizzato.

L'ultimo capitolo che intendiamo portare sul tavolo del confronto con l'Azienda è quello delle condizioni riservate al personale (mutui, prestiti, finanziamenti, ecc.) sui quali stiamo registrando da qualche tempo delle rigidità che, unite ad una certa discrezionalità aziendale nella valutazione della concessione degli stessi, determinano un quadro di pesante incertezza nei Colleghi ed il rischio che si concretizzino sempre più potenziali presupposti di arbitrio da parte dei vertici preposti all'autorizzazione di dette agevolazioni.

Le OO. SS. ritengono quindi non più prorogabile un confronto aperto con i Colleghi su tutto il territorio italiano per valutare e decidere insieme le soluzioni e le risposte per far fronte alla condizione appena descritta e per contribuire a migliorare significativamente la situazione lavorativa di tutti i Colleghi dando nel contempo una diversa prospettiva allo sviluppo dell'Azienda.

Milano, 25 Febbraio 2019

Segreteria Organo di Coordinamento  
FABI - FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN