



il giornalino

della Fisac CGIL in DB

Giornalino di informazione a cura della Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB

TRA EMERGENZA E NORMALITA' (SI FA' PER DIRE)

Questi ultimi giorni di febbraio sono stati senz'altro segnati dall'emergenza sanitaria legata al virus Covid19 che ha investito tutto il Paese ed in modo particolare Regioni in cui la presenza di Lavoratori DB è piuttosto estesa.



L'evento al nostro interno ha ovviamente generato apprensione e "confusione" ma dobbiamo dire che le prime risposte messe in atto dall'Azienda, con la quale le Organizzazioni Sindacali si sono relazionate sin da subito, si sono sviluppate linearmente rispetto alle direttive delle varie Autorità interessate e quindi la situazione appare in questa fase sostanzialmente sotto controllo. Rimane l'incognita legata al possibile prolungarsi nel tempo della situazione emergenziale, cosa che nessuno si augura ma purtroppo abbastanza probabile, che renderebbe inevitabili misure organizzative più strutturali che potrebbero provocare impatti a maggior livello di complessità.

Ovviamente la direttrice su cui sviluppare ogni intervento deve essere in via prioritaria quella della tutela della salute individuale e collettiva. Volendo trarre qualche indicazione che potrebbe essere di ausilio anche una volta finita l'emergenza, si potrebbe osservare che limitare gli spostamenti delle Persone, prevedere adeguati strumenti e modalità di lavoro anche a distanza, valorizzare la cultura della sicurezza e dell'attenzione collettiva potrebbero essere elementi da coltivare per rendere maggiormente sicura e "sostenibile" la nostra realtà produttiva a prescindere da eventi eccezionali.

In queste settimane ci sono stati comunque altri appuntamenti sindacali di un certo rilievo: anzitutto abbiamo sottoscritto il rinnovo dell'accordo sull'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) in azienda. Un fatto importante proprio alla luce degli ultimi avvenimenti che rendono sempre più necessario il presidio di queste tematiche a maggior tutela di ognuno di noi. Il vecchio accordo risaliva al 2009, venne sottoscritto in condizioni completamente differenti (basti pensare che esistevano società come Consorzio e F&F oggi incorporate da DB Spa) ed era stato superato da nuove intese nazionali. Inoltre, dopo più di 10 anni si crea finalmente l'occasione per eleggere nuovi Rappresentanti rivitalizzandone il ruolo. Se ne riparlerà dopo l'estate ma il risultato già ottenuto è senz'altro positivo.



Altro discorso per i confronti tenutisi in relazione a tematiche più volte sollecitate dalle Organizzazioni Sindacali in tema di Part-time e Formazione. I primi incontri si sono svolti nel mese di febbraio in conseguenza degli accordi presi lo scorso anno a seguito della vertenza con la banca scaturita dalle Assemblee che avevano coinvolto numerosissimi Lavoratori.

In questo caso le posizioni non sono ancora coincidenti e le differenze di valutazione abbastanza rilevanti. Ciò nonostante esiste la volontà di proseguire il confronto nelle prossime settimane.

Non si può inoltre nascondere che, al netto dell'emergenza sanitaria, l'attenzione di tutti è principalmente rivolta al Progetto Aurora ed alla sua implementazione definitiva prevista per il fine settimana di Pasqua. Avremo un confronto con l'Azienda perché i temi toccati sono rilevanti e meritano un approfondimento ed una definizione il più possibile condivisa. Proprio per questo, riteniamo preferibile non entrare, in questa sede, nel merito dei contenuti della questione, peraltro abbastanza noti a tutti e facilmente intuibili. Quello che appare evidente è che si tratta di un passaggio fondamentale per l'azienda e che certamente non mancherà (né sta mancando) l'apporto dei Colleghi alla buona riuscita del Progetto. Allo stesso tempo ed anche in considerazione di tutto ciò, ci aspettiamo sensibilità e disponibilità anche da parte della banca nei confronti di chi materialmente, come sempre, dovrà far funzionare le cose a Pasqua ma anche nei giorni a venire...

TRASFERIMENTO AL BUIO (TRATTO DA UNA STORIA VERA)

A proposito della riduzione degli spostamenti, se in situazione di emergenza l'Azienda si mostra accorta, altrettanto non si può dire nella quotidianità, almeno in alcuni casi. Il problema è che talvolta la banca sembra palesare attenzione alle aspettative professionali dei Colleghi... mandandoli in giro. Non ci riferiamo ai vari "viaggi premio" di oscura determinazione e natura che ogni tanto coinvolgono tanto chi si è fatto in quattro sul posto di lavoro quanto chi si è fatto in quattro nel chiedere ad altri di lavorare.

Stiamo invece parlando di situazioni che a noi paiono (ulteriormente) incomprensibili e che, anche sentendo i Colleghi, poco aiutano a migliorare motivazioni e condizioni di lavoro personali. Sia chiaro, magari siamo noi che non arriviamo a comprendere cotante alte vette di ispirazione gestionale ma qualche perplessità pensiamo sia lecito concedercela.

Per semplificare, utilizziamo una situazione veramente verificatasi che magari non può essere presa ad esempio assoluto ma che ci risulta non essere nemmeno un caso del tutto anomalo...



Il dato iniziale riguarda tre Colleghi, ognuno dei quali lavora vicino a casa. Tutti avrebbero l'aspirazione a migliorarsi e quindi a compiere qualche percorso professionale che in prospettiva possa rispondere almeno ad alcune delle loro aspettative. Tutti lo fanno presente e tutti sono disposti a valutare eventuali attendibili opportunità. Ovviamente a tutti viene promesso dai vari Responsabili che non mancheranno le occasioni e che loro sono tutti in rampa di lancio.

Il tempo passa, qualcuno in effetti cambia attività ma sostanzialmente la situazione rimane simile a prima fatta eccezione per le continue pressioni commerciali (in generale esercitate su chiunque, a dire il vero) perché "se si vogliono delle occasioni bisogna meritarselo con i numeri".

Un giorno si materializza il progetto lungamente atteso, l'auspicato ma anche temuto "giro dei Colleghi". La facciamo breve: tutti e tre i nostri protagonisti, coinvolti da una serie di movimenti collegati tra loro, vengono spostati a decine di chilometri di distanza, la condizione professionale migliora per uno, peggiora per un altro, rimane inalterata per il terzo... come dire somma zero. In compenso due degli interessati dovranno cambiare residenza o intraprendere una vita da pendolare mentre il terzo si avvicinerà leggermente a casa ma è quello che viene penalizzato in termini di ruolo.

Chiariamo che nessuno ha chiesto un trasferimento, nessuno ha nemmeno posto veti a priori ma tutti si attendevano una risposta coerente con le loro speranze altrimenti avrebbero continuato come prima aspettando altre opportunità. L'offerta però, era una di quelle "irrinunciabili" a cui rispondere in poche ore (meglio se immediatamente) e crediamo tutti abbiano capito come i margini di trattativa fossero inesistenti sin dall'inizio. E' bene sapere che ci si può opporre ad un trasferimento senza valido motivo ma non tutti decidono di farlo, soprattutto se non si è bancari sufficientemente navigati.

Dal punto di vista aziendale i costi aumentano perché si devono pagare "indennità di disagio" per il pendolarismo e addirittura canoni di affitto per il cambio di residenza.

Qualcuno scorge un vantaggio da tutto questo?

Noi no... ed abbiamo seri dubbi che circa il fatto che gli interessati la vedano diversamente.



Per fortuna, la maggior parte degli ambienti di lavoro riescono ad “assorbire” almeno parzialmente alcune condizioni negative ma rimane il fatto che a fronte di disagi e costi maggiori non si riescono a creare condizioni di maggior valore, nemmeno in prospettiva. Occorre prendere atto che i margini per percorsi professionali lineari si sono ridotti enormemente in questi anni, vuoi per le mutazioni nei contenuti del lavoro, vuoi per la riduzione degli Sportelli e quindi delle posizioni disponibili, vuoi per le esternalizzazioni o l’automazione, vuoi perché la suddivisione organizzativa tra Advisory e Retail ha comportato un’effettiva difficoltà di transizione dall’una all’altra.

Su questo ultimo aspetto ci sembra utile sottolineare che certe ingessature organizzative a nostro avviso non abbiano senso e costituiscano un ostacolo “artificiale” sul quale l’azienda farebbe bene a riflettere ed ad intervenire perché esso concorre a comportare ricadute negative che riteniamo davvero non necessarie e fortemente dannose.

Purtroppo fare promesse è facile ma mantenerle è una questione assai più complicata. Crediamo che alle volte basterebbe un po’ di sano pragmatismo e la dovuta dose di realismo per evitare di prendere decisioni che alla fine non aiutano alcuno. Se si espone con chiarezza la situazione per quello che è le persone capiscono e non è assolutamente detto che questo possa compromettere volontà, dedizione e voglia di migliorarsi, anzi...

MATERNITA’ FACOLTATIVA: ATTENZIONE AI GIORNI

Come tutti sanno, successivamente alla fruizione dei 5 mesi di congedo di maternità “obbligatoria”, i genitori (di solito le mamme ma la possibilità vale anche per i padri con regole più articolate) hanno diritto a richiedere il congedo parentale facoltativo.



La FACOLTATIVA, ha una durata diversa a seconda delle categorie di lavoratori coinvolti. Alla madre lavoratrice dipendente, spetta per un massimo di 6 mesi (180 giorni), continuativi o frazionati, da fruire entro i 12 anni di età del bambino.

Quello che invece molti non conoscono è che nei 180 giorni di “facoltativa”, se la stessa viene richiesta per un periodo continuativo (anche parziale come ad esempio due mesi), vengono computati nel calcolo anche i giorni di sabato e domenica (per noi non lavorativi) e le festività.

Dei 180 giorni di facoltativa, se andiamo a sottrarre i sabati, le domeniche e le festività, si coglie immediatamente come vengono meno diversi giorni per poter stare con il nostro bambino.

A tal proposito vogliamo sottolineare che per meglio comprendere la questione ci soccorre la comunicazione Inps: "Messaggio 18 Ottobre 2011, n.19772 - criteri di computo ed indennizzo del congedo parentale".

Questo documento ci spiega come poter fruire in maniera alternativa rispetto a quella normalmente utilizzata per la FACOLTATIVA; in particolare riporta che, contornando i sabati, le domeniche e i giorni di festa con le FERIE, possiamo conservare diversi giorni di congedo parentale.

Facciamo un esempio pratico così come riportato nella circolare:

supponiamo che il Lavoratore, con un orario articolato su 5 giorni lavorativi (come previsto normalmente dal nostro contratto, lunedì-venerdì), fruisca del congedo parentale nel seguente modo:

dal martedì a giovedì = congedo parentale
venerdì = ferie
sabato e domenica
lunedì = ferie

In quanto caso, sabato e domenica non si computano come giornate a titolo di congedo parentale in quanto inclusi in un periodo, seppure breve di ferie (lunedì e venerdì).

Se il lavoratore invece avesse fatto richiesta del congedo parentale da martedì a lunedì della settimana successiva, anche il sabato e domenica sarebbero stati inclusi nel calcolo dello stesso.

Ci sembra opportuno evidenziare anche questa particolarità offerta dalla normativa vigente per ottimizzare la FACOLTATIVA e venire quindi incontro alle esigenze di molti Colleghi.

Consigliamo sempre di rivolgersi ai nostri Rappresentanti sindacali aziendali, alle Strutture Territoriali della Fisac Cgil od al Patronato Inca Cgil qualora abbiate bisogno di consulenza ed informazioni riguardanti i temi legati alla Maternità/Paternità.

**La Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB
è a vostra disposizione nelle persone di:**



Maurizio Bordini
Eleonora Bovero
Rosario Salzano
Luigi Santosuosso



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

ISCRIVETEVI e sostenete la fisac cgil in deutsche bank