



il giornalino

della Fisac CGIL in DB

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

DB: A CHE PUNTO SIAMO?

Finita la primavera, arrivata l'estate, il trimestre in corso non sta facendo emergere rilevanti evoluzioni in tema riorganizzazione IPB Italy.

Ad esclusione, infatti, della costituzione della nuova figura del Consulente Family, che è stato accolto favorevolmente dalle Organizzazioni Sindacali perché consente di definire un percorso di carriera più uniforme nel campo della consulenza della Premium Bank (garantendo anche alle colleghe e colleghi il riconoscimento di inquadramenti più favorevoli rispetto alla figura del Persona Banker), per ora poco si è mosso.



A fine maggio si è svolto un incontro di verifica come previsto dall'Accordo siglato lo scorso agosto 2022, che **ci ha lasciato perplessi sullo stato di evoluzione e la gestione del riassetto deciso dall'Azienda.**

Mentre per gli interventi di DG l'Azienda non rileva ritardi, **per quanto attiene gli accorpamenti invece ancora molto è da definire**, così come per quanto riguarda l'apertura delle Flagship previste (una già operativa a Firenze, altre da realizzarsi entro la fine del prossimo anno).

Quello che però al momento ci lascia decisamente preoccupata è invece che **per il momento ancora non è chiaro quando diventeranno operativi i primi hub amministrativi e a quali attività si dovranno dedicare.**

A fronte delle dichiarazioni aziendali circa l'impegno a nuove assunzioni, in IPB e particolarmente in Premium sono pochi i nuovi colleghi e colleghe assunti: questo, accompagnato al ritardo nella creazione degli hub sopra ricordati, crea sempre maggiore insofferenza nelle colleghe e colleghi della Rete, già provati da carichi di lavoro sempre più pressanti, legati non solo all'attività commerciale e alle relative pressioni, ma anche e soprattutto ad adempimenti normativi in tema antiriciclaggio.

Entro settembre, peraltro, la Banca ha annunciato che **alcune decine di sportelli cesseranno definitivamente il servizio di cassa**: dove questo è già avvenuto, in particolare sulla piazza di Milano, le colleghe e i colleghi ci riferiscono la difficoltà di gestire una platea troppo estesa di clienti che si presentano allo sportello.



Per questo, sebbene avessimo accolto con cautela le rassicurazioni aziendali e del nostro Consigliere Delegato, **deve essere chiaro che entro l'autunno ci aspettiamo interventi consistenti dell'Azienda per migliorare il clima aziendale e le condizioni di lavoro di colleghe e colleghi**; in caso contrario, ci riserveremo di valutare con le altre Organizzazioni Sindacali gli interventi più opportuni da intraprendere per garantire il benessere lavorativo di tutte e tutti.

Per quanto attiene invece all'Azienda a livello generale, giugno è stato caratterizzato da alcuni incontri tra DB e Organizzazioni Sindacali che hanno portato a siglare l'accordo per la costituzione della **Banca del Tempo**.

Tale strumento, previsto dal nostro CCNL, permette di coniugare la conciliazione tra tempi di vita e lavoro e solidarietà sociale: ciascuna lavoratrice e lavoratore può volontariamente versare parte del suo tempo sotto forma di ferie – ex festività – Banca delle Ore – ROL, per metterlo a disposizione di colleghe che devono affrontare specifiche situazioni di grande disagio e che abbiano esaurito ogni causale di assenza a loro disposizione.

Con la sottoscrizione dell'accordo, DB si è impegnata ad alimentare la BDT con una dotazione annua iniziale di 500 ore; a fronte poi delle donazioni da parte dei colleghi, l'Azienda si è impegnata ad un paritetico versamento fino al raggiungimento di un ulteriore contributo annuo fino a 200 ore. L'utilizzo dei permessi BDT potrà avvenire a giornate intere o a mezze giornate nella misura massima pro-capite di 15 giorni annui. L'accordo prevede inoltre che le eventuali ore BDT non utilizzate a fine anno non vadano perse, ma si aggiungano alla dotazione dell'anno successivo. Il regolamento e le modalità da seguire e le condizioni per fruire o per versare nella BDT verranno resi noti tramite circolare aziendale nel mese di settembre.

FRINGE BENEFIT E MUTUI: AGGIORNAMENTI ALLA LUCE DEL DECRETO LAVORO

Come già trattato in nostre comunicazioni precedenti, il progressivo rialzo dei tassi BCE sta procurando seri problemi a lavoratrici e lavoratori del nostro settore, beneficiari di prestiti e mutui agevolati.

Questo perché, come previsto dal TUIR (Testo Unico Imposte sui redditi), **se l'ammontare di beni e servizi che rientrano nell'ambito dei fringe benefit supera la soglia dei 258,23 euro, allora tutto il controvalore di tali beni e servizi erogati è soggetto ad imposizione IRPEF.**



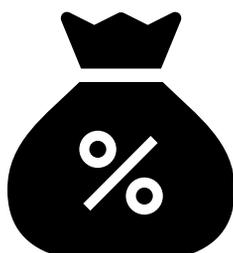
Per quanto nello specifico riguarda mutui e prestiti concessi a condizioni di favore (e nella nostra Azienda sono ancora in corso verifiche per capire quali prodotti rientrano in questa fattispecie), il valore del benefit su cui calcolare tale tassazione è pari al 50% della differenza tra il valore degli interessi effettivamente pagati e quelli calcolati prendendo a riferimento il tasso BCE a fine anno.

Il Decreto-legge 48 del 4 maggio 2023 ("Decreto Lavoro") ha reintrodotta la soglia di detassazione a 3000 euro dei fringe benefit, esclusivamente a lavoratrici e lavoratori con figli a carico.

La Fisac, in raccordo con la CGIL nazionale, ha presentato degli emendamenti per innalzare la soglia non tassabile, nonché per il mantenimento del tasso di riferimento all'anno della stipula o della rinegoziazione del prestito, così come richiesto anche da tutte le Organizzazioni sindacali e ABI con Lettera del 27 aprile scorso.

Purtroppo, gli emendamenti proposti dalla FISAC e dalla CGIL sul tema sono stati respinti, tuttavia sono stati accettati due Ordini del giorno al Senato che impegnano il Governo rispettivamente a:

- "valutare la possibilità di adottare ogni intervento necessario volto ad estendere l'aumento della misura di cui all'articolo 40 del decreto-legge a tutti i dipendenti"
- "ad adottare ogni iniziativa necessaria ad intervenire sull'articolo 51, comma 4, lettera b), del TUIR stabilendo che in caso di concessione di mutui a tasso fisso il criterio di valorizzazione del fringe benefit in capo ai dipendenti si assume pari al 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi".



Poiché questo non può bastare, è intendimento della nostra Organizzazione riproporre al Governo e al Parlamento la modifica del TUIR per risolvere definitivamente il problema.

Ci impegniamo a tenervi aggiornatə sul tema, anche con eventuali indicazioni e chiarimenti che arriveranno dall'Azienda.

OCCUPAZIONE FEMMINILE E GENDER PAY GAP: IN ITALIA LA SITUAZIONE PEGGIORA

I dati del report 2023 del Global Gender Gap, stilato dal World Economic forum, sono inesorabili: **l'Italia è scivolata di 13 posizioni al 79esimo posto su 146 Paesi.**

In particolare, il nostro paese arretra in tema di partecipazione delle donne al lavoro e alla politica, registrando un divario salariale che non accenna a ridursi.



La Fondazione Di Vittorio, analizzando i dati Istat, rivela che **post pandemia le donne occupate sono meno di 10 milioni sul totale di 23 milioni di occupati, con un tasso di occupazione inferiore di oltre 18 punti percentuali a quello maschile.**

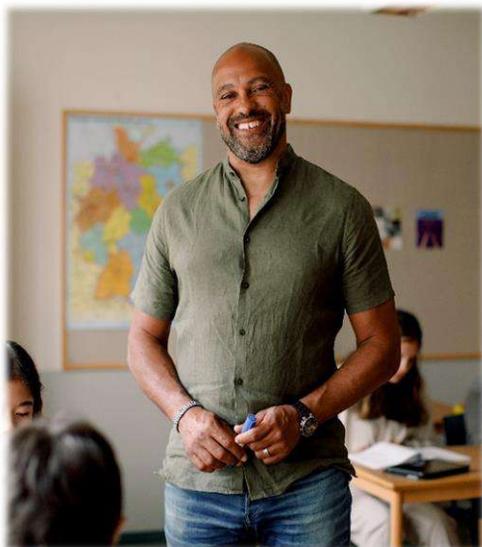
Se la situazione più difficile resta nel Sud Italia, a livello nazionale si registra una generalizzata difficoltà per le giovani donne ad entrare nel mondo del lavoro. Come ha affermato Alessandra Perrazzelli, vicedirettrice generale di Banca d'Italia al convegno "Le donne, il lavoro e la crescita economica", sebbene le donne siano la maggioranza dei laureati nel nostro Paese, troppe poche scelgono discipline scientifiche (STEM), dedicandosi a professioni spesso caratterizzate da retribuzioni mediamente modeste (basti pensare ad esempio a tutte le professioni associate al lavoro di cura, come ad esempio quelle dell'assistente sociale, educatrice o infermiera). Il divario salariale, ha aggiunto Perrazzelli, è dovuto inoltre alla discontinuità delle carriere femminili: **"la probabilità per le donne italiane di non avere più un impiego nei due anni successivi alla maternità è quasi doppia rispetto alle donne senza figli; questa differenza, benché si attenui nel tempo, è rintracciabile almeno fino a 15 anni dalla nascita del primogenito"**.

L'uguaglianza di genere è in fase di stallo a livello globale e le crisi convergenti rallentano i progressi in tema di riduzione del divario complessivo tra i sessi, tanto che la stima del World Economic Forum è che **il raggiungimento dell'uguaglianza di genere dovrebbe avvenire nel 2154. Al ritmo attuale ci vorranno 169 anni per la parità economica e 162 per quella politica.**

Se da un lato il Nord Europa è ai vertici della classifica, con Islanda, Norvegia e Finlandia che hanno colmato rispettivamente il 90%, 88% e 86% del divario di genere, dall'altro nel nostro Paese è chiaro che Governo ed imprese devono fare di più: **nel continente, peggio di noi fanno solo Ungheria, Repubblica Ceca e Cipro.**

Laura Ghiglione, segretaria nazionale della Cgil, su Collettiva sottolinea la necessità di investire in occupazione di qualità con quote di assunzioni riservate alle lavoratrici:

"Il sindacato può dare un grande contributo per la prevenzione e il contrasto al gender gap, ma ovviamente è necessario che anche Governo e aziende facciano la loro parte" ... "È un obiettivo che avrebbero dovuto perseguire i bandi pubblici legati al Pnrr, ma che rischia di venire vanificato a causa delle deroghe concesse e dei numerosi bandi andati deserti".



"Servono", conclude la sindacalista, "servizi pubblici, in particolare **servizi educativi per l'infanzia, per evitare che le lavoratrici madri continuino a essere discriminate in entrata e nei percorsi di valorizzazione nelle aziende.** Nella premialità della contrattazione decentrata è necessario sganciare i riconoscimenti economici da criteri che penalizzano le donne e, attraverso la contrattazione, porre le condizioni perché le forme di lavoro agile non siano causa di nuova segregazione dai e nei contesti di lavoro per le donne".

I CONTI NON TORNANO

Pubblichiamo il secondo brano del compagno N.I. di Fisac CGIL Gruppo DB S.p.A., invitando come sempre tutte le nostre lettrici ed i nostri lettori ad inviarci contributi per i prossimi numeri!

Entrò in casa e prima ancora di salutare scorse sul mobile dell'ingresso una busta verde: cattivi presagi. La prese immaginando già di cosa si trattasse e per un istante solo si chiese se scoprirlo subito oppure se posticiparne l'apertura. Senza salutare ad alta voce, come solitamente faceva al suo ritorno, con la testa china entrò nello studio e ruppe la busta della raccomandata. La multa sarebbe stata di importo ridotto se pagata entro cinque giorni dalla ricezione, e per fortuna il postino, questa volta, aveva citofonato e non aveva usato la consueta barbara modalità di lasciare l'avviso di giacenza nella cassetta. Si sedette alla scrivania, dove con riluttanza si fece coraggio e si collegò al suo conto corrente.

Pochi numeri in alto a destra preceduti dal segno meno, sufficienti per capire che i conti non tornavano. Con la mente stanca per la giornata di lavoro e il cuore pesante per il dover sostenere altre spese inattese, aprì la lista degli ultimi movimenti. Il mese precedente aveva percepito oltre lo stipendio e l'assegno unico per Matteo anche il VAP in busta paga, ma nonostante tutto il suo conto era già stato contrassegnato in rosso.



Riguardava gli ultimi movimenti per comprendere come ciò fosse possibile, ma la verità era che da quando Angela da dopo il Covid lavorava solo la mattina per due giorni a settimana, era diventato impossibile far quadrare i conti. Oltre ai soli due movimenti colorati in verde, vi erano diversi addebiti. L'assegno unico era un po' aumentato rispetto all'anno precedente, ma di certo molto meno di quanto fossero aumentate le sue spese, senza che però lui avesse variato in meglio il suo tenore di vita.

Marco era bravo nell'assicurarsi che le uscite mensili fossero sempre sotto controllo: oltre ai soliti addebiti della carta di credito e delle utenze, il bonifico automatico per il pagamento del condominio e quello per la rata dei lavori straordinari, vi erano poi l'addebito del mutuo, ogni mese sempre più cospicuo, la tassa sulla proprietà e quella sui rifiuti. Oltre ai consueti prelevamenti, aveva dovuto sostenere la spesa per gli occhiali di Matteo e quando vide sul suo scadenzario che entro la fine del mese avrebbe dovuto rinnovare l'assicurazione dell'auto, deglutì per cercare di sciogliere il nodo che gli si era stretto alla gola durante quel riepilogo. Più di quindici giorni lo separavano dal prossimo accredito dello stipendio ed ebbe la consapevolezza che con esso non sarebbe comunque riuscito a far cambiare il segno al suo saldo. Erano mesi che non riusciva a mettere da parte del denaro per le vacanze estive e aveva invano sperato che quell'entrata straordinaria, ricevuta il mese precedente, gli consentisse di respirare un pochino e porre le basi per discutere con Angela delle ferie da organizzare: non certo ad agosto, certamente non più di una settimana, ma tuttavia un periodo di riposo che di norma sino ad allora erano riusciti a ritagliarsi.

"Che fai, entri e non saluti neanche?" la voce di Angela arrivò severa mentre stava per calcolare quale sarebbe stato il saldo debitore al momento del nuovo accredito dello stipendio e gli sembrò, tuttavia, opportuna perché, nonostante il tono di rimprovero, lo distolse da quella riflessione negativa.

"Hai ragione, scusami, stavo pagando una multa arrivata oggi".

"Sì, sì; lo so, ho firmato io la raccomandata" gli rispose la moglie, che Marco non pensò minimamente di ringraziare per l'attenzione prima che lei continuasse "Dopo parla con Matteo, che sta pensando di trascorrere una vacanza al mare con gli amici".



Le ferie estive finalmente si avvicinavano, e con esse l'emancipazione del figlio che per la prima volta avrebbe viaggiato da solo. La stanza era luminosa perché il cielo, dopo tanti giorni di perturbazioni, era ora sereno, ma guardando fuori dalla finestra la sua vista cominciò ad ingrigirsi. La luce si affievolì, le ombre impallidirono e l'azzurro si prosciugò; l'aria gli sembrò più densa e pesante, una nube plumbea lo avvolse.

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



- **Rosario Salzano** Segretario Responsabile di Coordinamento delle RSA – RSA Filiale di Milano
- **Claudia Durogati** Segretaria di Coordinamento delle RSA – Coordinatrice Regionale Lombardia

e dei Dirigenti Sindacali sul territorio:

- **Alvaro Anselmino** Dirigente Sindacale Biella
- **Ferruccio Bernardi** RSA Padova
- **Enrico Cerato** RSA Torino
- **Marco Cataldo** RSA Napoli
- **Pietro Di Giacomo** Dirigente Sindacale Asti
- **Giorgio Erminio** Dirigente Sindacale Napoli
- **Sara Ferrari** Dirigente Sindacale Lecco
- **Ilenia Galasso** RSA Firenze
- **Roberto Girardi** Dirigente Sindacale Direzione Generale Milano
- **Jacopo Intelandi** Dirigente Sindacale Milano Rete
- **Nicola Iuppariello** Dirigente Sindacale Napoli
- **Lara Longoni** RSA Direzione Generale Milano
- **Simone Scamoni** RSA Verona
- **Elena Tanzi** Dirigente Sindacale Direzione Generale Milano
- **Silvia Tombolato** Dirigente Sindacale Imperia

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

<https://www.facebook.com/FisacCgilDB>

**ISCRIVETEVI e sostenete
la Fisac CGIL in Deutsche Bank!**