



# News

## **SPECIALE COORDINAMENTO FISAC CGIL DEUTSCHE BANK23/24 SETTEMBRE 2020**

Nelle giornate del 23 e 24 settembre si è riunito il Coordinamento Fisac CGIL Deutsche Bank per affrontare i temi che caratterizzeranno il futuro prossimo dell'Azienda. Alla riunione hanno partecipato i Rappresentanti RSA, i Dirigenti Sindacali presenti nei vari Territori ed il Segretario Nazionale, e nostro "grande Ex", Claudio Cornelli. Il confronto è stato molto ampio ed interessante ed il contributo fornito dai partecipanti ha consentito di sviluppare concretamente idee e proposte che saranno molto utili alla nostra Organizzazione in vista dei fondamentali passaggi sindacali che si verificheranno nei prossimi mesi. Riepiloghiamo quindi brevemente i principali capitoli discussi.

### **EMERGENZA SANITARIA**

Purtroppo il tema rimane di attualità e condiziona ancora moltissime situazioni anche sotto il profilo sindacale. Dopo una prima fase in cui, nonostante numerose lacune ed incongruenze, DB ha operato con livelli di attenzione e precauzione in linea di massima apprezzabili, ora si stanno sviluppando alcune questioni che non vedono la completa condivisione sindacale delle scelte aziendali. In particolare appare discutibile il fatto di richiedere ferie per coprire periodi di assenza legata ai tempi di attesa per indagini sanitarie nonché, all'interno di tale casistica, l'ulteriore discrezione aziendale applicata nella concessione o meno di permessi retribuiti legati a questioni del tutto diverse come il residuo ferie. Altro aspetto critico è l'iniziativa aziendale di estendere le misure precauzionali previste per il rientro da Paesi a rischio anche ad aree geografiche non ufficialmente classificate in questo modo. Dovendo valutare caso per caso, diventa importante capire se vi siano elementi per contestare formalmente le scelte aziendali. Il consiglio generale è di consultare ed informare sempre, e quando possibile preventivamente, il proprio medico in quanto prescrizioni imposte dalle autorità sanitarie fanno ricadere la questione sempre e comunque in un contesto di maggior tutela e chiarezza. Per quanto riguarda gli altri provvedimenti emanati recentemente sul rientro al lavoro per chi opera nelle realtà di DG, oltre ai necessari approfondimenti in corso, occorrerà capire nelle prossime settimane quali effettive conseguenze potranno verificarsi. Importante salvaguardare i principi fondamentali della volontarietà e della massima tutela per i Lavoratori.

### **PROGETTO AURORA**

La migrazione è avvenuta e sta proseguendo la progressiva implementazione ma permangono numerose e pesanti difficoltà e criticità tecniche ed organizzative. Non si può certo dire che la situazione si sia normalizzata anche se il tempo ha fatto sì che l'operatività risulti ora generalmente un po' meno disagiata ma comunque lontana da un piano di normale efficienza. Questa situazione si innesta su una condizione organizzativa di per sé precaria, soprattutto nella Rete. Tornando alle nuove procedure, ora che se ne inizia ad avere una visione più completa, occorre sottolineare come siano state evidenziate diffuse perplessità rispetto al loro valore, efficacia, efficienza ed alle potenzialità tecniche. FEU appare strutturalmente limitato per una realtà come DB anche al netto dei problemi ancora da risolvere. Sottolineata da più parti la necessità di colmare il gap formativo ancora esistente e di evitare ulteriori rischi operativi per i Colleghi. Il preannunciato intervento sulla piattaforma Home Banking, il cui funzionamento complessivo appare tuttora insufficiente, risulta indifferibile, anche per le implicazioni di carattere commerciale e di rapporto con la Clientela.

## **RIORGANIZZAZIONE 2020**

Molta attenzione è stata riservata alla preannunciata riorganizzazione che sembra ormai imminente anche se non vi sono ufficialmente novità. Rispetto a quanto comunicato ormai 10 mesi fa è pressoché certo che vi saranno modifiche nelle dimensioni dell'intervento anche perché nel frattempo è venuta a sovrapporsi una nuova riorganizzazione dettata da DB Ag. In questo momento occorre focalizzarsi sui dati di fatto in quanto le voci che circolano a più riprese corrono il rischio di ingenerare confusione ed ulteriore incertezza delle quali nessuno sente il bisogno. Al di là dell'effettiva dimensione della ristrutturazione, comunque non indifferente, come OO.SS. chiederemo un impegno ad un proporzionale di numero di assunzioni che risultano indispensabili, oltre che in ottica di possibilità di impiego rivolte ai giovani, anche in ragione del concreto rischio di progressivo collasso di alcune strutture, particolarmente in ambito di Rete. E' emersa una forte preoccupazione per l'andamento economico della Banca che segna il passo da diversi anni e che non sembra certo in grado di evolvere positivamente nemmeno nel 2020. In sede di analisi consuntiva sarà in ogni caso necessario capire se si tratterà di un risultato condizionato dal difficile contesto generale oppure, come probabile, se vi saranno particolarità riconducibili al nostro profilo produttivo ed organizzativo. E' stato sottolineato da più parti il problema della progressiva contrazione della platea dei Clienti che rappresenta un elemento di particolare criticità che, dopo una certa apparente ed inspiegabile sottovalutazione, ora anche l'Azienda inizia a considerare attentamente viste le recenti riunioni organizzate sul tema con il Personale di Rete.

### ***Piano industriale***

E' stata evidenziata l'opportunità di mettere qualche punto fermo in una situazione di estrema incertezza ed a ciò potrebbe contribuire la presentazione di un Piano strategico pluriennale la cui presentazione tuttavia l'Azienda continua a non ritenere indispensabile. In parte questo limite è imputabile al fatto di essere una banca soggetta a decisioni che vengono prese altrove ed a prescindere dal contesto italiano ma ciò non giustifica la ritrosia da sempre evidenziata al riguardo. Non si tratta di una questione di forma bensì di sostanza. La mancanza di una progettualità di medio periodo condiziona inevitabilmente la strategia aziendale ed impedisce di avere un quadro di riferimento attendibile anche sotto il profilo sindacale.

### ***Mobilità territoriale***

Rimane una delle questioni fondamentali da affrontare. L'ulteriore probabile contrazione della Rete potrebbe comportare nuove tensioni e diseconomie organizzative. Il problema della mobilità comporta significativi costi economici e sociali rispetto ai quali, anche nel corso delle prossime trattative, si dovrà cercare di porre rimedio in modo strutturale.

### ***Smart Working***

Occorrerà verificare come introdurre i principi del cosiddetto smart working diffusosi a dismisura con l'emergenza sanitaria. Nello scorso accordo di riorganizzazione si citava lo s.w. anche quale strumento in grado di contribuire a contenere la mobilità ma poi l'Azienda ha evitato di operare in questo senso orientandosi ad un suo utilizzo più circoscritto, soprattutto in ottica organizzativa. E' tuttavia importante cercare di recuperare il concetto nell'ambito di una complessiva rivisitazione delle misure a sostegno e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il recente rinnovo CCNL contempla alcune richieste ed indicazioni sindacali a suo tempo non accolte dall'Azienda e questo non potrà essere eluso nell'ambito del futuro confronto. L'attuale condizione straordinaria di utilizzo dello strumento ha inoltre creato aspettative, ovviamente diverse, tanto tra i Lavoratori quanto per l'Azienda. La questione andrà declinata anche tenendo presente che non sono da escludere interventi normativi a livello nazionale

## **RICONOSCIMENTO ECONOMICO**

E' stata espressa sostanziale soddisfazione per il risultato conseguito visto che si è riusciti, faticosamente, ad ottenere un riconoscimento non trascurabile. Anche mantenere il meccanismo di erogazione del precedente accordo va visto come un fatto positivo che ha salvaguardato la quota in busta paga di parte del riconoscimento nonostante il diverso orientamento aziendale. Non si tratta quindi di una cosa scontata ma che per noi risulta fondamentale dal momento che spostare aumenti ed erogazioni economiche collettivi unicamente su elementi para-retributivi, oltretutto non stabilizzati nel tempo, non è la strada giusta da percorrere per tutta una serie di motivazioni politiche e pratiche. Esiste il concreto rischio che anche il prossimo anno ci troveremo ad affrontare una situazione analoga a quella degli ultimi esercizi e sotto questo profilo sono state elaborate proposte per cercare di "stabilizzare" in modo innovativo il Premio Aziendale od un eventuale diverso riconoscimento ben consapevoli delle difficoltà che si dovranno affrontare e delle inevitabili resistenze che la Banca potrà frapporre.

## **POLITICHE COMMERCIALI**

L'argomento è stato accantonato solo per qualche settimana nel periodo peggiore dell'emergenza sanitaria ma poi è tornato rapidamente d'attualità con tutti i limiti e le problematiche ben note. Da sottolineare l'esigenza di puntuale segnalazione di situazioni scorrette. Riprenderà l'attività della Commissione Politiche Commerciali anch'essa sospesa a causa dell'emergenza sanitaria. Il quadro che è emerso ha evidenziato una spasmodica ricerca di risultato che rischia di mal conciliarsi con la tutela del Cliente, un adeguato controllo dei rischi operativi e la salvaguardia dei singoli Colleghi in termini di responsabilità. Questo tema rimane quindi al centro dell'attenzione e delle iniziative della nostra Organizzazione.

Il Coordinamento ha chiuso i propri lavori fissando un successivo appuntamento prima della fine del 2020 per un ulteriore momento di discussione e confronto alla luce dell'evolversi della situazione sindacale in azienda.

### **SEGRETERIA ORGANO COORDINAMENTO FISAC CGIL DEUTSCHE BANK**

Maurizio Bordini  
Eleonora Bovero  
Rosario Salzano  
Luigi Santosuosso

**La Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB**  
Maurizio Bordini - Eleonora Bovero - Rosario Salzano - Luigi Santosuosso