

Numero 52
Gennaio 2019

IN QUESTO NUMERO:

- **Auguri.**
- **Verba volant (più o meno).**
- **Meno rendo, più guadagno.**
- **Banca che vai...**

L'ANNO CHE VERRA'

Quello appena iniziato potrebbe apparire come un anno interlocutorio per DB: andranno sostanzialmente a regime i provvedimenti di riduzione del Personale e chiusura sportelli le cui ricadute sono state normate con l'accordo dello scorso maggio, dovrebbe proseguire il progetto Aurora che vedrà però compimento nel 2020, si attendono eventuali scelte che riguarderanno il Gruppo internazionale.

In realtà questo 2019 si presenta come un periodo tutt'altro che banale. La situazione della banca dal punto di vista organizzativo presenta criticità notevoli e le condizioni lavorative sono in netto peggioramento da troppo tempo senza che vi siano risposte concrete alle ripetute segnalazioni di difficoltà che pervengono tanto dal Sindacato che dai singoli dipendenti. Le aspettative circa i risultati economici sono talvolta completamente fuori contesto in relazione alle effettive capacità produttive dell'azienda, alla sua attrattività sul mercato ed al profilo dei prodotti da offrire alla clientela, soprattutto per quel che concerne la parte riferita agli investimenti.

Tra i Colleghi serpeggia scoramento e talvolta vero e proprio risentimento per una situazione di difficoltà che, oltretutto, genera sacche di privilegio incomprensibili, sprechi ed asimmetrie lavorative evidenti. L'anno appena trascorso sembra consegnarci un andamento economico tutt'altro che brillante nonostante gli sforzi compiuti dalla stragrande maggioranza dei dipendenti ma ci sentiamo abbastanza sicuri nel prevedere che alla fine il management non risentirà più di tanto delle difficoltà di bilancio...

E' dunque nel 2019 che dovranno essere poste le basi per creare nuove e migliori condizioni aziendali e sindacali che contribuiscano davvero a dare una svolta ad una situazione complicata ed insoddisfacente per molti motivi. Garanzie economiche, revisioni organizzative, minori sprechi, politiche commerciali e clima aziendale, trasparenza: tutti temi all'ordine del giorno che necessitano di risposte rapide che non si limitino ad enunciazioni di principio oppure ad enfasi fuori luogo ma diano la misura concreta di una volontà di cambiamento che tanti chiedono da tempo. Poi vedremo che accadrà a Francoforte e con il Contratto Nazionale... Chi ha detto che il 2019 sarà un anno di "transizione"?

ATTENZIONE ALLE SANZIONI DISCIPLINARI

Ci sono giunte segnalazioni circa alcune problematiche riguardanti contestazioni disciplinari comminate a Colleghi. In particolare facciamo riferimento al cosiddetto "rimprovero verbale". Si tratta della sanzione più lieve che quindi apparentemente non comporta particolari conseguenze sul rapporto di lavoro. La cosa, però, non va sottovalutata soprattutto qualora l'irrogazione della sanzione stessa avvenga in circostanze non propriamente esemplari come quelle di cui stiamo trattando.

Anzitutto cerchiamo di fare un po' di chiarezza su di una materia che sta divenendo sempre più di attualità anche nella nostra realtà.

I provvedimenti disciplinari che l'azienda può prendere nei confronti del dipendente sono normati dalla Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori) e dall'articolo 44 del CCNL. Essi debbono essere proporzionati alla gravità di quanto accaduto ed accertato. Stiamo quindi parlando di rimprovero verbale, rimprovero scritto, sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un massimo di 10 giorni, licenziamento per giustificato motivo, licenziamento per giusta causa.

Qualora il datore di lavoro ravvisi una situazione passibile di conseguenze disciplinari per un dipendente, deve attivare una procedura che, sostanzialmente, prevede un primo momento in cui viene contestata la mancanza, una seconda fase (entro 5 giorni) nella quale il Lavoratore ha diritto a portare giustificazioni al suo operato, anche con l'assistenza sindacale, ed infine l'eventuale provvedimento vero e proprio avverso al quale il dipendente ha comunque la possibilità di ricorrere successivamente con varie modalità.

Si tenga presente che tutto quanto sopra descritto deve avvenire in modo formale in quanto deve essere garantito al Lavoratore il diritto alla difesa visto che stiamo parlando di situazioni che possono intervenire direttamente e pesantemente sul rapporto di lavoro. Oltretutto, le sanzioni comminate possono rappresentare elemento di recidività per un periodo di due anni e quindi il sommarsi di provvedimenti di per sé lievi potrebbe infine condurre a conseguenze assai più serie di quanto a prima vista si possa pensare. In questo senso, anche i colloqui che spesso l'azienda chiede ai Colleghi in relazione a situazioni lavorative che presentano criticità vanno affrontati con la dovuta cautela: occorre sempre chiedere prioritariamente se si tratta già di una procedura di contestazione (nel qual caso avete senz'altro diritto all'assistenza sindacale e quindi anche a non proseguire il colloquio in corso), rispondere con attenzione limitatamente alle sole circostanze lavorative oggetto della convocazione, valutare se firmare o meno il verbale che di solito viene sottoposto al termine dell'incontro (se non siete certi della natura di quanto vi sta accadendo o se avete la sensazione che ci si trovi di fronte ad una "sentenza precostituita", suggeriamo di soprassedere alla sottoscrizione). Non stiamo invitando alla mancanza di collaborazione bensì alla possibilità che, presi alla sprovvista, si affrontino situazioni scabrose senza la dovuta attenzione, compromettendo, come già sottolineato, quel diritto all'autodifesa che invece non può essere indebolito da procedure poco chiare o da pressioni più o meno manifeste.

Altra particolarità emersa recentemente è che la banca ritiene di poter comminare la sanzione del rimprovero verbale anche senza aver istruito per iscritto la procedura di contestazione. Si tratta di una prassi a nostro avviso assolutamente discutibile anche se talvolta seguita da altre aziende del settore. Il fatto è che, così facendo, nel corso dello stesso colloquio, ad iniziativa aziendale, si sovrappongono le fasi istruttorie, difensive e giudicanti con il risultato che il Lavoratore nel giro di qualche minuto potrebbe vedersi "incriminare" e sanzionare senza avere modo di ribattere adeguatamente alle accuse e senza un supporto documentale che giustifichi il provvedimento. Qualora ci si trovi in questa situazione, è bene avvisare immediatamente il Rappresentante Sindacale perché

l'eventuale mancanza di formalità da parte del datore di lavoro non deve compromettere la possibilità di tutela e ricorso attivabile dal dipendente nelle opportune sedi.

Dal nostro punto di vista la banca farebbe bene a rendere maggiormente trasparente ogni procedura di contestazione senza percorrere scorciatoie che generano confusione, malumore ed incertezza tra i Colleghi. E' chiedere troppo? Secondo noi decisamente no...

BONUS, MALUS...

Ad inizio anno è stata pubblicata una notizia riguardante Deutsche Bank che, tutto sommato, avremmo potuto aspettarci: si prevede una riduzione dei bonus per gli "Investment Bankers" nell'ordine di circa il 15/20%. Per forza, vien da dire, visto che il settore è stato tra i meno brillanti nel 2018, la capitalizzazione della banca è risultata particolarmente deludente lo scorso anno (e tuttora non si è granché rivalutata) e l'andamento previsto del conto economico non sembra comunque andare incontro alle aspettative ed in ogni caso non compensa le numerose problematiche vecchie e nuove che coinvolgono la banca. In realtà vi sono elementi che ci inducono a riflettere su questa che, come abbiamo visto, si potrebbe anche ritenere una "non notizia".

Anzitutto ricordiamo quanto ha speso DB nel 2017 in bonus secondo fonti giornalistiche: **2,2 miliardi di Euro!** Una cifra colossale a maggior ragione se si tiene conto che l'ultimo bilancio è stato chiuso con una pesante perdita complessiva. Diciamo che anche con qualche taglio le remunerazioni di queste persone dovrebbero rimanere piuttosto soddisfacenti...

L'argomento normalmente utilizzato per giustificare l'entità abnorme dei bonus in banca è che servono per trattenere talenti che altrimenti verrebbero allettati da altri concorrenti più generosi (o folli). Vien da dire che, visti i risultati, mai come in questo caso un'eventuale diaspora di (questi) cervelli possa rappresentare un'opportunità piuttosto che un rischio. Oggi più che mai le situazioni economiche e sociali, ma anche un minimo di coscienza critica, non consentono più che si possa tollerare che a pochi venga dato così tanto, oltretutto a prescindere dai risultati aziendali.

Si tratta di una questione di sostenibilità finanziaria ma anche di etica, concetto che in banca è ormai smarrito da tempo mentre il vocabolo viene spesso utilizzato per puro spirito di forma. La casta dei bancari/banchieri super pagati non può più poggiarsi bellamente sulle spalle dei molti, dipendenti o clienti che siano, che cercano di far andare avanti comunque la baracca (ed in alcuni casi il termine è appropriato). E' tempo che si faccia qualcosa di serio al riguardo.

DALLE BANCHE: NOTIZIE E ... CURIOSITA'

BCC: Meglio tardi che mai

E' stato rinnovato il Contratto Nazionale delle Banche di Credito Cooperativo che coinvolge circa 35.000 dipendenti. Un risultato atteso da 5 anni (!) che però avrà sostanzialmente "vita breve" dal momento che la nuova scadenza è fissata alla fine del 2019. Occorre però tener conto del particolare momento che vive il settore, investito da una riforma legislativa pesante e complessa che ne sta ridefinendo la configurazione.

Il prossimo rinnovo sarà quindi l'occasione per fare i conti con gli effetti in divenire di questo processo. Sotto il profilo economico il rinnovo ha visto un incremento medio di 85 Euro ed interventi migliorativi sulle tabelle retributive degli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante mentre sono stati definiti i criteri per il pagamento della produttività 2018. E' stata istituita una "banca delle ore solidali" con l'apporto di una giornata per ogni dipendente e sono stati toccati importanti temi di carattere "sociale".

Per quanto riguarda i trasferimenti è stato ampliato il raggio di obbligatorietà a 50 km pur con limite temporale di almeno 12 mesi per ogni spostamento ad iniziativa aziendale.

Popolare di Bari: a volte ritornano

Non vi è solo il caso Carige a scuotere il mondo bancario (e non solo) nel nostro Paese: sembra si profili all'orizzonte una nuova situazione potenzialmente critica, ovvero quella della Banca Popolare di Bari. L'Istituto pugliese pare navigare in pessime acque e non è escluso si debbano studiare interventi di consolidamento patrimoniale nelle prossime settimane. Purtroppo si tratta dell'ennesima condizione di difficoltà di un sistema creditizio che non sembra trovare pace.

Ovviamente non si tratta di "disgrazie" bensì di gestioni discutibili o speculative a vario livello e titolo. Curiosamente, al capezzale della banca di Bari è stato chiamato un nostro ex ovvero Vincenzo De Bustis. Il banchiere, che non ha lasciato particolari ricordi o rimpianti in DB, ha avuto una lunga carriera costellata da importanti "incidenti di percorso", anche giudiziari, ed è stato amministratore di MPS oltreché direttore della stessa Popolare di Bari sino al 2015... Nulla di personale con lui, non siamo ovviamente noi a doverlo giudicare, però se si voleva avere una nuova conferma che il sistema si autoriproduce e che sono i "soliti noti" ad avere il controllo della situazione a prescindere da tutto e tutti, beh allora questa vicenda diventa in certo modo esemplare, con buona pace dei detti "chi sbaglia paga" e "il perseverare è diabolico"...

BNL: ne resterà soltanto uno

BNL ha in corso di attuazione un progetto che prevede nel 2019 l'apertura di numerosi sportelli il cui organico potrà anche essere composto da un solo dipendente. Tutto questo in attesa della "robotizzazione" definitiva del servizio che pure, a tendere, potrebbe essere nelle corde della banca.

Difficile pensare che progetti del genere non siano allo studio anche nel resto del comparto visto che la riduzione ossessiva di (alcuni) costi ed il ridimensionamento degli organici è l'unica direttrice palesemente percepibile da tempo nelle strategie bancarie.

Nonostante l'opposizione del sindacato interno, che ha evidenziato gli ovvi limiti e rischi di un provvedimento come quello sopra riportato, il progetto andrà quindi avanti e potrà costituire, come tutte le cose negative, uno dei benchmark di settore.

Il bancario "uno e trino" non si era ancora visto ma probabilmente è questo lo sbocco inevitabile di una situazione che, tra pressioni commerciali, disorganizzazione, riduzione di addetti, cumulo di normative, aggravio di responsabilità e svilimento professionale porta dritta alla santità... amen...

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

ISCRIVETEVI

e sostenete

la fisac cgil in deutsche bank