

## **TESI CONGRESSUALI FIRST/CISL IN DEUTSCHE BANK**

Il nostro Congresso 2017 unisce due esigenze, diverse ma convergenti. E' in primo luogo momento di rinnovamento, che determina la scelta del quadro dirigente cui affidare la responsabilità delle scelte di politica negoziale e di tutela collettiva e individuale; ma è anche momento di verifica, bilancio e rendicontazione delle attività svolte nel corso del mandato appena concluso. La necessaria analisi di questo complesso quadro d'insieme e di dettaglio costituisce il terreno di dialogo e costruttivo confronto per costruire la comune prospettiva di azione e le linee guida del prossimo mandato.

preziosa occasione di crescita collettiva, nella consapevolezza che le buone idee non servono se non si traducono in progetti, e questi diventano strategie efficaci solo se largamente condivisi, anzi: se sono elaborazione di una intelligenza collettiva. Questo Congresso è occasione per realizzare tutto ciò e per rinsaldare i vincoli fra la base degli iscritti e il quadro dirigente.

### **QUALITÀ DELLA VITA E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

L'iniziativa sindacale deve, soprattutto a livello aziendale e di gruppo, riuscire ad affermare standard di qualità di vita nel lavoro attraverso accordi di clima aziendale, che attribuiscono alle rappresentanze dei lavoratori un forte ruolo di monitoraggio e gestione nelle singole unità produttive. Obiettivo deve essere la tutela dei lavoratori dalle patologie da stress lavoro correlate, nonché la tutela professionale e disciplinare per i rischi connessi all'intensificazione delle pressioni aziendali per l'ottenimento di risultati commerciali. Il tema è arginare l'illecito travaso di responsabilità giuridiche dall'ambito del rischio d'impresa all'ambito del rischio individuale. Il tema della sicurezza fisica dei lavoratori e della clientela, inoltre, non può rimanere relegato nell'ambito della responsabilità giuridica del Datore di lavoro, ma va affrontato in chiave bilaterale, sul presupposto che il bene della salute è indisponibile e riguarda la sfera collettiva e individuale dei Lavoratori. Va verificata e presidiata la volontà d'investimento di prospettiva delle banche in termini di crescita professionale dei lavoratori, formazione e motivazione.

## LE COORDINATE DI AZIONE IN DEUTSCHE BANK:

### CONTRATTAZIONE DI GRUPPO E CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Le dinamiche che riguardano Deutsche Bank si connotano sempre più chiaramente come transnazionali. A questo livello di azione, occorre strutturare più efficaci canali di dialogo con le rappresentanze sindacali presenti negli altri Paesi dell'Unione e soprattutto in Germania. Tali modalità di azione sindacali implicano una più stretta impronta contrattuale che legghi più efficacemente le questioni aziendali al Gruppo presente in Italia e viceversa: considerando, da un lato, l'anomala composizione dello stesso sotto il profilo degli assetti societari; dall'altro, l'assenza di una formale contrattazione di Gruppo nella tradizione delle nostre relazioni sindacali.

La contrattazione aziendale, in Deutsche Bank SPA, in pratica, deve continuare a costituire il modello di riferimento. Inoltre è necessario che la stessa sia costantemente informata e intrinsecamente pervasa dei principi stabiliti dal CCNL, con un pieno rispetto dei demands e un implicito rifiuto della contrattazione di prossimità negli aspetti di deroga alla legge.

### GESTIONE DELLA QUOTIDIANITÀ COME IMPRONTA DI VALORE

Il presidio del singolo posto di lavoro da parte della nostra Organizzazione ci ha storicamente sempre caratterizzato, premiandoci e rafforzandoci nella crescita e nel mantenimento delle adesioni e nel consenso politico. E' necessario pertanto rendere sempre più visibile e valutabile l'impegno, le idee e la capacità di traduzione dei nuovi bisogni dei lavoratori, soprattutto comunicando con gli Iscritti riguardo alle nuove generazioni e anche direttamente con le nuove generazioni. Tutte le tematiche che riguardano gli Iscritti quali, ad esempio, orari e carichi di lavoro, pressioni commerciali, organici, processi di mobilità, percorsi professionali, tutele professionali e disciplinari, dovranno caratterizzare sempre di più **il presidio FIRST della quotidianità, intesa non come semplice contingenza, ma come impronta di valore**: anche quando traduciamo la nostra azione come iniziativa collettiva, manteniamo sempre, infatti, un elevato livello di attenzione alla persona del singolo lavoratore. Questo si evidenzia in particolare, in modo percepito tangibilmente dai nostri Iscritti come elemento caratterizzante, nell'assistenza nei procedimenti disciplinari. Su questa, che è una vera e propria nostra area di eccellenza, siamo oggi un riferimento non solo per i nostri Iscritti, ma anche per le altre Sigle sindacali e per i Lavoratori tutti. E persino per l'Azienda, che riconosce nei fatti la nostra professionale dedizione al tema.

## **RAPPORTI CON L'AZIENDA.**

E' nota, e storicamente risalente, la difficoltà di instaurare un sistema di corrette e trasparenti relazioni sindacali. Prevalde, in Italia, nonostante l'impronta multinazionale di Casamadre, un uno stile di gestione delle relazioni, da parte dell'azienda italiana, di tipo personale. In tale contesto anche l'imprescindibile ruolo negoziale e sociale del Sindacato rischia di risultare indebolito. Tuttavia, l'efficacia di un'azione sindacale d'impronta FIRST e Cisl si misura sempre con riferimento al contesto dato: la controparte non la scegliamo, è una variabile esogena. Tale logica impone, pertanto, la più pragmatica gestione del contesto dato: utilizzando, in modo combinato, sia la leva dell'affidabilità di partner esigenti ma responsabili, quali siamo, e sia la leva della rappresentatività, che rende praticamente ineludibile la ricerca del consenso nei confronti della Fiba, che non a caso è Sigla largamente più rappresentativa all'interno del tavolo unitario.

Sotto tale profilo, è obiettivo compatibile con la cifra della nostra presenza in azienda l'esercizio di un ruolo di primacy nelle consultazioni negoziali non tanto in termini formali, quanto sostanziali, per la ricerca delle sintesi e delle mediazioni possibili per la gestione delle continue riorganizzazioni aziendali.

## **SITUAZIONE ORGANIZZATIVA**

La nostra situazione in DB SpA è tra le più positive del Settore. Noi pensiamo che questi risultati non siano casuali. Il proselitismo per la FIRST/CISL in D.B. , inteso come rapporto di vicinanza ai problemi quotidiani, è sempre stato un tema centrale.

Ci inventiamo quotidianamente un ruolo, senza tabù e pregiudizi. Svolgiamo persino un ruolo di supplenza rispetto alle evidenti carenze organizzative della nostra azienda e proviamo anche (perché no?) a fornire risposte alle domande di certezza applicativa di norme e istruzioni di servizio, in chiave di tutela dei lavoratori. Esercitiamo, all'occorrenza, un ruolo attivo ed anzi propulsivo nella sollecitazione all'azienda per l'individuazione di soluzioni ai frequenti casi concreti che l'esperienza frequentemente pone. Adottiamo uno stile, una modalità di comunicazione e una frequenza di comunicazione che, oggettivamente, non può che premiare.

Noi crediamo che questo sia un po' il segreto, la ricetta vincente della FIRST in D.B. E intendiamo continuare a lavorare in questa direzione, con idee innovative ed efficaci, riallineando costantemente le iniziative e gli obiettivi del nostro lavoro quotidiano con le effettive necessità dei Colleghi.

Confidiamo che anche questa sfida, insieme a tutte le altre, possa essere vinta dalla FIRST in Deutsche Bank. Perché è doveroso, è possibile, **INSIEME, INNOVARE E INCLUDERE.**

A tutti noi e da tutti noi auguri per un Buon Congresso.