

Primo coordinamento in Deutsche Bank

Imola, 18-20 novembre 2015

Hotel Olimpia



11- 15 Aprile 2015, Riccione, quarto Congresso del Dircredito.

Con questo Congresso si avvia un processo di rinnovamento organizzativo e generazionale importantissimo...

Altro nodo delicato da sciogliere – e di cui si dovranno fare carico i rinnovati organismi del Dircredito – è quello dell’apertura alla Confederalità del nostro Sindacato.

IL CORAGGIO DI CAMBIARE



da **FIBA** a **FIRST**

Insieme per Innovare
Costruiamo il primo sindacato di tutti

CONGRESSO NAZIONALE STRAORDINARIO FIBA CISL

27-29 aprile 2015 Montesilvano (Pescara)



www.fiba.it



MOZIONE CONGRESSO STRAORDINARIO FIBA

Montesilvano 27-29 aprile 2015

Il Congresso, sentita la relazione della Segreteria, alla luce del successivo dibattito, ribadisce la validità del cammino intrapreso dal congresso 2013 fino ad oggi e riafferma gli impegni politici e gli obiettivi strategici contenuti nella relativa mozione congressuale.

L' approvazione all' unanimità da parte dei delegati della delibera in cui la FIBA/CISL si rifonda insieme a DirCredito in FIRST/CISL, rappresenta non solo una tangibile dimostrazione della reale volontà di cambiamento e di rinnovamento, ma anche

una risposta politico-organizzativa indispensabile per affrontare la crisi generale dei modelli di rappresentanza sindacale.

$$1 + 1 = 1^{\circ}$$

il 1° sindacato di tutti

il 1° sindacato per iscritti

il 1° sindacato di mestiere e di ruolo

il 1° sindacato che organizza in modo innovativo banche, credito cooperativo, assicurativi, riscossioni, authority

il 1° sindacato che organizza aree professionali, quadri direttivi, dirigenti garantendo specificità e rappresentanza

il 1° sindacato in ogni regione, città, luogo di lavoro

il 1° sindacato che raccoglie la sfida del cambiamento



+



=

FIRST

www.fiba.it

www.dircredito.info

Infografica F. RIZZI

Una macro

Lo scenario politico e macroeconomico mondiale evidenzia un'**accelerazione dei processi**, foriera di **segnali fortemente contraddittori** tra di loro: **spinte autonomistiche** e **istanze di razionalizzazione e di unificazione** confliggono tra di loro, portando ad esempio singoli Paesi a intervenire negli eventi bellici di zone del pianeta funestate dal terrorismo, in assenza di risoluzioni coerenti dell'ONU.

(video)

Una macro

In generale, a parte le prime, comuni sensibilità raccolte su specifici temi (come le emissioni di gas serra e il clima), si assiste alla **generale, disarmante carenza di forme di coordinamento politico sui grandi temi**: la fame, la sicurezza globale, i flussi migratori e l'occupazione.

Una macro

In Europa, la carenza di linee di governo comunitarie forti e condivise sembra oggettivamente premiare, in termini di consensi, le scelte (pur miopi e antisolidaristiche) di singoli Paesi, pronti a "far da sè" (e non solo in tema di politiche di immigrazione).

In Italia

Dopo una riforma del lavoro e del mercato del lavoro impattante (sicuramente non frutto di una politica concertativa), il dibattito politico sembra ora concentrarsi, oltre che su riforme istituzionali -percepite dai cittadini come lontanissime dai loro problemi-, su una legge di stabilità che presenta, a sua volta, segnali contraddittori e di non facile lettura (tese a ridurre il carico fiscale, ma in deficit, e superando in qualche caso il criterio di progressività dell'imposizione fiscale che garantisce equità e solidarietà).

In Italia

Il Governo, inoltre, ha già dimostrato a più riprese di non riporre molta fiducia nella capacità di innovazione e di autoriforma delle organizzazioni sindacali, che anzi sono state recentemente oggetto di comunicazioni strumentali e semplificatorie, se non di vere e proprie campagne di discredito.

In Italia

Tali convincimenti del Governo, diretti a influenzare soprattutto l'opinione pubblica, stanno palesando preoccupanti corenze con i dichiarati intendimenti politici di legiferare su temi concettualmente e storicamente lasciati all'iniziativa delle parti sociali: il salario, la rappresentanza sindacale e la rappresentatività, l'organizzazione del lavoro. E ciò in un'ottica certamente non garantistica, ma al contrario, di impronta marcatamente neoliberistica.

Il settore

Dopo un'estenuante “guerra tattica”, che aveva visto il massimalismo dell'ABI cercare di imporre un nuovo sistema totalmente deregolamentato, il 31 marzo 2015 è stata raggiunta un'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro del settore ABI.

Il nuovo CCNL scadrà il 31/12/2018 e conferma il perimetro dell'Area Contrattuale così come oggi applicato.

Interviene inoltre per la difesa dell'occupazione e dell'occupabilità attraverso l'ampliamento degli obiettivi del Fondo per l'Occupazione (FOC) - prorogato fino al 31/12/18 - che saranno rivolti anche a:

- Rioccupazione lavoratori già nel fondo emergenziale**
- Solidarietà espansiva**
- Riconversione e riqualificazione professionale**
- Agevolazione dell'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**
- Integrazione del salario di ingresso per coloro che sono già in servizio e per i futuri assunti, pari all'8%**

Nel periodo dall'1/1/2015 al 31/12/2018 il TFR è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare; sono quindi esclusi ad personam, straordinari, indennità varie, etc.

Il settore

Viene confermata la fungibilità attualmente in essere all'interno dei Quadri Direttivi ed è istituito un cantiere di lavoro per la definizione di un nuovo sistema di inquadramenti ai fini del successivo rinnovo contrattuale.

Su iniziativa aziendale potranno inoltre essere definiti accordi sindacali in tema di inquadramenti del personale.

Rimane ancora incompiuto il ridisegno dei modelli organizzativi in funzione del nuovo modo di fare banca, vero leit-motiv delle richieste della FIRS T CISL.

IN DEFINITIVA, LE PRINCIPALI PARTITE CONTRATTUALI APERTE IN TEMA DI CCNL RIMANGONO CONGELATE. IL FRONTE NEGOZIALE SI SPOSTA DUNQUE NELLE AZIENDE E NEI GRUPPI, GIA' ALL'INDOMANI DELLA CHIUSURA DELLA TRATTATIVA (v. caso Intesa San Paolo, e nuovi esuberanti da piano industriale Unicredit).

Nuovo modello di banca no, nuovo modello di sindacato sì

In questo scenario la nostra Sigla, la neocostituita FIRS T CISL, si distingue quale esperienza di aggregazione e coesione in positiva e solitaria controtendenza.

Abbiamo compiuto in pochissimo tempo passi da gigante, interpretando in modo innovativo il concetto di "rappresentanza", allargandola fino a ricoprire l'intera gamma di esperienze lavorative del settore. Abbiamo compiuto sforzi impensabili e premianti, mettendo in discussione noi stessi e il nostro modo di pensare e agire la rappresentanza degli Iscritti, e persino il nostro modo di pensare e agire la contrattazione collettiva.

Nuovo modello di banca no, nuovo modello di sindacato sì

ne è riprova il lavoro di condivisione appena iniziato con il "laboratorio delle idee" di CAFIRST, che intende essere una cabina di coordinamento delle iniziative negoziali nelle aziende e nei gruppi.

Proprio per questo sforzo di autoriforma, che presuppone il superamento delle "rendite di posizione" e degli equilibri consolidati, siamo stati a nostra volta, come FIRST, bersaglio di campagne di discredito e, talora, di vera e propria diffamazione: non da parte del Governo, ma del "fuoco amico" di alcuni che pretendono di interpretare ancora la rappresentanza sindacale come competizione, anziché come integrazione.

Cosa succede in DB

L'ascesa di Cryan (video 1 e 2)

L'annuncio della nomina di John Cryan al vertice di Deutsche Bank ha trovato il consenso degli azionisti che in precedenza avevano tolto l'appoggio a Anshu Jain e Jürgen Fitschen, i due co-ceo in uscita rispettivamente a fine giugno 2015 e a inizio 2016. La mancanza di chiarezza sulle strategie di espansione e l'impressione che non avessero difeso la reputazione della banca dagli scandali, dalla manipolazione del tasso Libor ai finanziamenti alla Russia sotto sanzioni, è stata loro fatale.

Cryan, inglese di 54 anni, ex chief financial officer di Ubs, dal 2013 membro del consiglio di sorveglianza di DB, dal primo luglio 2015 è chiamato a reagire anche al declassamento del rating di DB da parte di Standard & Poor's (da A a BBB-). E lui ha parlato subito chiaro: "D'ora in poi contano solo i fatti, non le parole". Cryan si è messo subito al lavoro, ha rifatto i conti. Dopo i 3,6 miliardi euro già pagati in spese e ammende giudiziarie, anche per quest'anno sono previsti 3 miliardi di euro e Cryan decidendo di restare largo ha messo in riserva un altro miliardo.

Chi è Cryan

Le speculazioni circa una radicale revisione della strategia della banca all'orizzonte del 2020 appaiono sopravvalutate alla luce del fatto che Cryan già dal 2013 fa parte del Supervisory board che quella strategia l'ha ratificata. Cryan si concentrerà sul taglio dei costi e degli emolumenti. E' un "uomo timido" che definì la festa del 150esimo anniversario di Ubs alla lussuosa Somerset House di Londra "uno spreco di soldi".

E' un uomo che mangiava sempre nella mensa della banca e viaggiava in classe economica. "A confronto con il jet privato di Anshu Jain, questo sarà un bello choc", ha detto Davide Serra, fondatore del fondo hedge Algebris, e suo collega a Warburg. Cryan sembra avere anche l'attenzione maniacale ai numeri, all'analisi approfondita fino all'eccesso dei dettagli di qualsiasi cosa.

Il nuovo board

Sei nuovi membri del consiglio di amministrazione, soppressione di 10 dei 16 comitati consiliari, due donne per la prima volta nel board, e una serie di uscite eccellenti.

Jeff Urwin, nuovo membro del consiglio, assume la responsabilità per la nuova divisione corporate e investment che emerge dalla ripartizione in due unità delle operazioni di investment banking di Deutsche. Inglese, ex co-responsabile del global investment banking a JP Morgan.

Garth Ritchie, membro del consiglio responsabile per i mercati globali (la seconda ripartizione dell'ex investment banking) è stato per molti anni a capo del global equities della banca tedesca a Londra.

Sylvie Matherat, nuovo chief regulatory officer, responsabile per la regolamentazione, la compliance e l'anticriminalità finanziaria. E' francese ed ex membro del consiglio della banca centrale francese, la Banque de France.

Quintin Price è il nuovo capo della divisione asset management di Deutsche Bank. Inglese, è stato senior managing director di BlackRock.

Il nuovo board: porte girevoli

Escono dal consiglio di amministrazione: Stephan Leithner, ex capo degli affari legali e della compliance. Bersaglio di molte critiche nell'indagine sulla manipolazione globale dei tassi Libor, in cui la banca è stata multata per 2,5 miliardi di dollari, per non aver voluto cooperare nelle indagini con le autorità.

Lascia anche Stefan Krause, membro del consiglio di gestione responsabile per il global transaction banking e le attività non core, ex direttore finanziario della banca.

Anche Michele Faissola, il capo dell'asset management di Deutsche Bank lascerà. Il suo nome era emerso nel 2003 in alcune intercettazioni giudiziarie in occasione del tentativo di scalata a Banca Antonveneta da parte dei cosiddetti "furbetti del quartierino".

Il chief operating officer della banca, Henry Ritchotte, lascerà a fine anno per una nuova responsabilità, realizzare una nuova banca digitale per Deutsche Bank. Faissola, Krause, Leithner e Ritchotte erano stati tutti oggetto di censura da parte del regolatore finanziario tedesco.

La seconda presenza femminile nel board sarà quella di Kim Hammonds: supervisionerà la reingegnerizzazione dei sistemi informatici della banca e le operazioni.

Karl von Rohr entrerà nel board come responsabile per il governo societario, le risorse umane e il servizio legale.

Infine un giornalista, Jörg Eigendorf, capo del team investigativo di gruppo media tedesco Welt / N24, diventerà il nuovo capo della banca della comunicazione, riportando direttamente a Cryan, al posto di Thorsten Strauss, che si occuperà di cultura (tra cui la vasta collezione d'arte Deutsche) e dello sport.

Il “discorso” del 29 ottobre 2015 in pillole (video 3, 4, 5)

Trimestrale Deutsche Bank: perdita netta a 6 miliardi, meno del previsto, ma il titolo crolla sui dettagli del nuovo piano strategico. Via 35.000 posti di lavoro entro il 2020, chiuse attività in 10 Paesi.

Deutsche Bank ha annunciato, dopo aver pubblicato i risultati del terzo trimestre, di voler ridurre la propria forza lavoro licenziando circa 9.000 dipendenti entro il 2020 e chiudendo operazioni in 10 paesi.

Altri 6.000 rapporti di lavoro esterni saranno conclusi entro il 2020. La banca prevede di aver bisogno di risorse con una base di costi complessiva di circa 4 miliardi di euro, ed altri 20.000 dipendenti potrebbero perdere il posto nei prossimi 24 mesi.

La Deutsche Bank chiuderà le attività in 10 Paesi, ritirandosi da Argentina, Cile, Messico, Uruguay, Perù, Danimarca, Finlandia, Norvegia, Malta e Nuova Zelanda. Si prevede inoltre la cessione della retail Postbank di sua proprietà.

I dettagli della “terza trimestrale”

La banca ha registrato una perdita netta di 6 miliardi di euro, leggermente inferiore a quanto aveva avvertito in precedenza tra sanzioni e contenziosi (il gruppo aveva già annunciato di aspettarsi una perdita netta di 6,2 miliardi di euro per il terzo trimestre a causa delle svalutazioni sulla unità di investment banking e della Postbank).

Deutsche Bank ha riferito che il profitto e ricavi sono stati influenzati da una serie di oneri per 7,6 miliardi di euro, come aveva annunciato già all’inizio di questo mese. La banca ha poi sottolineato che le riserve per contenziosi legali sono aumentate da 1 miliardo di euro a 4,8 miliardi.

«Nel terzo trimestre 2015 abbiamo riportato una perdita netta da record - un risultato molto deludente in gran parte determinato da fattori che avevamo già segnalato in precedenza nel mese di ottobre»ha detto il CEO John Cryan in un comunicato stampa.

Gli utili di Deutsche Bank vengono annunciati insieme all'abolizione del dividendo 2015 e 2016 al fine di migliorare le prestazioni della banca e affrontare una serie di “sfide normative”. Deutsche Bank prevede di riprendere la consegna di dividendi dopo questo periodo.

I ricavi del terzo trimestre sono stati pari a 7,3 miliardi di euro, in calo del 7 per cento anno su anno, colpiti dalla sottrazione di € 649 milioni della partecipazione del 19,99 per cento della quota nella Hua Xia Bank. Ma i ricavi della divisione corporate e titoli ha raggiunto i 3,2 miliardi di euro, in rialzo del 2 per cento annuo, attenuando leggermente il colpo.

Le direttrici della nuova strategia (in parte “Europa 2020”)

John Cryan ha riferito in conferenza stampa che la Germania continua ad essere il mercato più importante per le attività di Deutsche Bank.

La banca vuole dimezzare la quantità di clienti già presenti nei mercati globali e le attività di investment banking.

All’interno dell’aggiornamento di strategia, fortemente atteso, la Deutsche Bank ha rivelato di volersi concentrare su mercati, prodotti e clienti dove la banca è già posizionata per avere successo.

La banca tedesca prevede di modernizzare il proprio sistema-tecnologia obsoleto e di ritirarsi dai contesti di mercato ad alto rischio. Il piano mira ad ottenere una migliore capitalizzazione della società.

Le reazioni dei media in Germania

I media seguono con attenzione il divenire della banca, che tra le grandi banche è comunque già un fanalino di coda. Diversamente dalla vicenda VW, in generale gli scandali DB non sembrano allarmare più di tanto.

“La Deutsche Bank costretta a guardare in faccia alla realtà”; “I controllori infliggono alla Deutsche Bank perdite più ingenti”. Così titolavano i maggiori quotidiani tedeschi, la Frankfurter Allgemeine, la Süddeutsche Zeitung. La FAZ riassumeva: “Per la prima volta in 60 anni potrebbero non esserci dividendi”, mentre la SDZ spiegava: “L’ammontare delle perdite leva ai più il fiato – ma di fatto sono la fotografia di una nuova realtà” e la Welt sottotitolava: “John Cryan, il nuovo boss della Deutsche Bank, fa piazza pulita di perdite di valore pregresse”. Si tratta di ben 6,2 miliardi di euro di perdite nel terzo trimestre dell’anno. Un record nei 145 anni di storia di quello che oggi è il più grande istituto di credito privato tedesco. Una somma da capogiro, un terzo di quanto la Volkswagen rischia di pagare agli USA per aver manipolato i valori di emissione di alcuni suoi modelli diesel.

Le ricadute in Italia? Finora solo notizie false...

L'Italia è il secondo mercato retail per Deutsche Bank dopo la Germania, con 4.000 dipendenti e circa 300 filiali. La revisione potrebbe portare a un'ampia riduzione delle attività e aprire la strada anche a una eventuale futura uscita dal paese, secondo tre fonti.

"Non è stata presa una decisione definitiva su cosa vendere, e come, in Italia. Ma la presenza di Deutsche Bank nel paese non è più vista come strategica", dice una delle fonti (se è una fonte, perché non è citata?).

Deutsche Bank non ha voluto commentare (e Valeri, allora?).

Già l'anno scorso Deutsche Bank aveva alleggerito la presenza in Italia vendendo 90 (non "filiali" ma "immobili"!!!) nell'ambito di un accordo di sale-and-leaseback con un investitore immobiliare. Una ulteriore riduzione rappresenterebbe un passo significativo in un paese in cui è presente dagli anni Venti del Novecento e che ha sempre detto essere profittevole "nonostante le condizioni di mercato difficili".

Una delle fonti cita un possibile interesse per le filiali da parte di ING e di Che Banca! di Mediobanca.

Deutsche Bank possiede in Italia anche la rete di promotori finanziari Finanza & Futuro che ha portafogli per 10 miliardi di euro di 126.000 clienti. Non ci sono piani al momento di vendere questa redditizia divisione, ma potrebbe diventare un'opzione se Cryan decidesse di fare cassa per evitare il rischio di un aumento di capitale, secondo tre fonti (???)

Le ricadute in Italia? Dalla Reuters a Flavio Valeri...

Deutsche Bank ridimensiona le sue attività in Italia. Falso, non è vero: Deutsche Bank continua a puntare sull'Italia che resta il suo secondo mercato. Anzi, qualsiasi rumor di presunto ritiro è infondato. Da Reuters la notizia che Deutsche Bank starebbe considerando di ridimensionare le attività retail in Italia attraverso la vendita di filiali e il taglio dei dipendenti. Tuttavia la banca tedesca, guidata in Italia da Flavio Valeri, si è affrettata a smentire. **“L’Italia rimane un mercato chiave per Deutsche Bank e qualsiasi rumor di un presunto ritiro è totalmente infondato”**. A seguito di recenti speculazioni uscite sulla stampa, Deutsche Bank conferma il suo forte impegno nei confronti dell'Italia, paese in cui la Banca è presente dal 1977 e che rappresenta il secondo mercato europeo per il gruppo.

Dove sta dunque la verità? Di sicuro, sembra difficile, se non impossibile, che Deutsche Bank esca totalmente dall'Italia, il secondo mercato retail per Deutsche Bank dopo la Germania, con 4.000 dipendenti e circa 300 filiali. Ma ciò non vuol dire che non si decida, dal quartier generale, di avviare una revisione del perimetro delle attività.

Ma cosa potrebbe cedere Deutsche Bank? Una delle attività più corteggiate, soprattutto dai fondi di private equity, resta la rete di promotori finanziari Finanza & Futuro che ha portafogli per 10 miliardi di euro di 126.000 clienti. Non ci sono piani al momento di vendere questa redditizia divisione, ma potrebbe diventare un'opzione se Cryan decidesse di fare cassa in Italia. Insomma, i private equity sono in allerta sul dossier. Ps: un ultimo accenno su Flavio Valeri, a capo di Deutsche Bank Italia. Restano forti i rumors su una sua uscita dal gruppo. Per andare dove? Continuano a circolare indiscrezioni su un suo arrivo alla guida di Bnl-Bnp Paribas, anche se membri del suo staff smentiscono questa ipotesi.

Lo stato delle relazioni sindacali in DB ITALIA

- Siamo in una fase di passaggio forse epocale. Storicamente la Fiba era il primo sindacato in DB e al primo tavolo, Dircredito il secondo sindacato in DB e al secondo tavolo. La fusione ha determinato la nascita di un soggetto con ben oltre 1600 iscritti su una popolazione bancaria di 3650 dipendenti circa nell'intero Gruppo.
- Il nuovo soggetto si pone come interlocutore ancora più necessario sia per le altre Sigle sia per la Controparte.
- Occorre cambiare le regole della rappresentanza al tavolo DB. Oggi il principio della maggioranza non c'è e non basta
- La ridiscussione dell'accordo cedole in ABI e delle regole delle "1000 ore"

Le principali questioni contrattuali aperte

- L'accordo (anche in deroga) sul time-lapse lascia qualche ferita e questioni aperte (in particolare accesso a control room e agibilità; vertenza Genova).
- La riorganizzazione OpEx è stata efficace dal punto di vista delle tutele occupazionali ma tutela poco i “superstiti” (questione dei 77, cause individuali, carenze di organico, riduzione delle casse fisiche, sostituzioni, stress e carichi di lavoro).
- Le pressioni commerciali sono in aumento, con giro di vite ulteriore sull'ultimo trimestre.
- L'azienda (nel corso di due incontri con Gonzaga e Valeri) si è dichiarata disponibile a sottoscrivere un protocollo di clima e pressioni commerciali.
- In via di definizione (prevista il 23 p.v.) l'accordo per la nuova polizza sanitaria e infortuni con Allianz (pari costo e migliori condizioni)
- Il percorso per la definizione di ulteriori coperture assicurative (polizza denti, welfare aziendale) è ad un punto di svolta.

Le reciproche aspettative proiettate sul CIA

- La questione polizza dentistica (premio di circa 500 euro con carico costo sulla generalità della platea dei lavoratori) pone esigenza di copertura.
- Dal punto di vista della banca, per introdurla occorre, a parità di costo azienda, rimodulare il costo di alcuni istituti (premi di anzianità, assegni di permanenza nel grado, indennità rischio cassa). Dal punto di vista sindacale, occorre un “plus” di costo azienda (CIA parzialmente acquisitivo).
- La questione inquadramenti (nuovi ruoli, promotori, meccanismi indennitari, blocco quadriennale sviluppo nuovi assunti, fungibilità ulteriore preposti in nuovi sportelli)
- La questione ticket elettronico
- L'annosa questione sistema incentivante
- Ulteriore welfare aziendale (politiche di conciliazione, congedi orari, telelavoro, ulteriore part-time, nuovo modello solidaristico banca delle ore stile Accordo Intesa)

Le tempistiche CIA

- Da una parte, occorre muoversi in fretta: le “prezzature” delle polizze scadono a fine novembre (max fine anno). Inoltre le scelte di Cryan difficilmente risparmieranno del tutto l'Italia, e dunque i margini di manovra per un CIA (almeno parzialmente) acquisitivo si ridurranno
- Dall'altra, la Banca stessa ha bisogno di realizzare già oggi i propri effettivi margini di manovra.
- Le altre Sigle sindacali non sembrano tutte ugualmente pronte ad una trattativa di rinnovo con qualche sacrificio.
- Tutto questo rischia di spostare in avanti la linea temporale della trattativa.
- L'obiettivo della FIRST è di procedere con celerità, portando all'incasso il proprio peso rappresentativo e politico, come interlocutore non solo privilegiato, ma di maggioranza.
- Intendiamo trovare le sintesi possibili, e portare avanti la contrattazione “con chi ci sta”.

Le relazioni FIRST con il tavolo sindacale

- Le frizioni esogene (FABI e UILCA)
- Le frizioni endogene (proselitismo, stile di comunicazione delle posizioni FIRST)
- Le forze centrifughe (UNISIN) e l'inevitabile ricerca di nuove forme di convergenza e di creazione del consenso

Le relazioni del tavolo con l'azienda

- Scarsa percezione di coerenza di indirizzo (“non si modifica l'accordo” e “intendiamo modificarlo”)
- Ridotta percezione di affidabilità degli impegni verbali
- Necessità di misurarci reciprocamente, senza escludere la possibilità (anche a breve) di vertenze (inquadramenti nuovi assunti e “ruoli obsoleti” -la banca decide di dare valore alle trattative di articolato interrotte-, costi di c/c, ritiro firma su time-lapse, classifiche performance)

Le agibilità FIRS T e il suo tradizionale ruolo negoziale

La strategia negoziale FIRS T si pone inevitabilmente come funzionale anche agli sviluppi della questione delle agibilità già per il 2016.

Indubbiamente tale circostanza, in gran parte esogena, rischia di condizionare negativamente l'azione negoziale (la “responsabilità” può cedere il passo alla necessità di garantire la propria sopravvivenza).

L'azienda lo sa. Confidiamo che prevalga la capacità politica.

Il senso del nostro stare “qui ed ora”

Dopo il Congresso nazionale fondativo di FIRST, siamo ora chiamati a realizzare una ancora più completa integrazione interna, anche nelle Aziende, e dunque ora nella nostra (siamo tra i primissimi).

In particolare, in Deutsche Bank questi sforzi, compiuti da dirigenti sindacali (di componente ex-Fiba ed ex-Dircredito) dotati di grande senso di maturità, responsabilità e innovazione, hanno già permesso durante tutto il 2015 alla struttura FIRST di registrare un decollo organizzativo e un significativo ritorno di consensi.

Addirittura, il nostro "spirito di squadra" è già additato a modello dalla Segreteria nazionale, e sempre più spesso ci viene chiesto di mettere a disposizione il nostro "know-how"...

In realtà la ricetta di questo successo è molto semplice: umiltà, voglia di innovare e di ascoltare, mettendosi seriamente in discussione, rispetto per le persone e per i diversi punti di vista, ferma determinazione nel ricercare la sintesi e nel rafforzare il consenso.

A questo punto abbiamo già rinnovato le nostre RSA (integrando i ruoli in funzione delle nuove componenti) e registrare il nuovo organismo direttivo (azienda e gruppo), ed ora ci accingiamo anche ad integrare le nuove Segreterie nell'ambito del primo COORDINAMENTO FIRST IN DEUTSCHE BANK.

Il senso del nostro stare “qui ed ora”

Il nuovo Direttivo procederà infatti alla delibera delle nuove Segreterie di coordinamento e alla discussione e alla ridefinizione delle funzioni, in aderenza alle linee di indirizzo politico-amministrativo che esso stesso intenderà adottare.

Gli argomenti inseriti nell'ordine dei lavori e oggetto del dibattito sono quindi:

- situazione politico-sindacale di settore;**
- stato delle relazioni sindacali in azienda;**
- temi della contrattazione aziendale e della piattaforma rivendicativa CIA;**
- situazione organizzativa e nuovi assetti;**
- adempimenti statutari e regolamentari;**
- varie ed eventuali.**

"Questa è la storia di 4 persone, chiamate Ognuno, Qualcuno, Ciascuno e Nessuno. C'era un lavoro importante da fare e Ognuno era sicuro che Qualcuno lo avrebbe fatto. Ciascuno poteva farlo, ma Nessuno lo fece, Qualcuno si arrabbiò perché era il lavoro di Ognuno. Ognuno pensò che Ciascuno potesse farlo, ma Nessuno capì che Ognuno l'avrebbe fatto. Fin che Ognuno incolpò Qualcuno perché Nessuno fece ciò che Ciascuno avrebbe potuto fare."



Buon lavoro a tutti noi!