



DEUTSCHE BANK: RIUNIONE COMITATO AZIENDALE EUROPEO

Il Comitato Aziendale Europeo (CAE) di Deutsche Bank si è riunito nelle giornate 29/30 settembre e 1 ottobre. Ricordiamo che questo organismo è a carattere sovranazionale ed è previsto ai sensi della normativa UE per consentire l'informazione e la consultazione dei Lavoratori nelle imprese multinazionali. La costituzione di un CAE è possibile quando un'impresa abbia alle proprie dipendenze almeno 1000 lavoratori dell'UE e almeno 150 in due stati membri. Il CAE si riunisce normalmente una volta all'anno per un confronto (quindi non una trattativa) sulle vicende dell'impresa quali piani strategici e situazione economica del gruppo, sviluppo occupazionale, politica sociale ed organizzazione del lavoro, investimenti e piani di razionalizzazione, igiene e sicurezza sul lavoro, ambiente, trasferimenti o trasformazioni dell'azienda e ogni altra decisione di carattere transnazionale che abbia influenza sui rapporti di lavoro. L'Italia è presente con due Rappresentanti sindacali individuati a rotazione tra le Sigle del tavolo unitario.

Numerosi sono stati gli argomenti rispetto ai quali l'Azienda ha fornito una prima informativa ed alcune notizie specifiche. Di seguito riepiloghiamo i passaggi principali delle comunicazioni dell'Azienda rappresentata anche da Fabrizio Campelli e Claudio de Sanctis:

- La redditività del Gruppo risulta in aumento a fronte del processo di ristrutturazione in atto che proseguirà anche nei prossimi mesi e ricomprenderà ulteriori investimenti tecnologici e forte attenzione ai rischi operativi, di credito e di mercato;
- La struttura organizzativa è stata snellita con la costituzione del comparto International Private Bank nella quale sono confluite le divisioni PCBI e WM; le fonti di ricavo sono principalmente i prodotti di investimento ed il credito, compreso quello al consumo che vede l'Italia in posizione avanzata (DB Easy);
- Il modello commerciale globale è orientato in modo particolare ai clienti privati europei ed alle imprese a conduzione familiare in tutto il mondo; grande importanza rivestono i clienti con patrimoni elevati verso i quali, anche nel nostro Paese, verranno concentrati gli sforzi in quanto segmenti in crescita, così come quello delle aziende;
- Il Retail (significativamente presente in Italia e Spagna) presenta margini reddituali sempre più ridotti e potrebbe quindi essere oggetto di ulteriori valutazioni nell'ambito delle strategie aziendali da parte di Casa Madre;
- per il Credito al consumo è comunque in atto una forte spinta alla digitalizzazione del comparto;

- È stata sottolineata l'importanza della lettera di intenti sottoscritta con Google Cloud allo scopo di sviluppare una partnership globale di lungo termine;
- L'indagine "People Survey 2020" sul clima e sulla complessiva situazione aziendale dei Dipendenti ha visto la partecipazione di un numero maggiore di Colleghi rispetto al passato con dati in sostanziale miglioramento, eccezion fatta per l'Italia che vede invece un peggioramento degli indici di soddisfazione e coinvolgimento;
- Un accento particolare è stato posto sull' "home working" che un po' ovunque, pur se con connotazioni differenti, ha avuto un rapido sviluppo in ragione della situazione sanitaria mondiale; l'intenzione aziendale è di puntare molto su questa opzione creando una normativa unica all'interno del Gruppo anche se attualmente le varie condizioni nazionali non appaiono certamente convergenti; si è iniziato un primo confronto tra le Parti su alcuni temi fondamentali nella consapevolezza, reciprocamente riconosciuta, che tale modalità lavorativa ed organizzativa sarà in breve tempo una condizione diffusa e "normale" che travalicherà la fase emergenziale.

I Rappresentanti italiani hanno evidenziato la loro preoccupazione per gli sviluppi e la prospettiva della situazione nel nostro Paese, sottolineando le difficoltà ed i rischi operativi legati all'adozione della nuova piattaforma informatica, la necessità di non compiere riorganizzazioni che abbiano come elemento fondamentale il taglio lineare dei costi e la chiusura degli Sportelli, la necessità di porre in atto politiche di "ricambio generazionale" attraverso un numero concordato di nuove assunzioni. I riscontri negativi della "Survey" italiana dovranno inoltre essere oggetto di profonda riflessione a tutti i livelli in quanto descrivono uno stato di generale malessere dei Colleghi che, evidentemente, vivono una condizione lavorativa sempre più complessa ed incerta.

Milano, 27 ottobre 2020

Le Segreterie di Coordinamento in Deutsche Bank
FABI - FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN