

## VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 24 dicembre 2020

tra

la Deutsche Bank S.p.A. (di seguito "la Banca" o DB Spa)

e

le Delegazioni trattanti delle Organizzazioni Sindacali (di seguito le "OO.SS")

FABI  
FIRST-CISL  
FISAC-CGIL  
UILCA  
UNISIN

### si è convenuto

di stipulare il presente accordo di rinnovo per il triennio dal 1.1.2021 al 31.12.2023 del Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.) per il personale della Deutsche Bank S.p.A. del 25 novembre 2005 (testo coordinato), come modificato dall'Accordo di Rinnovo dell'8.3.2011.

In stretta correlazione con quanto sopra, inoltre:

- 1) Le Parti si impegnano ad ultimare la stesura del testo coordinato del C.I.A. entro il 30.6.2021, concordando sin da ora che, in tale ambito, fatti salvi gli eventuali interventi di armonizzazione correlabili alla ridenominazione di ruoli e/o strutture interne ovvero di rimando alla contrattazione collettiva nazionale di riferimento e/o ad altre pertinenti fonti normative, si procederà altresì alle seguenti revisioni:
  - a) eliminazione dell'art. 2 "Criteri di inquadramento nell'ambito del Centro Elaborazione Dati"
  - b) eliminazione dell'art. 6 "Inquadramento nella 2<sup>a</sup> Area Professionale 3<sup>o</sup> Livello retributivo"
  - c) eliminazione dell'art. 7 "Inquadramento nella 2<sup>a</sup> Area Professionale 1<sup>o</sup> e 2<sup>o</sup> Livello retributivo"
  - d) eliminazione dell'art. 13 "Assegnazione di vestiario al personale appartenente alla 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> Area Professionale", ferma al riguardo l'applicazione dei trattamenti in essere per il personale tuttora assegnato a tale attività
  - e) sostituzione al comma 4 dell'art. 23 "Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro" del termine "refettorio" con il termine "area ristoro"

f) eliminazione dell'art. 27 "Disposizioni per il personale addetto ai centralini telefonici", ferma al riguardo l'applicazione dei trattamenti in essere per il personale tuttora assegnato a tale attività

2) Le Parti concordano di apportare le seguenti modifiche all'accordo aziendale integrante il C.I.A. in materia di Buoni Pasto:

- il primo alinea è così modificato: *"viene corrisposto a ciascun lavoratore/lavoratrice un buono pasto giornaliero del valore di € 7,0 (con aumenti scaglionati : € 6,5 da 1.2.2021 – € 7,0 da 1.4.2022)"*
- al secondo alinea è aggiunta la seguente frase , *"fermo restando quanto previsto al punto 3) dell'Accordo di Rinnovo del CIA del 24 dicembre 2020"*

3) Le Parti, anche alla luce delle recenti novità introdotte dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento in tema di Lavoro Agile, si danno atto della reciproca disponibilità a prevedere la calendarizzazione, sin dal primo trimestre del 2021 e comunque al fine di ricercare un accordo entro il 30-6-2021, di ulteriori incontri tra le stesse in materia di Lavoro Agile.

La Banca, al riguardo, espressamente conferma la propria disponibilità a non prevedere modifiche della vigente regolamentazione aziendale senza aver previamente esperito con le OO.SS. il confronto di cui al capoverso che precede.

Le Parti confermano sin da ora che, superato l'attuale stato emergenziale da COVID-19 e la fase sperimentale di Lavoro Agile aziendale avviata ad ottobre 2019, la disciplina del Lavoro Agile prevista dall'art 11 dell'accordo nazionale 19 dicembre 2019 di rinnovo del CCNL, anche segnatamente in ordine alle previsioni in materia di buoni pasto, troverà applicazione per ogni profilo, fatto salvo quanto verrà eventualmente definito in nuove intese che dovessero essere sottoscritte tra le Parti.

4) In coerenza con l'impegno assunto dalle Parti già in occasione dell'incontro tenutosi in data 17.7.2019 e all'esito del recente confronto intercorso in argomento negli incontri dell'11 e 14 dicembre 2020, le Parti si danno reciprocamente atto della disponibilità a proseguire detto confronto già a partire dal mese di gennaio 2021, con l'obiettivo di addivenire entro il 30.6.2021 ad una prossima revisione della vigente regolamentazione collettiva in tema di accoglimento delle richieste di conversione del rapporto di lavoro da full-time a part-time.

In funzione di tale revisione, le Parti si danno atto, in particolare, di una intervenuta convergenza tra le stesse in ordine alla volontà di adozione di una nuova regolamentazione prevalentemente imperniata sulla tipologia di contratto part-time a tempo determinato, orientata prioritariamente a valorizzare le condizioni soggettive alla base di ciascuna richiesta di conversione, in un contesto volto a sostenere in primis la tutela della genitorialità, in tal senso allargando gli ambiti di tutela in argomento dell'Accordo di Rinnovo 8.3.2011 sopra citato, delle necessità di cura e tutela della salute dei Dipendenti portatori di handicap e dell'assistenza a congiunti portatori di handicap.

In particolare, le Parti espressamente convengono che saranno accolte a tempo indeterminato, a richiesta, le domande di conversione del rapporto di lavoro da full-time a part-time provenienti da lavoratrici e lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 non

soggetto a revisione, nonché quelle provenienti da lavoratrici e lavoratori affetti da gravi e documentate patologie cronico-degenerative ingravescenti, anche in coerenza con le previsioni del D. Lgs. 81/2015.

Per quanto possa occorrere, resteranno confermati i contratti part-time a tempo indeterminato in essere.

Deutsche Bank S.p.A.

Le Delegazioni

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN

### **Dichiarazione delle Parti**

Le Parti si danno atto della reciproca disponibilità a prevedere la calendarizzazione, entro il primo semestre del 2021, di ulteriori incontri tra le stesse in materia di *welfare* aziendale.