

VERBALE DI ACCORDO EX ARTT. 17, 19, 20 e 21 DEL CCNL 31.3.2015

Il giorno 3 maggio 2017, in Milano,

tra

la Deutsche Bank S.p.A., anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Deutsche Bank in Italia (di seguito la “Banca”),

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo

- FABI
- FIRST-CISL
- FISAC-CGIL
- UILCA
- UNISIN

(di seguito le “OO.SS.”)

che sottoscrivono il presente accordo anche relativamente alla categoria dei dirigenti

Premesso che:

- a) con lettera in data 22 febbraio 2017 la Banca ha fornito la prevista informativa ai sensi degli artt. 19, 20 e 21 del CCNL 31.3.2015 in merito ai preannunciati interventi di efficientamento previsti per il 2017 nell’ambito della divisione PCC e delle Infrastructure Functions, comportanti la sussistenza di tensioni occupazionali, dando avvio alla relativa procedura;
- b) il piano è articolato in una serie di progetti, sinteticamente riportati nell’**allegato 1**, che prevedono, da un lato, interventi di razionalizzazione della rete commerciale, un ulteriore incremento dei sistemi di self banking (ATS/ATM) – anche con l’introduzione di nuove funzionalità – e un’estensione dei modelli di servizio cash-less e cassa ridotta, dall’altro, nell’ambito di alcune infrastrutture della Direzione Generale e di DB Consorzio, mirati interventi di riorganizzazione/razionalizzazione e di revisione di taluni processi produttivi;
- c) nell’ambito dell’informativa la Banca ha dichiarato che:

- tali progetti sono principalmente finalizzati, da un lato a migliorare l'efficienza operativa e commerciale della rete di vendita, dall'altro a conseguire economie di scala e/o maggiori sinergie e/o recuperi di efficienza, con conseguente risparmio sui costi;
 - la realizzazione dei progetti, al netto delle possibilità di ricollocazione di una parte del personale interessato dagli interventi di razionalizzazione della rete commerciale, comporterà, complessivamente, ricadute negative sui livelli occupazionali quantificabili in un massimo di 71 unità. Nell'**allegato 1** sono altresì riportate, per ciascun progetto, le relative eccedenze;
 - per oggettive ragioni organizzative, non si ritiene che dette eccedenze possano essere assorbite con l'adozione degli strumenti conservativi previsti dal richiamato art. 20 CCNL;
 - al fine di pervenire al completo assorbimento delle predette eccedenze, in coerenza con gli obiettivi di contenimento dei costi, limitando per quanto possibile ricadute sul piano sociale e valorizzando al meglio la volontarietà anche già manifestata, si rende disponibile a prevedere, sia nell'ambito della Capogruppo DB S.p.A. che di DB Consorzio, il ricorso all'esodo anticipato attraverso le prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito", di cui al DI 83486/2014;
 - le uscite avverranno con gradualità a partire dal mese di maggio 2017 e si concluderanno entro il mese di novembre 2017;
 - la concreta realizzazione dei progetti e il ricorso alle suddette misure, potrà altresì comportare sia esigenze di riqualificazione professionale (da gestire anche attraverso il sostegno alla formazione di cui alla prestazione ordinaria del Fondo di Solidarietà di cui sopra), sia il ricorso alla mobilità territoriale e/o alla mobilità infragruppo mediante lo strumento della cessione individuale dei contratti di lavoro o del distacco;
- d) le OO.SS hanno manifestato la non condivisione degli obiettivi aziendali di cui ai punti precedenti, ritenendoli non coerenti in rapporto alla realtà economico-produttiva della Banca e non collegati ad una necessità di efficientamento dei costi;
- e) l'azienda a tale riguardo, dal canto suo ha confermato la piena coerenza degli interventi previsti rispetto agli obiettivi dichiarati;
- f) impregiudicate le rispettive posizioni, le parti hanno quindi avviato il confronto al fine di pervenire ad una soluzione condivisa per l'assorbimento delle citate eccedenze;
- g) le parti hanno valutato, alla luce delle previsioni degli artt. 17, 19, 20 e 21 del

CCNL 31.3.2015, l'adozione degli strumenti utilizzabili per il raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli organici sopra indicati (71 unità complessive) individuando, tra le altre misure previste dal CCNL, quale strumento che dovrebbe consentire la predetta riduzione degli organici, il ricorso all'esodo incentivato per pensionamento e alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, prioritariamente con riferimento ai dipendenti che avevano già manifestato volontà di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà a seguito dell'accordo sindacale 30.4.2014 ex artt. 19, 20 e 21 CCNL 19.01.2012 (Progetto OpEx – processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione nell'ambito del Gruppo Deutsche Bank S.p.A.) e le cui domande non avevano a suo tempo trovato accoglimento in base ai criteri previsti dal suddetto accordo.

- h) le parti, fermo restando quanto sopra, hanno inoltre individuato, nella mobilità interna al Gruppo, nella mobilità territoriale e negli interventi di riconversione e riqualificazione professionale gli strumenti atti alla gestione delle altre ricadute sulle condizioni di lavoro del personale interessato, rivenienti dalla realizzazione dei progetti;

si è convenuto quanto segue:

1. La premessa e gli allegati costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. La Banca, anche in qualità di Capogruppo e quindi anche in nome e per conto di DB Consorzio, manifesta la volontà di risolvere la situazione di eccedenza di personale per le complessive 71 unità a livello di Gruppo, prioritariamente attraverso il ricorso, su base volontaria, alle incentivazioni all'esodo anticipato per pensionamento e alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà relativamente ai dipendenti che avevano già manifestato volontà di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà a seguito dell'accordo sindacale 30.4.2014 ex artt. 19, 20 e 21 CCNL 19.01.2012 (Progetto OpEx – processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione nell'ambito del Gruppo Deutsche Bank S.p.A.) e le cui domande non avevano a suo tempo trovato accoglimento in base ai criteri previsti dal suddetto accordo (di seguito denominati, per brevità, "Richiedenti ex Accordo 30.4.2014"), fermo restando che, in caso di mancato raggiungimento del suddetto obiettivo di riduzione degli organici, troverà applicazione quanto previsto al successivo punto 6.
3. La cessione individuale del contratto di lavoro, ovvero l'istituto del distacco, saranno gli strumenti utilizzati per realizzare la mobilità nell'ambito delle Società del Gruppo, qualora detta mobilità risulti idonea a consentire la diretta

ricollocazione di risorse in esubero in base alle effettive esigenze organizzative e produttive delle singole Società e compatibilmente con le competenze professionali acquisite dagli interessati.

4. Nel caso di utilizzo dello strumento giuridico della cessione individuale del contratto di lavoro in stretta correlazione alla realizzazione dei progetti riorganizzativi, ferme restando le previsioni di legge e di contratto e il consenso del lavoratore interessato, le Parti definiranno le condizioni contrattuali collettive da applicarsi ai lavoratori interessati.

Criteria di individuazione dei lavoratori in esubero

5. Con riferimento alle ricadute occupazionali rivenienti dalla realizzazione dei progetti di cui in premessa, quantificate in 71 unità complessive a livello di Gruppo DB SpA, ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, al fine di limitare quanto più possibile le ricadute sul piano sociale, viene concordemente stabilito di ricorrere prioritariamente ai criteri indicati ai punti 5.1 e 5.2 che seguono, utilizzando la volontarietà quale criterio di individuazione dei lavoratori in esubero, comunque nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alle prestazioni pensionistiche AGO entro il termine del 31.8.2020.

5.1 Personale facente parte del gruppo “Richiedenti ex Accordo 30.4.2014” con diritto alla prestazione pensionistica AGO entro l’1.12.2017 (risoluzione consensuale del rapporto di lavoro entro il 30.11.2017)

In applicazione del criterio della volontarietà di cui sopra, a tutti i dipendenti del gruppo “Richiedenti ex Accordo 30.4.2014” che abbiano maturato il diritto alla prestazione pensionistica AGO ovvero che maturino tale diritto con decorrenza non oltre il 1° dicembre 2017, anche se con diritto al mantenimento in servizio, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro alla data che sarà precisata dall'azienda e comunque con ultimo giorno di servizio entro e non oltre il 30 novembre 2017, con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso, previa presentazione di specifica richiesta irrevocabile da parte dell'interessato entro il 19.5.2017 con le modalità che saranno stabilite dall'azienda tramite apposita comunicazione indirizzata a tutto il personale interessato.

A favore dei suddetti dipendenti verrà riconosciuto un incentivo all'esodo sotto

forma di importo onnicomprensivo da erogarsi a titolo di integrazione al TFR, nella misura di 4 mensilità.

La misura di tale mensilità sarà pari ad 1/12 della Retribuzione Annuale Lorda, calcolata sulla base degli elementi fissi corrisposti su base mensile (escluse le indennità corrisposte a qualsiasi titolo nonché il corrispettivo per il patto di non concorrenza).

Tali risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro saranno formalizzate dall'azienda e dai lavoratori interessati avanti l'apposita Commissione di conciliazione, costituita presso ABI o, in alternativa, presso l'apposita Commissione costituita presso i competenti Ispettorati Territoriali del Lavoro con rinuncia da parte del lavoratore ad ogni pretesa relativamente all'intercorso rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione.

5.2 Adesione al Fondo di Solidarietà per i dipendenti facenti parte del gruppo “Richiedenti ex Accordo 30.4.2014”

Per il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione degli organici di cui sopra, si farà altresì ricorso, su base volontaria, alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, 1 comma, lett. b) del DI 83486 (di seguito le “prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà”), sino al raggiungimento di 71 uscite a livello di Gruppo, dedotte quelle per incentivazione all'esodo anticipato di cui al punto 5.1 che precede, nei confronti dei lavoratori “Richiedenti ex Accordo 30.4.2014” che maturino i requisiti per aver diritto al trattamento pensionistico AGO, anche se abbiano diritto al mantenimento in servizio, successivamente al 1° dicembre 2017 ed entro il 31 agosto 2020 e risolvano il rapporto di lavoro alla data che sarà precisata dall'azienda e comunque con ultimo giorno di servizio entro e non oltre il 30.11.2017.

Le domande di accesso alle prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà dovranno essere presentate inderogabilmente entro il 19.5.2017 con le modalità che saranno indicate nella predetta comunicazione al personale interessato, contestualmente all'impegno vincolante di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso, alla data che verrà stabilita dall'azienda compresa tra il 31.5.2017 e il 30.11.2017 e comunicata agli interessati.

Le cessazioni dal servizio per l'accesso al Fondo di Solidarietà saranno formalizzate dall'azienda e dai lavoratori interessati avanti l'apposita Commissione di conciliazione costituita presso ABI o, in alternativa, presso l'apposita Commissione costituita presso i competenti Ispettorati Territoriali del Lavoro, con rinuncia da parte del lavoratore ad ogni pretesa relativamente all'intercorso rapporto di lavoro

ed alla sua risoluzione.

A favore dei suddetti dipendenti è prevista l'erogazione di un incentivo all'esodo sotto forma di importo onnicomprensivo da erogarsi a titolo di integrazione al TFR, pari a 4 mensilità.

La misura di tale mensilità sarà pari ad 1/12 della Retribuzione Annuale Lorda, calcolata sulla base degli elementi fissi corrisposti su base mensile (escluse le indennità corrisposte a qualsiasi titolo nonché il corrispettivo per il patto di non concorrenza).

6 Fase di verifica

In occasione dell'incontro di verifica, sin da ora fissato per il 1.6.2017, le Parti verificheranno il numero di adesioni pervenute dai lavoratori di cui ai punti 5.1 e 5.2 che precedono. Qualora, ad esito di tale verifica, non risulti raggiunto il numero di uscite previste di cui al punto 2 del presente Accordo (71), le Parti si impegnano a definire gli ulteriori criteri di uscita ricorrendo prioritariamente alla misura dell'incentivazione all'esodo anticipato per pensionamento, ferme le condizioni di cui al punto 5.1, nei confronti di dipendenti in forza alle regioni in cui sono stati dichiarati esuberanti.

7 Garanzie nel caso di evoluzione normativa

Le domande di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà si intendono accolte sulla base dei requisiti pensionistici vigenti al momento della presentazione delle domande stesse, fermo restando che, in caso di variazioni del quadro normativo di riferimento, sopravvenute rispetto alla stipulazione del presente accordo e tali da non consentire l'accesso ai trattamenti pensionistici AGO al termine del periodo previsto di permanenza al Fondo di Solidarietà, le Parti si incontreranno per valutare la situazione determinatasi e concordare le opportune misure, anche correttive o modificative rispetto a quanto concordato nel presente accordo.

Nel caso in cui tali variazioni intervenissero prima dell'accesso al Fondo di Solidarietà, l'azienda consentirà il ritiro della domanda ad esito degli accertamenti tecnici del caso.

8 Varie

Il lavoratore potrà inoltre rilasciare eventuale delega all'INPS per la riscossione dei contributi associativi sindacali.

Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia al DI 83486/2014.

Mobilità

- 9 Le Parti si danno atto che la realizzazione dei progetti potrà determinare il ricorso alla mobilità territoriale che l'Azienda si impegna a limitare quanto più possibile compatibilmente con le esigenze organizzative
- 10 Detto ricorso alla mobilità, fermo restando quanto previsto dagli artt. 88 e 111 del CCNL 31.3.2015, verrà realizzato in base ai seguenti criteri, compatibilmente con le competenze professionali acquisite dagli interessati, anche attraverso gli interventi di riconversione o riqualificazione professionale di cui al successivo punto 16:
 - a) accoglimento delle richieste di trasferimento verso unità operative presso le quali si determinano necessità di risorse, anche attraverso avvicendamenti e/o altri trasferimenti in accoglimento di richiesta, privilegiando, ove possibile, le richieste presentate da personale appartenente a province con esuberi;
 - b) verifica delle eventuali possibilità di mobilità infragruppo da realizzarsi con i criteri di cui al punto 3 che precede, al fine di ridurre la mobilità territoriale (esclusa comunque la mobilità internazionale);
 - c) ricerca prioritaria della volontarietà, attraverso specifici colloqui individuali finalizzati anche ad acquisire tutti gli elementi relativi alle condizioni personali e familiari dell'interessato;
 - d) ricollocazione, ove coerente con le esigenze organizzative, nell'ambito territoriale che determini minor disagio in base a criteri oggettivi (distanze chilometriche, mezzi pubblici, ecc.) e quindi, di massima, nei seguenti ambiti territoriali, indicati in ordine di priorità: Provincia, Province limitrofe, Regione, Regioni limitrofe, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 19;
- 11 Nel disporre i trasferimenti la Banca ricercherà, prioritariamente, soluzioni che possano favorire il mantenimento e la valorizzazione della professionalità acquisita dai lavoratori/lavoratrici interessati.
- 12 Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge e di CCNL in materia di trasferimenti, è altresì previsto il consenso del lavoratore/lavoratrice interessato per il trasferimento presso unità produttive ad oltre 30 Km di distanza dal luogo di residenza/domicilio di dipendenti nelle seguenti situazioni personali/familiari:
 - a) lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età fino a otto anni (ovvero lavoratore padre nel caso di affidamento esclusivo);

- b) personale portatore di handicap ovvero con familiari conviventi in detta situazione ai sensi della L. 104/92 art. 3 comma 1, o in gravi e documentate condizioni di malattia che richiedano assistenza nei termini previsti dalle disposizioni di legge in materia;
 - c) personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (limitatamente ai trasferimenti comportanti pendolarismo);
- 13 In caso di future necessità organizzative, verrà valutato prioritariamente il rientro nell'ambito della piazza ovvero della Provincia ovvero della Regione di provenienza dei dipendenti in mobilità ai sensi del presente accordo, trasferiti ad iniziativa aziendale, rispetto al ricorso a nuove assunzioni, o a nuovi trasferimenti ad iniziativa aziendale verso le predette aree geografiche tenuto conto dei requisiti professionali e provvedendo, ove possibile, agli eventuali interventi di riconversione/riqualificazione professionale che si rendessero necessari.
- 14 Ai dipendenti trasferiti ad una distanza superiore a 30 Km dal luogo di residenza/domicilio – senza che ciò comporti l'effettivo cambio della residenza/domicilio stessi – verrà riconosciuta l'indennità temporanea nelle misure e alle condizioni aziendali in atto di cui alla tabella allegata (**allegato 2**). Dette indennità si intendono annue lorde suddivise su 12 mensilità, restando comunque escluse dalla base di calcolo di gratifiche, paga oraria, straordinari, TFR.
- Nei confronti di detto personale verrà altresì data precedenza nell'adozione delle flessibilità di orario individuale, previste dal CCNL o dal CIA vigenti, atte a limitare i disagi conseguenti al pendolarismo.
- 15 Se il trasferimento, disposto ad iniziativa aziendale, comporta l'effettivo cambio di residenza/domicilio, oltre ai rimborsi spese e alle indennità previsti dal CCNL 31.3.2015 verranno riconosciuti i seguenti trattamenti:
- a) quadri direttivi: un importo lordo “una tantum” di € 3.000 da riconoscere all'atto del trasferimento, con l'obbligo di rimborso dell'ammontare netto percepito qualora dovesse intervenire la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni entro un anno dal trasferimento;
 - b) aree professionali:
 - un importo lordo “una tantum” di € 2.500 da riconoscere all'atto del trasferimento, con l'obbligo di rimborso dell'ammontare netto percepito qualora dovesse intervenire la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni entro un anno dal trasferimento;
 - il mantenimento del contributo alloggio previsto dall'art. 111 del CCNL 31.3.2015, comma 6, per 5 anni senza le riduzioni di cui al comma 7 del medesimo articolo;

- un contributo nel limite massimo di € 2.500 per le spese documentate di riordino dell'alloggio;
 - il rimborso delle spese sostenute per la ricerca dell'alloggio (fattura dell'agenzia);
- c) quadri direttivi e aree professionali:
- il riconoscimento di una annualità al dipendente trasferito che dovesse rassegnare le dimissioni prima del trasloco, comprensiva di eventuale trattamento di outplacement richiesto dall'interessato;
 - qualora abbia già avuto luogo il trasloco, l'annualità di cui sopra sarà corrisposta decurtata da tutte le indennità contrattuali e rimborsi spese corrisposti, nonché degli ulteriori costi sostenuti dalla Banca -compresa l'una tantum di cui al punto b) che precede- sempre che le dimissioni siano rassegnate ed abbiano effetto entro un anno dal trasferimento;
 - in caso di trasferimento del solo lavoratore (senza familiari), rimborso del costo di 30 biglietti ferroviari A/R di 1a classe (ovvero, per i treni c.d. ad alta velocità, alla tariffa più economica), ovvero di 15 biglietti aerei A/R per percorrenze superiori a 650 Km ovvero, anche per distanze inferiori in caso di percorsi particolarmente disagiati a mezzo treno, per il raggiungimento della piazza di provenienza, da utilizzarsi entro due anni dalla data di trasferimento.

Formazione

- 16 l'erogazione di specifica formazione al personale interessato dai progetti di ristrutturazione/riorganizzazione di cui al presente verbale, previa perimetrazione dei bacini di intervento, si articolerà, in linea generale, attraverso interventi di riconversione o riqualificazione professionale, finalizzata a conseguire adeguate competenze, ovvero ad integrare quelle già acquisite, al fine di supportare l'inserimento nelle nuove mansioni.
- 17 l'erogazione dei programmi formativi di cui sopra verrà realizzata facendo ricorso alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) punto 1) del DI 83486/2014 nonché ai fondi di cui alla disciplina comunitaria, nazionale, regionale e di settore, secondo criteri e modalità di accesso che verranno definiti tra le parti. I piani formativi saranno oggetto di analisi all'interno della Commissione Paritetica per la Formazione Finanziata, anche attraverso l'individuazione di appositi percorsi formativi.

Informativa sindacale

- 18 Successivamente all'incontro di cui all'art. 6 che precede, ed entro il 30.9.2017 le parti si incontreranno per una verifica sull'andamento della realizzazione dei singoli progetti e sulle conseguenti ricadute sul personale in termini di mobilità e di esigenze di riconversione/riqualificazione professionale;
- 19 In particolare, nel corso del predetto incontro, formeranno oggetto di esame congiunto tra le parti le esigenze di mobilità comportanti il trasferimento con cambio di residenza/domicilio, qualora le stesse non risultassero soddisfatte con i criteri di cui al punto 10, lett. a), b) e c) del presente accordo, al fine di ricercare prioritariamente soluzioni condivise orientate a ridurre al minimo i disagi dei trasferimenti e ad individuare collocazioni in ambito provinciale ovvero regionale.
- 20 Preventivamente all'attivazione dell'appalto di cui al progetto corrispondente riportato nell'allegato 1 verrà data informativa ai competenti organismi delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, fermo restando che la procedura sindacale prevista dal CCNL e/o dal CIA si intende esaurita con la firma del presente accordo.

Deutsche Bank S.p.A.

Le Delegazioni sindacali

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN

Dichiarazione dell'Azienda

Con riferimento al punto 12, l'Azienda si impegna a valutare con particolare attenzione i casi di rilevante e comprovata gravità e che richiedano l'assistenza da parte del lavoratore/lavoratrice.