



L'incontro tenutosi con l'azienda il giorno 8 marzo u.s. aveva ad oggetto diversi temi, essenzialmente riconducibili a:

A) Nuovi criteri di remunerazione discrezionale, parimenti mutuato da casa madre, e da questa denominato **"NEW COMPENSATION FRAMEWORK"**.

B) Estensione e implementazione in Italia del sistema di diffusione di cultura di comportamenti conformi alle policies di gruppo con monitoraggio della coerenza dei comportamenti individuali, denominato da casa madre **"RED FLAGS"**;

C) **APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE**

### A) **"NEW COMPENSATION FRAMEWORK"**.

In base alle informazioni forniteci dall'azienda, la più elevata retribuzione per l'anno 2016 di cui alcuni colleghi beneficeranno (sotto forma di ad-personam riassorbibile), troverebbe la sua genesi nei bonus erogati negli anni precedenti e nel Corporate Title. Non è prevista però una corrispondenza immediata e certa tra queste variabili in quanto sulla decisione finale pesa sempre la variabile della discrezionalità.

**Reference Total Compensation:** bonus a cui si può aspirare in caso di risultati positivi del Gruppo DB a livello globale. L'azienda ha comunicato **che tutti i dipendenti - laddove il Gruppo a livello globale raggiungesse risultati positivi nel 2016 - beneficeranno dell'erogazione di questo "bonus di gruppo" pari a circa il 4% del Fixed Pay** come indicato nello statement.

Sarà prevista anche **una forma di bonus individuale** a cui però potranno accedere solamente i colleghi che possiedono un "Corporate Title" da Vice President in su.

Per quanto concerne il **FAB**, l'azienda a livello globale sta valutando come il "New Compensation Framework" impatterà su di esso, quindi ad oggi non esistono ancora notizie in merito.

**Le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno formalizzato all'azienda le seguenti contestazioni:**

- l'obbligo non ottemperato dalla banca di informare preventivamente le Organizzazioni Sindacali rispetto ai temi trattati in quanto direttamente impattanti su norme previste dal CCNL;
- le informazioni che ci sono state date sono lacunose e assolutamente non esaustive;
- le comunicazioni ai dipendenti devono necessariamente essere effettuate in lingua italiana, in particolar modo se riguardano la retribuzione che fa parte del contratto di lavoro del singolo;
- in questo periodo storico in cui DB intende licenziare migliaia di lavoratori a livello globale e il suo bilancio 2015 è profondamente in perdita, la strategia aziendale di aumentare DISCREZIONALMENTE i costi non può assolutamente essere da noi condivisa.

## B) RED FLAGS

Occorre dire che non è stata consegnata, a corredo dell'incontro, alcuna informativa scritta che illustri le finalità e le modalità di realizzazione di un'iniziativa che nella valutazione delle Organizzazioni Sindacali presenti all'incontro, si prospetta come una vera e propria variazione dell'organizzazione del lavoro, a valere potenzialmente nel tempo, in tutto il perimetro delle attività di DB in Italia.

Il sistema "Red Flags" consiste in una serie di "warning" ("bandierine rosse") che dovrebbero evidenziare alcuni comportamenti non corretti dei dipendenti interessati da tale procedura. Questi comportamenti, pur rilevandoli come infrazioni "di minore entità" alle norme, non possono essere considerati sanzionabili sotto il profilo disciplinare ai sensi della normativa vigente (Legge 300).

**I colleghi interessati da tale procedura sono solo coloro che possiedono un Corporate Title da Assistant Vice President in su.**

Le "red flags" verranno assegnate per le violazioni delle seguenti attività:

- ETRA
- scadenze previste per l'espletamento dei corsi di formazione obbligatoria (compliance: antiriciclaggio, Mifid, ecc.)
- policy sulle regalie e omaggi ai dipendenti
- assenza obbligatoria dal posto di lavoro (Mandatory Time Away).

Detto sistema prevede, tranne per ETRA, che l'attribuzione dei "Red Flags" ad un dipendente, ricada anche sul suo responsabile diretto in quanto è venuto meno nel suo compito vigilare sull'attività del collaboratore.

**Il sistema "Red Flags", secondo le informazioni verbali ricevute dall'Azienda, è già da tempo operativo in alcuni segmenti di attività in Italia (cosa di cui le Organizzazioni Sindacali non erano a conoscenza), per cui la comunicazione odierna riguarda solo l'estensione di tale sistema al PBC.** Considerando quanto sopra enunciato e cioè che verrà applicato solamente ai colleghi con "Corporate Title" da Assistant Vice President in su, i dipendenti PBC impattati sono circa 800.

Abbiamo chiesto all'azienda di **pubblicare una apposita policy** per rendere più trasparente la comunicazione ai dipendenti (modalità, perimetro di applicazione ed eventuali effetti).

**Da ultimo, Red Flags potrebbe avere diretto impatto anche sul sistema di valutazione professionale, e quindi sull'erogazione di un eventuale bonus.**

Come si può evincere da quanto sopra, ci troviamo di fronte ad una novità che desta preoccupazioni, sia per la parziale nebulosità del sistema e dei criteri sia per l'impatto che ha sui colleghi interessati.

Inoltre, ad avviso delle Organizzazioni Sindacali, la modalità di comunicazione adottata dall'azienda è non solo scorretta nella tempistica adottata ma anche formalmente non in linea con le disposizioni del CCNL, in quanto le variazioni sui sistemi di valutazione devono essere oggetto della specifica procedura di confronto e contrattazione sindacale prevista dall'art. 76 CCNL e non di una generica informativa. Inoltre è sicuramente censurabile il mancato coinvolgimento preventivo, dato

che, per ammissione aziendale, il sistema, come detto, è già partito in alcune divisioni più di un anno fa.

In definitiva, dopo avere eccepito tutti i rilievi di cui sopra, abbiamo chiesto all'Azienda di attivare la procedura di confronto sindacale prevista dal CCNL ed inoltre abbiamo espresso la nostra assoluta contrarietà ad un metodo di introduzione di regole che passi esclusivamente attraverso il rapporto diretto tra Azienda e singolo Lavoratore, laddove il rischio di arbitrio (sia nell'individuazione dei destinatari delle regole suddette, sia nell'applicazione delle stesse) è evidente ed eccessivo.

Ci riserviamo, infine, di valutare tutti gli aspetti di eventuale illegittimità presenti nel nuovo sistema di regole, che al momento non risultano in alcun modo codificate e pubblicizzate né diffuse dall'azienda in modo accessibile a tutti i lavoratori.

### **C) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE**

**Il "Progetto di apprendistato di alta formazione e ricerca", disciplinato dal Jobs Act, applicato unilateralmente dalla banca e non disciplinato dal CCNL del nostro settore, ha lo scopo di favorire l'ingresso nel mondo del lavoro a 6 studenti delle facoltà di Economia o Scienze Bancarie dell'Università Cattolica di Milano attraverso l'assunzione per un anno con un contratto di apprendistato e con la possibilità di essere assunti a tempo indeterminato alla fine del periodo.**

Gli studenti inizieranno presumibilmente la loro attività lavorativa ad Aprile utilizzando la formula dello "Stage Curriculare", in attesa del nuovo accordo "Stato – Regioni" che a seguito delle modifiche apportate dal Jobs Act deve essere ridefinito; auspicabilmente con il mese di maggio p.v. verrà sottoscritto il contratto di assunzione.

Il contratto applicato sarà 3.1 col livello di inserimento a -10%, per i primi 12 mesi, apprendistato di alta formazione. I lavoratori/studenti beneficeranno della maggior parte delle normative CCNL e CIA, ad esclusione per esempio della formazione/valutazione.

I lavoratori/studenti a cui è stato predisposto un piano individuale di formazione, saranno seguiti da tutor sia dell'Università Cattolica che della DB e le aree di inserimento saranno a Milano a rotazione con due/tre uffici (di DG e/o Rete).

**In DB Italia è la prima volta che si utilizza la forma contrattuale dell'apprendistato.**

Milano, 10 marzo 2016

Le Segreterie Organo di Coordinamento  
FABI - FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN