



STRATEGY 2020 : FIRMATO UN BUON ACCORDO

Dopo una lunga trattativa iniziata lo scorso febbraio e conclusasi con una “non stop” il giorno 4 maggio, si è finalmente addivenuti ad un Accordo che regola le ricadute sul Personale del piano riorganizzativo “Strategy 2020”. Il progetto complessivo prevede, tra l’altro, la chiusura di numerosi sportelli ed una riduzione occupazionale pari a 222 Colleghi.

L’Accordo segna un indubbio avanzamento delle relazioni industriali in Deutsche Bank. A fronte di una iniziale informativa aziendale, che dichiarava **l’esternalizzazione sulla rete degli agenti delle attività di nuova erogazione di credito al consumo svolte dalle unità (sopresse) di Salerno, Pescara e Genova**, abbiamo invece richiesto e ottenuto il mantenimento di tali attività in banca e dunque la piena applicazione del Contratto Collettivo del Credito. Di conseguenza, i maggiori carichi di lavoro mitigati dalle nuove assunzioni (+7), con il risultato di un saldo occupazionale migliore e, soprattutto, scongiurando un pericoloso “dumping normativo”.

Come avrete avuto modo di cogliere nelle nostre precedenti comunicazioni, trovare un’intesa ha comportato non pochi sforzi, tenendo anche in considerazione che tuttora non siamo convinti dell’efficacia delle misure adottate dall’Azienda al fine di recuperare competitività e ridurre i costi; **riteniamo tuttavia di essere giunti ad un risultato equilibrato che, pur non dissipando le nostre perplessità, tutela adeguatamente i Colleghi e riconosce le nostre ragioni.**

E a proposito del capitolo "contenimento dei costi", *abbiamo richiesto e ottenuto che nell’Accordo si facesse espresso riferimento alla richiesta delle Organizzazioni Sindacali riferita alla necessità di "comportamenti coerenti a tutti i livelli e, particolarmente, da parte degli Organi Societari e del Top Management, in linea con i sacrifici richiesti ai lavoratori".*

Il tema della **MOBILITA’** ri viene in forma diretta dai vari interventi organizzativi e dalle chiusure delle agenzie ed indirettamente dalla futura fuoriuscita di decine di Dipendenti; esso è **stato uno dei principali motivi di preoccupazione da parte sindacale**. Nella consapevolezza che non si potrà evitare in assoluto il problema, **si è comunque riusciti ad individuare una serie di regole e di limiti che, partendo dal privilegiare in prima istanza la volontarietà, risultano più stringenti e garantistici rispetto alle precedenti riorganizzazioni**. Attraverso i connessi accordi in materia, riteniamo si possano gestire in modo coerente e con il minor “danno” possibile eventuali situazioni di trasferimento e/o pendolarismo, salvaguardando le situazioni individuali maggiormente vulnerabili dal punto di vista sociale;

se da un lato rimane indeterminata la casistica che si presenterà (non conoscendosi a priori la localizzazione delle adesioni dei Colleghi ai piani di fuoriuscita dalle aziende del Gruppo), abbiamo riscontrato un effettivo orientamento aziendale a trattare l'argomento con l'intento di minimizzare gli impatti sulle persone, vuoi per motivazioni di carattere sociale, vuoi per i maggiori costi economici che dovrebbe sopportare. A maggior tutela economica, siamo comunque riusciti a concordare **incremento del 5% delle tabelle relative al "pendolarismo" ed un tangibile aumento dei contributi aziendali in caso di trasferimento di residenza.**

Per quanto concerne il **PART-TIME**, abbiamo ottenuto, oltre al rispetto delle attuali "quote" calcolate sulle unità produttive, l'impegno aziendale ad **accogliere ulteriori 16 domande** tra quelle attualmente in sospeso.

Il **LAVORO AGILE** (smart-working) verrà trattato nei prossimi mesi con l'obiettivo di mitigare gli effetti della riorganizzazione, con l'impegno delle parti a trovare soluzioni effettivamente praticabili.

Dal punto di vista delle **NUOVA OCCUPAZIONE**, oltre alla descritta assunzione di 7 persone entro il 2020, la Banca si è impegnata a garantire il turn over, con particolare riguardo alle posizioni nelle aree commerciali di Rete.

In relazione alle **INCENTIVAZIONI ALL'ESODO** ed alla conseguente attivazione del Fondo di solidarietà, dopo serie difficoltà vista la distanza iniziale delle reciproche proposte e ferma restando la generale **volontarietà di adesione e la priorità assegnata ai Colleghi che potranno accedere alla pensione "immediata"**, si è pervenuti all'articolazione delle seguenti previsioni economiche:

- Colleghi in possesso sin da ora dei **requisiti pensionistici** od al massimo maturabili entro il 31.3.2020: incentivo pari a 4 mensilità (1/12 della RAL);

Colleghi che potranno accedere al **Fondo di Solidarietà** maturando i requisiti dopo il 31.3.2020 e massimo entro il 31.3.2025:

- Incentivo pari a 4 mensilità per una permanenza nel Fondo sino a 36 mesi;
 - Incentivo pari a 5 mensilità per una permanenza nel Fondo da 37 a 48 mesi;
 - Incentivo pari a 6 mensilità per una permanenza nel Fondo da 49 a 60 mesi;
-
- ✓ un importo in cifra fissa pari a 2.550 Euro (rispetto ai 1.550 Euro riconosciuti con i Fondi precedenti);
 - ✓ un importo pari al 5,5% della RAL in unica soluzione o da versare al Fondo Pensione;
 - ✓ mantenimento delle previsioni in termini di premi di anzianità 25/35/40 anni di servizio in maturazione;
 - ✓ mantenimento per il periodo di permanenza nel Fondo delle polizze di assistenza sanitaria;

- ✓ riconoscimento delle 2 annualità lorde in caso di decesso;
- ✓ riconoscimento delle provvidenze per Figli ex articoli 15 e 16 del CIA;
- ✓ copertura di alcune spese relative al Fondo Pensione;
- ✓ mantenimento delle previsioni riguardanti prestiti e mutui e possibilità di accedere, a richiesta degli interessati, ad un'apertura di credito gratuita con importo massimo sino all'importo di 10.000 Euro che potrà essere mantenuta per un massimo di 7 mesi qualora tardasse l'erogazione dell'assegno da parte del Fondo di solidarietà.

E' stata anche prevista **un'importante clausola di salvaguardia** nel caso vengano introdotte dal Legislatore eventuali future condizioni normative che ritardino la maturazione del diritto alla pensione rispetto alle regole attualmente in vigore; essa **garantisce in maniera totale i Colleghi** che dovessero incappare in tale "disavventura" (ricorderete il caso degli "esodati" di qualche anno fa).

Come vedete, si tratta di una serie di misure solo in parte analoghe a quelle adottate in casi precedenti con la novità che, a seguito della richiesta sindacale, è stato introdotto un principio di "progressività" negli incentivi che favorisce chi rimane maggiormente nel Fondo esuberi, poiché costoro hanno una diminuzione reale del reddito per un periodo più lungo.

L'Azienda ha convenuto inoltre di "sterilizzare" per due anni e mezzo gli effetti della riorganizzazione su alcune agibilità sindacali legate all'esistenza di RSA che potrebbero venir meno in ragione dei nuovi organici che si determineranno a seguito di Strategy 2020.

Per finire, sono stati previsti tutta una serie di **passaggi di verifica da qui al 2020** che consentiranno alle OO.SS. il presidio effettivo e duraturo degli interventi di riorganizzazione e delle loro reali ricadute sul Personale.

Come avete potuto leggere, in questa sede abbiamo evidenziato i contenuti salienti dell'accordo. Pertanto, vi rimandiamo ad una lettura attenta dei documenti (che alleghiamo nella loro versione completa) qualora intendiate approfondire opportunamente l'argomento, soprattutto per quel che riguarda criteri e priorità di accesso al Fondo di Solidarietà e le garanzie nel caso di trasferimento dalla propria sede di lavoro.

Precisiamo che nel giro di qualche giorno la Banca pubblicherà una circolare che riguarderà l'adesione agli incentivi all'esodo ed il "bando" per coloro che vorranno parteciparvi.

Rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Milano, 7 maggio 2018

Le Delegazioni di Gruppo in DB
FABI – FIRST – FISAC – UILCA - UNISIN