

VERBALE DI ACCORDO EX ARTT. 17, 19, 20 e 21 DEL CCNL 31 MARZO 2015
Strategy 2020 – processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione nell'ambito del
Gruppo Deutsche Bank S.p.A.

In Milano, in data 4 maggio 2018,

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 delle OO.SS.

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

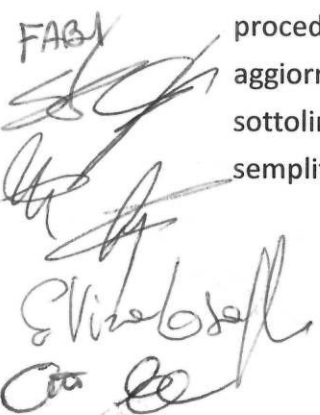
(di seguito le "OO.SS.")

Premesso che:

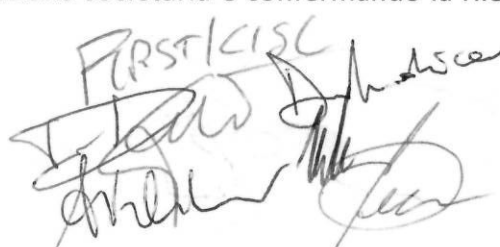
- a) in data 3 maggio 2017 è stato sottoscritto il Protocollo denominato "Progetto "Strategy 2020" – Protocollo sulle relazioni sindacali nel Gruppo Deutsche Bank in Italia", (di seguito "il Protocollo") con il quale le parti si sono impegnate, durante la realizzazione del progetto "Strategy 2020", ad effettuare tempo per tempo momenti di informazione, consultazione e confronto negoziale, fermo restando il rispetto delle procedure contrattuali di riferimento, con l'obiettivo di ricercare, nel rispetto dei reciproci ruoli, per le iniziative che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro e/o occupazionali, le soluzioni volte a contenere gli impatti sociali derivanti dai cambiamenti organizzativi, confermando la centralità delle relazioni sindacali quale momento di sintesi e di individuazione degli strumenti per la gestione delle riorganizzazioni,
- b) in coerenza con il citato Protocollo, la Banca nel corso del mese di gennaio 2018 ha proceduto, in apposito incontro convocato con il management aziendale, ad un aggiornamento delle linee strategiche del Gruppo DB in Italia, in particolare, sottolineando le iniziative relative a GTM, il progetto Aurora e le iniziative di semplificazione societaria e confermando la rilevanza degli investimenti della Casa



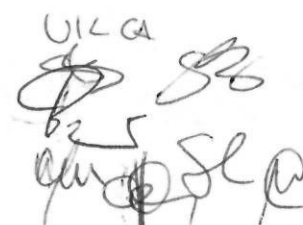
FABI



FIRST-CISL



UILCA



Madre nel paese, in particolare nell'ambito IT e della erogazione del credito;

- c) si sono richiamate in tale ambito le iniziative avviate dalla Divisione PCC Italia a partire dalla fine del 2017, le quali, con l'obiettivo di consentire il raggiungimento di crescenti livelli di competitività, hanno richiesto una revisione della struttura distributiva della banca, in un più ampio percorso di efficientamento per declinare al meglio la sostenibilità della stessa nell'era digitale in particolare tramite il rifacimento della piattaforma tecnologica, così come previsto nel progetto Aurora;
- d) in tale contesto, e con la finalità di perseguire tali obiettivi, il Gruppo Deutsche Bank in Italia ha deciso di avviare un articolato piano di ristrutturazione, in ordine al quale, con lettera in data 22 febbraio 2018, la Banca ha fornito la prevista informativa ai sensi degli artt. 17, 19, 20 e 21 del CCNL 31 marzo 2015, a fronte della dichiarata sussistenza di tensioni occupazionali nell'ambito di più società del Gruppo, dando avvio alla relativa procedura;
- e) il piano è articolato in una serie di progetti, sinteticamente riportati nell'allegato 1 all'informativa (di seguito i "progetti"), finalizzati a conseguire economie di scala e/o maggiori sinergie e/o recuperi di efficienza, con conseguente risparmio sui costi ed effetti sui livelli occupazionali; nell'allegato 1 vengono altresì specificati, per ciascun progetto, le unità interessate, il numero delle risorse che si renderanno disponibili e i tempi di realizzazione previsti;
- f) nell'ambito dell'informativa la Banca:
- ha evidenziato che la realizzazione dei progetti comporterà, complessivamente, ricadute negative sui livelli occupazionali, quantificate in 222 unità a livello di Gruppo che per oggettive ragioni organizzative, non ritiene possano essere assorbite con l'adozione degli strumenti conservativi previsti dal richiamato art. 20 CCNL;
 - al fine di pervenire alla completa gestione delle eccedenze, limitando per quanto possibile ricadute sul piano sociale, si rende disponibile a prevedere, nell'ambito della Capogruppo DB S.p.A., di DB Consorzio Scarl e di F&F Banca SpA, il ricorso all'esodo incentivato per il personale in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, nonché alle 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 (di seguito il "Fondo di Solidarietà");
 - in relazione alla tempistica prevista per la realizzazione dei singoli progetti, ha altresì precisato che le uscite potranno avvenire con gradualità a partire dal mese di giugno 2018 e si dovranno concludere entro il mese di marzo 2020;
 - ha evidenziato che la concreta realizzazione dei progetti e il ricorso alle suddette misure di gestione delle eccedenze, 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 interna e/o alla mobilità infragruppo mediante lo strumento della cessione individuale dei contratti di lavoro;

g) nel corso degli incontri successivi, le Parti hanno proceduto ad un elaborato confronto in merito ai progetti sopra citati ed in particolare, con riferimento a quelli di cui ai punti 1.1.a, 1.1.b e 1.4 relativi, rispettivamente, alla prevista chiusura di sportelli DB Easy e Branches Network e a quelle dell'U.O. PCC Banking Services;

h) nel corso della procedura le OO.SS. hanno manifestato la non condivisione della presente riorganizzazione ed hanno espresso la totale contrarietà alla chiusura degli sportelli e del centro "Account & Controls" di Torino; le stesse OO.SS., in particolare, ribadendo i propri principi di equità e solidarietà sociale, hanno fermamente richiesto all'azienda comportamenti coerenti a tutti i livelli e, particolarmente, dagli organi amministrativi e dal top management, in linea con i sacrifici richiesti ai lavoratori;

i) 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 (222 unità a livello di Gruppo) individuando, in particolare, nelle incentivazioni all'esodo anticipato per pensionamento e nel ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà gli strumenti che dovrebbero consentire, in base al prioritario criterio della volontarietà, fatte comunque salve le precisazioni di cui al successivo punto 10, lettera c, la predetta riduzione degli organici, fermo restando che, in caso di mancato raggiungimento del suddetto obiettivo di riduzione degli organici e, conseguentemente dei costi, si ricorrerà ai criteri previsti dall'art. 8, comma 1, del DI 83486/2014, interessando, pertanto, il solo personale già in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se con diritto al mantenimento in servizio;

j) le parti, fermo restando quanto previsto alla precedente lettera i), hanno inoltre individuato nell'uso del telelavoro e del lavoro agile, ai sensi degli artt. 3 e 7 del Protocollo, dei contratti part-time, nella mobilità interna al Gruppo, nella mobilità territoriale e negli interventi di riconversione e riqualificazione professionale gli strumenti atti a conseguire l'assorbimento delle eventuali eccedenze residue e alla gestione delle ricadute sulle condizioni di lavoro del personale interessato, rivenienti dalla realizzazione dei progetti;

k) le parti hanno quindi proseguito la trattativa per pervenire ad un accordo volto a definire le modalità e condizioni per l'adozione dei predetti strumenti, rilevando, peraltro, la necessità di definire opportuni criteri di priorità qualora si dovesse registrare, complessivamente, un numero di adesioni alle incentivazioni all'esodo e

FIRST CIS & *[Signature]*

UICA & *[Signature]*

[Signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

al Fondo di Solidarietà superiori a quelle attese;

- l) considerati i tempi e la gradualità previsti per la realizzazione dei progetti di cui sopra, le OO.SS. hanno inoltre evidenziato la necessità di poter disporre, tempo per tempo, di adeguata e specifica informativa circa le effettive ricadute sulle condizioni sociali e di lavoro del personale onde poter esercitare un periodico controllo sulla realizzazione dei singoli progetti e sulla attivazione degli strumenti di cui alle lettere i ed j) che precedono;
- m) l'attuale politica aziendale in materia di trasferimenti, applicata autonomamente dall'azienda, prevede per i dipendenti trasferiti ad iniziativa dell'azienda stessa, ad una distanza superiore almeno ai 30 Km. dal luogo di residenza, sempre che ciò comporti un effettivo maggiore disagio in termini di distanza tra sede di lavoro e residenza, il riconoscimento di una indennità temporanea collegata all'effettiva permanenza del disagio, in aggiunta ai trattamenti contrattualmente dovuti; tale indennità sarà, inoltre, mantenuta nel caso il nuovo trasferimento, pur comportando un minor disagio, sia comunque ad una distanza superiore ai 30 Km. dal luogo di residenza;

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 e di F&F Banca, manifesta la volontà di risolvere la situazione di eccedenza di personale per le complessive 222 unità a livello di Gruppo, fermo restando quanto precisato oltre al punto 3, prioritariamente attraverso il ricorso, su base volontaria, fatte comunque salve le precisazioni di cui al successivo punto 10, lettera c, alle incentivazioni all'esodo anticipato del personale con diritto a pensione, nonché alle prestazioni straordinarie di cui al DI 83486/2014;
3. su richiesta delle OO.SS., con riferimento alle iniziative di cui al progetto 1.1.a da cui si generano esuberanti, ad integrazione dell'informativa del 22 febbraio 2018 di cui al punto d) della premessa, sulle relative piazze – Genova, Pescara e Salerno –, la Banca ha confermato che non darà corso al trasferimento della nuova erogazione presso i punti vendita limitrofi gestiti da agenti; conferma al riguardo di procedere alle assunzioni di cui al successivo punto 11 con i criteri ivi previsti;
4. Fermo restando quanto previsto con riferimento ai progetti di semplificazione societaria, ovvero di integrazione di Finanza & Futuro e di DB Consorzio nella Capogruppo Deutsche Bank Spa, 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 in Italia, qualora detta mobilità risulti idonea a consentire la diretta ricollocazione di risorse in esubero in base alle effettive

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there are signatures for 'FABI' and 'Edu'. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'FARSTICISE' with 'giudice' written below it. To the right, there are several smaller signatures and stamps, including one that says 'ULCA' and another that says 'S. & S.'. There are also some illegible handwritten notes and initials scattered around.

esigenze organizzative e produttive delle singole Società e compatibilmente con le competenze professionali già acquisite o che potranno essere acquisite dagli interessati;

Criteri di individuazione dei lavoratori in esubero

5. Con riferimento alle ricadute occupazionali rivenienti dalla realizzazione dei progetti di cui in premessa, quantificate in 222 unità complessive a livello di Gruppo DB SpA, ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sul piano sociale, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri di seguito indicati, utilizzando la volontarietà quale prioritario criterio di individuazione dei lavoratori in esubero, comunque nell'ambito delle risorse che matureranno i requisiti di legge per aver diritto alle prestazioni pensionistiche AGO entro il termine del 31.3.2025, fatte comunque salve le precisazioni di cui al successivo punto 10, lettera c.

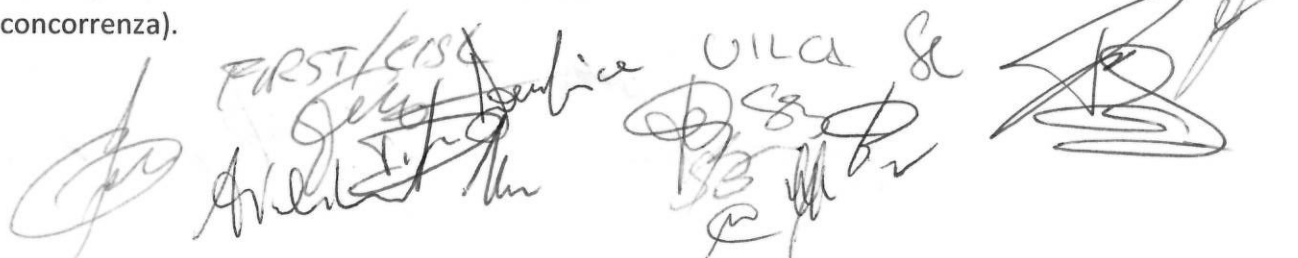
6. **Personale con diritto alla prestazione pensionistica AGO – Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**

- a) Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO entro il 1° aprile 2020

In applicazione del criterio della volontarietà di cui sopra, a tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, che abbiano maturato il diritto alla prestazione pensionistica AGO ovvero che maturino tale diritto con decorrenza non oltre il 1° aprile 2020, 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, con ultimo giorno di servizio compreso tra il 31 maggio 2018 ed il 31 marzo 2020, e comunque non prima della data di maturazione del diritto alla prestazione pensionistica AGO, con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso, previa presentazione di specifica richiesta irrevocabile da parte dell'interessato con le modalità e tempistica che saranno stabilite dall'azienda entro il 7 maggio 2018 tramite apposita circolare indirizzata a tutto il personale.

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.

b) Regime sperimentale di cui all'art. 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243 (c.d. "opzione donna")

Analoga facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, con le modalità e alle condizioni di cui al punto 6, lett. a) che precede, sarà riconosciuta anche alle lavoratrici che intenderanno avvalersi del regime sperimentale di cui all'art. 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243 (c.d. "opzione donna"), con cessazione dal servizio entro il 31 marzo 2020 (ultimo giorno di servizio).

7. **Adesione al Fondo di Solidarietà**

Per il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione degli organici di cui sopra, fermo restando quanto previsto al punto 6 che precede, si farà altresì ricorso, su base volontaria, alle prestazioni straordinarie di cui al DI 83486/2014 (di seguito le "prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà"), nel limite massimo di permanenza al Fondo pari a 60 mesi, sino al raggiungimento di 222 uscite a livello di Gruppo, dedotte quelle per incentivazione all'esodo anticipato di cui al punto 6 che precede, nei confronti dei lavoratori che maturino i requisiti per aver diritto al trattamento pensionistico AGO, anche se abbiano diritto al mantenimento in servizio, successivamente al 31 marzo 2020 ed entro il 31 marzo 2025 e risolvano il rapporto di lavoro entro la data del 31 marzo 2020, secondo i criteri e ordini di priorità di seguito indicati.

Le domande di accesso alle prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà dovranno essere presentate inderogabilmente entro il termine e con le modalità che saranno indicate nella predetta circolare, 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 maggio 2018 ed il 31 marzo 2020 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

FABI

FIRST KISS
Cento
Dante
Ulla
P
P
P

ed alla sua risoluzione.

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

- o 4 mensilità, ove il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà sia entro il limite dei 36 mesi;
- o 5 mensilità, ove il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà sia per un periodo superiore ai 36 mesi ed entro il limite dei 48 mesi;
- o 6 mensilità, ove il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà sia per un periodo superiore ai 48 mesi.

La misura di tale mensilità sarà pari ad 1/12 dell'ultima Retribuzione Annuale Lorda percepita, 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).

Le prestazioni e i trattamenti di cui sopra erogati dal Fondo di Solidarietà, riguarderanno i dipendenti delle Aree Professionali ovvero appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi e dei Dirigenti, i quali, avendone i requisiti, abbiano presentato richiesta, con le modalità e nei termini previsti dal presente accordo.

Le domande di accesso alle prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà saranno accolte sino al raggiungimento di 222 uscite a livello di Gruppo, dedotte quelle per incentivazione all'esodo di cui al punto 6 che precede, in base ai criteri e agli ordini di priorità progressiva di seguito indicati:

- domande presentate da dipendenti beneficiari dell'art.9, comma 2, L. 29.3.1985 n. 113 ovvero dell'art. 80, comma 3, della L. 23.12.2000, n. 388;
- domande presentate da dipendenti delle Società interessate in forza alle unità produttive in cui sono stati dichiarati esuberi, , con precedenza:

- o alle domande di dipendenti appartenenti a strutture di U.O. interessate da progetti (come da Allegato 1 all'Informativa 22.2.2018), comunque nei limiti degli esuberi per progetto sull'unità produttiva, e, in subordine,
- o alle domande di dipendenti appartenenti alle U.O. interessate dai progetti, comunque nei limiti degli esuberi sull'unità produttiva dichiarati dalla U.O., e, in subordine,
- o alle domande di dipendenti in organico ad altre U.O. appartenenti alle Divisioni che hanno dichiarato esuberi e comunque nei limiti degli esuberi sull'unità produttiva dichiarati dalla Divisione,

e con la precisazione che, per i progetti con esuberi dichiarati su base regionale, l'unità produttiva da considerarsi ai fini dell'applicazione dei summenzionati

[Handwritten initials/signature]
FBI

[Handwritten signature]
FABI

[Handwritten initials/signature]

[Handwritten signature]
FIRST/1018
delto

[Handwritten signature]
GILCA

[Handwritten signature]

criteri di precedenza sarà identificata in ciascuna piazza della regione in cui la U.O. che ha dichiarato esuberi è presente con proprie risorse.

- qualora l'applicazione dei criteri di cui sopra non risultasse sufficiente a raggiungere il numero di uscite come sopra determinato, verranno prese in considerazione le domande presentate da dipendenti in forza ad altre unità produttive, prioritariamente tenendo conto degli esuberi dichiarati su base regionale, al fine di contenere in tale ambito l'eventuale conseguente mobilità;
- nell'ambito di ciascuno degli ordini di priorità sopra indicati, ad esclusione del primo, le domande saranno accolte, entro il limite come sopra determinato, secondo il seguente ordine di priorità:
 - i lavoratori destinatari della legge n. 104/92, art. 3, c. 3, con diritto a permessi per sé o per i familiari alla data del 30 aprile 2018 ;
 - maggiore prossimità alla maturazione del diritto al trattamento pensionistico AGO;
 - maggiore età anagrafica.

8. 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 previsti 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.

Nel caso di modifiche normative e/o legislative che pregiudichino il diritto alla percezione dei trattamenti previdenziali pubblici dei lavoratori che abbiano avuto accesso al Fondo di Solidarietà, e salvo che il Fondo stesso non prosegua l'erogazione delle prestazioni straordinarie previste dal DI 83486/2014 e successive modifiche, fino alla nuova maturazione dei requisiti pensionistici, gli stessi avranno diritto a rientrare in servizio, con contratto a tempo determinato (anche part-time se richiesto dall'interessato), fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. L'azienda si riserva di collocare i lavoratori in aspettativa retribuita per l'intero predetto periodo.







 FABV







9. Adempimenti amministrativi

Il lavoratore che intende aderire al Fondo di Solidarietà ha l'obbligo di informazione e documentazione nei confronti dell'azienda circa la sua posizione assicurativa e contributiva complessiva, e dovrà produrre l'estratto conto contributivo rilasciato dalla competente Sede dell'INPS e, appena in grado, il certificato ECOCERT – ex art. 54 L. 88/89 – , entro la data stabilita e secondo le modalità comunicate dall'azienda.

Nell'ambito dell'apposita circolare indirizzata al personale prevista al punto 6 che precede verrà comunicata a tutti i lavoratori del Gruppo (aree professionali, quadri e dirigenti) che maturino i requisiti per conseguire la prestazione pensionistica AGO entro la data del 31.3.2020, o che sono nati entro il 31 dicembre 1963, la necessità di richiedere la documentazione di cui sopra al fine di poterla fornire, a richiesta dell'azienda, in ottemperanza a quanto previsto al punto 10, lett. C) che segue.

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

10. Incontro di verifica

Le parti si incontreranno entro il 15 giugno 2018 al fine di verificare il numero di richieste di incentivazione all'esodo anticipato e di accesso al Fondo di Solidarietà pervenute ai sensi del presente accordo e valutare, conseguentemente, il grado di raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli organici previsti dal piano d'impresa, con le seguenti modalità:

- a) si procederà in primo luogo alla verifica delle richieste di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro presentate entro i termini previsti ai sensi del punto 6 che precede (pensionabili). L'azienda comunicherà alle OO.SS. entro il 29 maggio il numero delle domande pervenute;
- b) in secondo luogo si prenderanno in considerazione i lavoratori che, maturando i requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici AGO tra il 1 aprile 2020 e il 31 marzo 2025 abbiano fatto richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà, entro i termini previsti, secondo quanto previsto dall'art.7 del presente accordo;
- c) Nel caso venga constatato il mancato raggiungimento del numero di uscite previsto, pari complessivamente a 222 unità a livello di Gruppo, le parti concordano sin d'ora, al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali, di ricorrere ai criteri di cui all'art. 8, comma 1, del DI 83486/2014 per l'individuazione degli ulteriori lavoratori in esubero, con le seguenti modalità:
 - si procederà alla verifica del numero di tutti i dipendenti a livello di Gruppo, compresi i Dirigenti, che entro il 31 marzo 2020 risultino in possesso dei requisiti di legge per avere immediato diritto a trattamenti pensionistici AGO, anche se

FABI

FIRST PERSONAL
 DIREZIONE
 ...

UILCA
 ...

con diritto al mantenimento in servizio, ad esclusione delle lavoratrici di cui al punto 6, lettera b) che precede, in base alla documentazione di cui al precedente punto 9 che dovrà essere fornita dagli interessati, a richiesta dell'azienda, nei tempi dalla stessa definiti, al fine di disporre di dati certi circa la propria posizione contributiva, ai fini della predetta verifica;

- constatata, a livello di Gruppo, la mancata adesione volontaria al piano di incentivazione all'esodo di cui al punto 6, lettera a che precede da parte di tutti gli aventi diritto alla pensione come sopra individuati, ciascuna azienda del Gruppo interessata dagli esuberanti, attiverà le procedure di cui alla legge n. 223/1991, artt. 4 e 24, per la risoluzione unilaterale dei rapporti di lavoro, con esclusione del preavviso e di ogni trattamento sostitutivo nonché dell'incentivo all'esodo di cui al punto 6 che precede, alla data di maturazione dei requisiti pensionistici AGO con i lavoratori, compresi i dirigenti, di cui al precedente alinea che risulteranno non aver aderito al piano di incentivazione all'esodo anticipato, secondo il criterio della maggiore età anagrafica, per ciascuna azienda interessata. A tal fine, le parti si impegnano a definire le relative procedure entro 10 giorni lavorativi dall'avvio delle stesse in conformità a quanto previsto nel presente accordo.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e documenti come sopra richiesti da parte dei lavoratori interessati costituiscono obbligo contrattuale per il dipendente.

- d) Qualora anche ad esito del processo di cui al punto C) che precede non si raggiungesse il numero di uscite previsto, le parti valuteranno congiuntamente l'utilizzo degli strumenti di cui al punto i) e j) della premessa, atti a conseguire l'assorbimento delle eccedenze residue.

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

Occupazione




11. La Banca procederà, nell'arco di piano "Strategy 2020" e comunque entro e non oltre il 31 dicembre 2020, all'assunzione di 7 lavoratori da realizzarsi in relazione ai carichi di lavoro rivenienti dalla riorganizzazione. Negli incontri di verifica di cui al punto 27 potranno essere rappresentate eventuali ulteriori esigenze su specifiche strutture

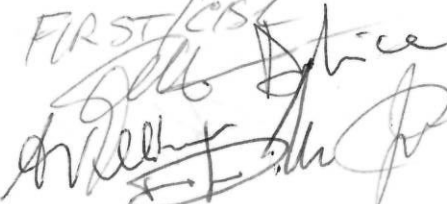
correlate a situazioni di dimensionamento dell'organico. A tale riguardo, la Banca terrà in considerazione per le predette esigenze, le candidature di coloro che, in possesso dei requisiti di idoneità stabiliti dall'azienda, abbiano prestato attività lavorativa nel Gruppo per almeno 12 mesi.

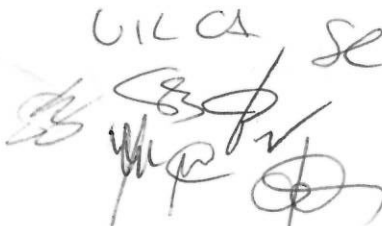
La Banca conferma altresì l'impegno alla copertura del turnover, in particolare per quanto riguarda le posizioni nelle aree commerciali di rete.

Mobilità

12. Le parti si danno atto che la realizzazione dei progetti potrà determinare il ricorso alla mobilità territoriale.
13. 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 22:
- accoglimento delle richieste di trasferimento verso unità operative presso le quali si determinano necessità di risorse, in primo luogo attraverso avvicendamenti e/o altri trasferimenti in accoglimento di richiesta, ove compatibile, oltre che in termini di competenze professionali, anche sotto il profilo delle esigenze organizzative e produttive, privilegiando, ove possibile, le richieste presentate da personale appartenente ad unità con esuberi;
 - verifica delle eventuali possibilità di mobilità infragruppo da realizzarsi con i criteri di cui al punto 4 che precede, al fine di ridurre la mobilità territoriale (esclusa comunque la mobilità internazionale);
 - ricerca prioritaria della volontarietà, attraverso specifici colloqui individuali finalizzati anche ad acquisire tutti gli elementi relativi alle condizioni personali e familiari dell'interessato;
 - 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: unità produttive limitrofe, Provincia, Province limitrofe, Regione, Regioni limitrofe, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 28.
14. Nel disporre i trasferimenti la Banca ricercherà, inoltre, soluzioni che ove possibile possano favorire il mantenimento e la valorizzazione della professionalità acquisita dai lavoratori/lavoratrici interessati.
15. Fermo restando quanto previsto dalle richiamate norme del CCNL in materia di




 FABI



FIRSI/CSK


UICCA SE




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, anche ai sensi della L. 68/99, ovvero con familiari conviventi in detta situazione ai sensi della L. 104/92 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 rapporti comportanti pendolarismo);

16. In caso di future necessità organizzative, verrà data priorità al rientro nell'ambito della piazza ovvero della Regione di provenienza dei dipendenti in mobilità ai sensi del presente accordo, trasferiti ad iniziativa aziendale, rispetto al ricorso a nuove assunzioni, tenuto conto dei requisiti professionali e provvedendo, ove possibile, agli eventuali interventi di riconversione/riqualificazione professionale che si rendessero necessari.

17. Ai dipendenti trasferiti ad una distanza superiore a 30 Km dal luogo di residenza/domicilio – che non comportino l'effettivo cambio della residenza/domicilio stessi – verrà riconosciuta l'indennità temporanea di cui al punto 1 della premessa, nelle misure e alle condizioni aziendali in atto di cui alla tabella allegata rivista (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.

18. 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 marzo 2015 verranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- a) quadri direttivi: un importo lordo "una tantum" di € 3.600 lordi 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 € 3.000 lordi 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

FABI

UILCA

- dimissioni entro un anno dal trasferimento;
- il mantenimento del contributo alloggio previsto dall'art. 111 del CCNL 31 marzo 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 lordi 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:
1. 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;
 2. 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;
 3. 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 ad alta velocità, alla tariffa base standard), 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.

19. Al fine di garantire il mantenimento su piazza dei dipendenti di Genova, Pescara e Salerno di cui al progetto 1.1.a, considerato quanto dichiarato dall'azienda al punto 3 che precede, si ricercheranno tutte le più idonee soluzioni occupazionali ricorrendo prioritariamente all'attribuzione di mansioni ove possibile coerenti con il percorso professionale.

Lavoro Agile

20. Come previsto dall'art. 3 del Protocollo di cui al punto a) della premessa, le Parti si incontreranno entro il mese di giugno 2018 per proseguire il confronto in materia di lavoro agile e telelavoro allo scopo di individuare entro il 31 dicembre 2018 soluzioni mirate alla possibile mitigazione degli effetti della riorganizzazione.

Handwritten signature

Handwritten signature

FAA

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Inquadramenti

21. Con riferimento ai progetti di cui all'allegato 1, le Parti si impegnano ad avviare, a partire da un apposito incontro da convocarsi entro il mese di giugno 2018, un confronto finalizzato a negoziare anche per gli effetti dell'art. 28, comma 14 del CCNL 31.3.2015, i nuovi profili professionali derivanti dai progetti citati.

Formazione

22. L'erogazione di specifica formazione al personale interessato dai progetti di ristrutturazione/riorganizzazione di cui al presente verbale, 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.
23. I percorsi formativi verranno opportunamente modulati in funzione delle specifiche necessità di formazione e tenendo conto delle specifiche caratteristiche delle risorse interessate, anche al fine di non disperdere il patrimonio professionale acquisito, con particolare riferimento alla salvaguardia e valorizzazione delle professionalità esistenti in settori specialistici, con la seguente articolazione:
- verifica delle competenze di ingresso;
 - sviluppo dello specifico programma formativo in coerenza con l'orientamento definito;
 - erogazione di moduli di formazione in aula e/o con affiancamento operativo e/o con autoformazione;
 - verifica periodica, ove necessario, del progresso del percorso;
 - verifica, ove necessario, delle competenze in uscita in riferimento all'inserimento previsto, con eventuale rilascio di idonea certificazione ove necessaria ai fini di cui al successivo punto 24;
 - al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi, i percorsi di cui sopra saranno presidiati e coordinati attraverso le competenti strutture centrali e/o figure specificamente individuate (Tutor) per seguire e assistere il corretto svolgimento delle attività previste e/o costituire riferimento per l'addestramento operativo.
24. 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 elaborazione, analisi e valutazione all'interno

FABI

FRSITERE
GOTO
Handwritten signatures

UILCA
Handwritten signatures

della Commissione Paritetica per la Formazione Finanziata anche attraverso l'individuazione di appositi percorsi formativi.

Part – time

25. La Banca si impegna a dare accogliimento, complessivamente a livello di Gruppo, a n. 8 domande di part-time attualmente pendenti entro il mese di giugno 2019 e ad altre 8 entro il mese di giugno 2020, eccedenti i limiti percentuali previsti dalla contrattazione integrativa di secondo livello.
26. Le domande di rientro da part-time (a tempo indeterminato) a full time saranno valutate caso per caso, anche al fine di verificare – compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio – l'eventuale accogliimento di ulteriori domande di part-time.

Informativa sindacale

27. Successivamente all'incontro di cui all'art. 9 che precede, le parti si incontreranno semestralmente a partire dal mese di novembre 2018 e sino al mese di marzo 2021 per la verifica dell'attuazione delle assunzioni previste al punto 11 e per la verifica degli ulteriori impatti organizzativi sul personale di cui al presente piano ivi compresi gli aspetti di mobilità anche relativi ai casi di cui al punto 13.b, nonché per una verifica sull'andamento della realizzazione dei singoli progetti e sulle conseguenti ricadute sul personale in termini di esigenze di riconversione/riqualificazione professionale, nonché sull'accogliimento delle domande di part-time e di trasferimento accolte in applicazione del presente accordo;
28. In particolare, nel corso dei predetti incontri, 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 13, 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 regionale.
29. Inoltre, per quanto riguarda gli interventi di riconversione/riqualificazione professionale, la Banca fornirà un aggiornamento sullo sviluppo dei relativi programmi, nell'ottica di monitorarne l'andamento, nonché, a consuntivo, degli interventi effettuati.
30. Preventivamente all'attivazione degli appalti di cui ai progetti riportati nell'allegato 1 verrà data informativa ai competenti organismi delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, fermo restando che le correlate procedure sindacali previste dal

FABI

CCNL e/o dal CIA si intendono esaurite con la firma del presente accordo per gli effetti dichiarati nell'informativa del 22.2.2018.

31. Con riferimento alle programmate iniziative di semplificazione societaria del Gruppo Deutsche Bank di cui all'informativa citata in premessa, quanto convenuto nel presente accordo dovrà trovare conferma e ratifica all'esito delle previste procedure di legge e di contratto che verranno attivate con i competenti organismi sindacali, fermo restando che dalle citate iniziative non si determineranno esuberanti ulteriori a quelli gestiti con il presente accordo.

Deutsche Bank S.p.A.

Le Delegazioni sindacali

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN

Dichiarazione dell'Azienda

Con riferimento ai lavoratori le cui domande di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà risultino accolte in applicazione dei criteri di cui al punto 7, l'Azienda si rende disponibile a farsi carico degli oneri necessari al "riscatto laurea" ai fini previdenziali, qualora ciò comporti per ciascun lavoratore interessato la maturazione anticipata dei requisiti pensionistici AGO pari al periodo del corso di laurea oggetto di riscatto e fermo restando che il costo per il riscatto ed il residuo periodo di prestazioni straordinarie non potranno eccedere il costo delle previste prestazioni straordinarie del Fondo in assenza di riscatto.

Dichiarazione dell'Azienda

Con riferimento al punto 15, 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.

Dichiarazione dell'Azienda

L'azienda dichiara che per l'esercizio 2018, restano comunque esclusi dal calcolo degli indicatori che verranno definiti ai fini della determinazione del premio aziendale collettivo, i costi rivenienti dalle poste straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al presente accordo.