

Parte Normativa

INQUADRAMENTI (per la D.B. S.p.A.)

- Inquadramento per le Figure Professionali della Rete e della D.G. In particolare, dovranno essere definiti i percorsi di valutazione e di sviluppo e gli Inquadramenti nell'Area del P.B.B. (Personal Banking, Private Banking, Small Business), del Corporate Banking, del P.W.M e della cosiddetta CONSUMER HOUSE (per quest'ultima si intende definire le normative sia per il Prestitempo sia per i Centri Processing).
- Per ogni modifica di mansione/incarico, definizione di precise norme riguardanti la cosiddetta "lettera d'incarico".

QUADRI DIRETTIVI

- Fermo restando il prioritario criterio dell'autogestione dell'orario per la categoria dei Quadri Direttivi, individuazione di un meccanismo certo per il giusto riconoscimento economico a fronte delle prestazioni aggiuntive dei Q.D., soprattutto nei casi in cui l'autogestione sia particolarmente difficile da effettuarsi (ad es. Responsabili di Sportello, ecc.). Si ritiene che il superamento di una soglia (7%) eccedente l'orario di riferimento per le Aree Professionali possa costituire un "impegno temporale particolarmente significativo" tale da dare diritto all'"apposita erogazione".

PART TIME

- Concessione del Part-Time – anche fuori aliquota - a genitori post-astensione facoltativa, per la durata massima di 1 anno.
- Riconoscimento del ticket pasto anche a chi supera le 4 ore in servizio con prestazioni aggiuntive/straordinarie.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO e SICUREZZA

- Previsione di una task-force per far fronte a situazioni di carenza di organico.
- Adeguato livello di presidi di sicurezza agli Sportelli.

ORARIO DI LAVORO

- Riconoscimento della pausa prevista per i video terminalisti, come effettiva sospensione della prestazione di lavoro.

LAVORI NON REGOLAMENTATI

- Le OO.SS. ritengono doveroso affrontare e tutelare tutte le lavorazioni fuori dalla sede/postazione di lavoro e fuori orario (TELELAVORO, BLACKBERRY, ETC....).

FONDO PENSIONE

- Ampliamento della platea degli aderenti, con la possibilità di iscrizione, nell'ambito del nucleo familiare, estesa anche ai familiari non a carico.

DIRITTI SINDACALI

- Consegna di un elenco semestrale dei part-time e dei trasferimenti in sospenso



Piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale di Deutsche Bank

- PRESENTAZIONE
- PARTE ECONOMICA
ticket pasto,
premio aziendale,
missioni,
centralinisti non vedenti,
provvidenze,
condizioni riservate al personale,
premi di anzianità,
erogazioni per morte o invalidità,
assegno di permanenza nel grado.
- PARTE NORMATIVA
inquadramenti (per la DB spa),
quadri direttivi,
part-time,
organizzazione del lavoro,
orario di lavoro,
lavori non regolamentati,
fondo pensione,
diritti sindacali.

le organizzazioni sindacali
FABI - FIBA CISL - FISAC CGIL - UILCA
in Deutsche Bank spa

Milano, Giugno 2010



Presentazione

Il rinnovo del Contratto Integrativo in Deutsche Bank s'inscrive in una fase che registra apprezzabili risultati economici aziendali nonostante un contesto estremamente complesso per il Settore, quale quello che stiamo vivendo. In questo quadro, si pone la necessità di caratterizzare la rivendicazione contrattuale a sostegno di una giusta distribuzione e di un concreto riconoscimento economico alle Lavoratrici ed ai Lavoratori per i risultati raggiunti proprio grazie all'impegno ed alla professionalità che dimostrano quotidianamente; tali risultati assumono ancora più rilievo quando vengono confrontati con alcune discutibili scelte strategiche del Management.

Tuttavia, la forte sensazione di lavorare in una condizione di permanente "assenza di programmazione" concorre ad alimentare un senso di grande preoccupazione da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Nel quadro preoccupante a cui si è fatto cenno, si inseriscono pienamente anche le continue "esternalizzazioni" che in DB vengono assunte come strumento per essere competitivi sul mercato.

La logica del risparmio - incentrata solo sul contenimento del costo del lavoro - ha dimostrato, peraltro da tempo, la sua debolezza concettuale e pratica.

Per il Sindacato, la presenza competitiva sul mercato non può essere sinonimo di "deregolamentazione", o peggio ancora, di taglio dei costi del Personale.

Solo l'innovazione e una strategia a lungo termine possono, a nostro avviso, garantire la forza di un Gruppo, e in quest'ottica le Organizzazioni Sindacali ritengono che DB non sia sufficientemente strutturata.

Tutto questo determina sempre maggiori difficoltà per le nostre Colleghe ed i nostri Colleghi che si trovano ad operare in un contesto di incertezza, di forte preoccupazione e di disagio, chiaramente percepibile anche per quanto riguarda il critico livello di qualità del lavoro loro imposto che comporta riflessi anche sul vissuto quotidiano.

In DB inoltre riscontriamo da tempo l'assenza di un concreto impegno nel determinare progetti di valorizzazione delle risorse che diano risposta alle domande di crescita professionale e di sviluppo delle competenze delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Ecco perché l'obiettivo di un giusto inquadramento per le mansioni svolte - da costruire su precise garanzie e su trasparenti criteri di valutazione, formazione e percorsi di carriera - costituisce parte essenziale della presente Piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

Alla luce di quanto sopra, le OO.SS. FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UILCA hanno elaborato una Piattaforma rivendicativa che rappresenta la risposta ad una serie di istanze sollevate dalle Lavoratrici e dai Lavoratori, nella convinzione che solo un'azione sindacale unitaria delle Organizzazioni Sindacali più rappresentative in Azienda e nel Gruppo possa far raggiungere gli obiettivi prefissati.

Ovviamente la proposta del Sindacato non può che essere costruita su una profonda condivisione ed un reale coinvolgimento sugli obiettivi da parte di tutte le Lavoratrici e di tutti i Lavoratori, per portare le esigenze delle Colleghe e dei Colleghi al centro dell'azione del Sindacato aziendale.



Qui di seguito elenchiamo le richieste economiche e normative che intendiamo avanzare e riguardanti l'intero Gruppo D.B. Italia ad eccezione del Capitolo Inquadramenti che è qui esplicitato per la sola DB S.p.A. (per le altre Società del Gruppo le richieste degli Inquadramenti saranno inserite in specifici documenti):

Parte Economica

ticket pasto

- Aumento del valore del ticket dagli attuali € 5,16 a € 6,50.

premio aziendale

- Incremento del valore base utilizzato, in modo che, come importo, abbia per riferimento la retribuzione mensile contrattuale di ogni livello retributivo.

missioni

- In caso di opzione per il piè di lista, impegno della Banca ad assumere direttamente a proprio totale carico la prenotazione ed il pagamento per il soggiorno in albergo.

centralinisti non vedenti

- Aumento di € 2 al giorno dell'attuale indennità e riconoscimento della stessa anche nelle giornate di fruizione dei permessi ex Legge 104.

provvidenze

- Riconoscimento alle Lavoratrici ed ai Lavoratori dei permessi per la frequenza di corsi parauniversitari.
- Incremento (dagli attuali € 1.300,00 lordi a € 1.500,00 lordi) del rimborso spese riconosciuto alle Lavoratrici/Lavoratori i cui figli, per particolari condizioni fisiche, frequentino corsi differenziati o sostengano altre spese di reinserimento.
- Aumento (dagli attuali € 2.500,00 lordi annui a € 3.000,00 lordi annui) del contributo per ciascun familiare portatore di handicap a carico delle Lavoratrici/Lavoratori.

condizioni riservate al personale

- Aumento del massimale per scoperto di c/c, con eliminazione degli attuali due sottolimiti a tasso differenziato.
- Aumento massimali su Prestiti Ipotecari e Prestiti Ordinari.
- Diminuzione del tasso debitore della carta di credito dall'attuale TASSO BCE maggiorato di 3,75 punti a TASSO BCE maggiorato di 1,75 punti.

- Possibilità di accesso alla "cessione del quinto" da parte dei Dipendenti
- Possibilità di accensione di un Conto Dossier Titoli per il coniuge, il/la convivente, i figli e gli altri familiari entro il quarto grado a condizioni agevolate.

premio di anzianità

- Aumento importi erogazioni: al raggiungimento di 25 anni di effettivo servizio da € 2.500,00 lordi a € 3.000,00 lordi; al raggiungimento di 40 anni di servizio (35 in caso di cessazione per dimissioni) da € 6.000,00 lordi a € 8.000,00 lordi; alla cessazione dal servizio per limiti di età o per dimissioni, purché con diritto immediato a pensione INPS da € 1.550,00 lordi a € 2.500,00 lordi.

erogazione per morte o inabilità

- Aumento a € 65.000,00 lordi (dagli attuali € 60.000,00 lordi) dell'erogazione minima prevista.

assegno di permanenza nel grado

- Incremento degli attuali importi annui: per 3.3 da € 480,30 a € 600,00 e per 3.4 da € 720,46 a € 850,00.
- Estensione dell'assegno anche ai 3.2 per un importo di € 400 lordi annui.