

**VERBALE DI ACCORDO EX ARTT. 17, 19 e 20 DEL CCNL 31 MARZO 2015, COME
MODIFICATO DALL'ACCORDO DI RINNOVO 19 DICEMBRE 2019**
Processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione nell'ambito della Deutsche Bank S.p.A.

In Milano, in data 24 dicembre 2020,

tra

la Deutsche Bank S.p.A. (di seguito, anche, "la Banca"),

e

le SS.OO.CC. delle OO.SS.

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

(di seguito le "OO.SS.")

Premesso che:

- a) in coerenza con le linee strategiche del Gruppo DB e con la finalità di perseguire obiettivi di efficientamento e di rinnovamento del modello operativo, la Deutsche Bank S.p.A. ha deciso di avviare un articolato piano di ristrutturazione, in ordine al quale, con lettera in data 5 novembre 2020 la Banca ha fornito la prevista informativa ai sensi degli artt. 17, 19 e 20 del CCNL 31 marzo 2015, come modificato dall'Accordo di Rinnovo 19.12.2019, a fronte della dichiarata sussistenza di tensioni occupazionali, dando avvio alla relativa procedura;
- b) 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;
- c) nell'ambito dell'informativa la Banca:
 - ha evidenziato che la realizzazione dei progetti comporterà, complessivamente, ricadute negative sui livelli occupazionali, quantificate in 248 unità 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 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 marzo 2021 e si dovranno concludere entro il mese di dicembre 2021;
 - 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;
- d) nel corso degli incontri tenutisi tra le Parti, le stesse hanno proceduto ad un elaborato confronto in merito ai progetti sopra citati;
- e) le OO.SS hanno manifestato la non condivisione della presente riorganizzazione e la totale contrarietà alla chiusura degli Sportelli ritenendo inoltre non accettabile che le politiche di riduzione dei costi si realizzino attraverso il taglio di posti di lavoro;
- f) in tale ambito le OO.SS. hanno inteso formulare una forte sollecitazione alla Banca per l'adozione di correlate iniziative volte a favorire il sostegno dell'occupazione, richiedendo, in particolare, la pianificazione di un congruo programma di nuove assunzioni;
- g) nel corso della procedura, la Banca, all'esito di verifiche interne che hanno tenuto conto anche di pregressa sollecitazione delle OO.SS. a valutare interventi di internalizzazione di attività, ha informato le OO.SS. della possibilità di realizzare un piano di *insourcing* di attività del proprio comparto IT attualmente conferite a società terze estranee al Gruppo DB; al riguardo, la Banca ha altresì precisato che tale iniziativa, la cui realizzazione potrà avere luogo nel corso del 2021, permetterà di soddisfare le esigenze di ricollocazione di 40 risorse IT eccedenti in conseguenza della piena implementazione del Progetto Aurora assicurando, di massima, la coerenza delle nuove mansioni assegnate rispetto al profilo professionale e inquadramentale delle risorse interessate; il piano di *insourcing* così definito ha conseguentemente ridotto a 25 il numero delle eccedenze di personale da gestire per effetto del progetto di competenza del comparto IT (c.d. progetto Aurora)

- h) nel corso della procedura la Banca ha altresì rappresentato alle OO.SS. la propria intenzione di realizzare un progetto di ricambio generazionale nell'ambito della Divisione IPB per complessive 40 assunzioni da realizzarsi nel corso del 2021 a fronte di un numero equivalente di adesioni al piano di esodi incentivati di cui al punto i) che segue provenienti da risorse della citata Divisione;
- i) le Parti hanno valutato, alla luce delle previsioni degli artt. 17, 19 e 20 del CCNL l'adozione degli strumenti utilizzabili per il raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli organici sopra indicati (208 unità) individuando, in particolare, nelle incentivazioni all'esodo anticipato per pensionamento, anche con ricorso alla c.d. *Opzione donna* e all'opzione rappresentata dalla Pensione Quota 100, e nel ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà gli strumenti che dovrebbero consentire, in base al criterio della volontarietà, la predetta riduzione degli organici;
- j) le Parti, fermo restando quanto previsto alla precedente lettera i), hanno inoltre individuato nel ricorso ai contratti part-time, 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 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) e 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 manifesta la volontà di risolvere la situazione di eccedenza di personale per le complessive 208 unità attraverso il ricorso, su base volontaria, alle incentivazioni all'esodo anticipato del personale con diritto a pensione, nonché alle prestazioni straordinarie di cui al DI 83486/2014;

Criteria di individuazione dei lavoratori in esubero

3. Con riferimento alle ricadute occupazionali rivenienti dalla realizzazione dei progetti di cui in premessa, quantificate in 208 unità complessive, 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 criterio di individuazione dei lavoratori in esubero, comunque nell'ambito delle risorse che matureranno il diritto alle prestazioni pensionistiche AGO entro il termine del 1° gennaio 2027.
4. **Personale con diritto alla prestazione pensionistica AGO – Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**
 - a) Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO entro il 1° gennaio 2022.

In applicazione del criterio della volontarietà di cui sopra, a tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, che abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico AGO ai sensi del D.L. n. 201/2011, art. 24, convertito nella Legge n. 214/2011 (c.d. "Legge Fornero") ovvero che maturino tale diritto con decorrenza non oltre il 1° gennaio 2022, 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 28 febbraio 2021 ed il 31 dicembre 2021, 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 tempistiche che saranno stabilite dall'azienda entro il 7 gennaio 2021 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.

b) Regime sperimentale c.d. “opzione donna”

Analoga facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, con le modalità di cui al punto 4, lett. a) che precede e con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso, sarà riconosciuta anche alle lavoratrici che intenderanno avvalersi del regime sperimentale introdotto dall’art. 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243 (c.d. “opzione donna”), con cessazione dal servizio entro il 31 dicembre 2021 (ultimo giorno di servizio), con esclusione di coloro che maturino entro il 1.1.2022 il diritto al trattamento pensionistico AGO di cui al punto 4.a).

A favore delle suddette lavoratrici verrà riconosciuto, escluso ogni altra erogazione, un incentivo all’esodo sotto forma di importo onnicomprensivo da erogarsi a titolo di integrazione al TFR, in una misura compresa tra 6 e 18 mensilità, secondo lo schema riportato nella seguente tabella:

n. mesi di anticipo, alla data di cessazione del rapporto, rispetto alla decorrenza della prestazione pensionistica AGO	n. mensilità incentivo
Fino a 10	6
Da 11 a 18	8
Da 19 a 24	12
Da 25 a 36	16
Oltre 36	18

c) “Pensione Quota 100”, di cui all’art. 16 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26.

Analoga facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, con le modalità di cui al punto 4, lett. a) che precede e con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso, sarà riconosciuta, nel numero massimo di domande accoglibili di seguito indicato, anche ai dipendenti che entro il 31 dicembre 2021 risultino in possesso del diritto al trattamento pensionistico “Pensione quota 100” di cui all’art. 16 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, con esclusione di coloro che maturino entro il 1.1.2022 il diritto al trattamento pensionistico AGO di cui al punto 4.a)

Le domande saranno accolte nel numero massimo di 10, secondo il criterio di priorità

determinato, per ciascun interessato, dal minor numero di mesi mancanti, alla data del 1.3.2021, rispetto alla data di maturazione dei requisiti per il diritto al trattamento pensionistico AGO di cui al D.L. n. 201/2011, art. 24, convertito nella Legge n. 214/2011 (c.d. "Legge Fornero"). A parità di condizioni di priorità sarà data precedenza all'accoglimento della domanda proveniente dal dipendente con la maggiore età anagrafica.

Ai dipendenti le cui domande risulteranno accolte in applicazione dei criteri anzidetti sarà riconosciuto, esclusa ogni altra erogazione, un incentivo all'esodo sotto forma di importo onnicomprensivo da erogarsi a titolo di integrazione al TFR, in una misura compresa tra un minimo di 6 ed un massimo di 18 mensilità, secondo lo schema riportato nella seguente tabella:

n. mesi di anticipo, alla data di cessazione del rapporto, rispetto alla decorrenza della prestazione pensionistica AGO	n. mensilità incentivo
Fino a 10	6
Da 11 a 18	8
Da 19 a 24	12
Da 25 a 36	16
Oltre 36	18

La misura della mensilità di incentivo cui ai punti a), b) e c) che precedono 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. Adesione al Fondo di Solidarietà

Per il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione degli organici di cui sopra, fermo restando quanto previsto al punto 4 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 208 uscite a livello di Gruppo, dedotte quelle per incentivazione all'esodo anticipato di cui al punto 4 che precede, nei confronti dei lavoratori che maturino il diritto al trattamento pensionistico AGO, anche se abbiano diritto al mantenimento in servizio, successivamente al 1° gennaio 2022 ed entro il 1° gennaio 2027 e risolvano il rapporto di lavoro entro la data del 31 dicembre 2021, 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 28 febbraio 2021 ed il 31 dicembre 2021 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 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:

- 3 mensilità, ove il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà sia entro il limite dei 36 mesi;
- 4 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;
- 5 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.

a) Le domande di accesso alle prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà saranno accolte sino al raggiungimento di 208 uscite, dedotte quelle per incentivazione all'esodo di cui al punto 4 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 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 5.11.2020), 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 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 31.10.2020;
- maggiore prossimità alla maturazione del diritto al trattamento pensionistico AGO;

- maggiore età anagrafica.
- b) Fermo quanto sopra evidenziato riguardo ai criteri e agli ordini di priorità da applicarsi sino al raggiungimento di complessive 208 uscite, potranno essere accolte un massimo di ulteriori 40 domande di accesso alle prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà unicamente tra quelle provenienti da lavoratori della Divisione IPB (inclusa la U.O. IPB Banking Services), a fronte delle quali la Banca procederà ad un equivalente numero di assunzioni nella medesima Divisione nell'ambito del preannunciato programma di ricambio generazionale.
- Qualora il numero di domande complessive provenienti da lavoratori della Divisione IPB risultasse superiore al limite di tali ulteriori 40 posti disponibili per l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, le stesse saranno accolte comunque nel limite di tali ulteriori 40 posti secondo un criterio unico di priorità definito su scala nazionale e determinato per ciascun interessato dal minor numero di mesi mancante, alla prima data utile per l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, rispetto a quella di maturazione dei requisiti per il diritto al trattamento pensionistico AGO di cui al D.L. n. 201/2011, art. 24, convertito nella Legge n. 214/2011 (c.d. "Legge Fornero"). A parità di condizioni di priorità sarà data precedenza all'accoglimento della domanda proveniente dal dipendente con la maggiore età anagrafica.

6. 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.

7. Adempimenti amministrativi

Il lavoratore che intende aderire al Fondo di Solidarietà ovvero che intenda presentare domanda di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro aderendo all'opzione "Pensione Quota 100", nonché la lavoratrice che intenda aderire alla c.d. "opzione donna" hanno l'obbligo di informazione e documentazione nei confronti dell'azienda circa la sua posizione assicurativa e contributiva complessiva, e dovranno 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.

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

8. Incontro di verifica

Le Parti si incontreranno entro il 12.2.2021 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 4 che precede (pensionabili). L'azienda comunicherà alle OO.SS. entro il 29.1.2021 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 successivamente al 1° gennaio 2022 ed entro il 1° gennaio 2027 abbiano fatto richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà, entro i termini previsti, secondo quanto previsto dall'art. 5 del presente accordo;

Qualora ad esito di quanto sopra non si raggiungesse il numero di uscite previsto, le Parti si incontreranno per una valutazione urgente della situazione.

Fermo il confronto tra le Parti nei termini e per le finalità anzidetti, per il caso, invece, il numero richieste pervenute di incentivazione all'esodo anticipato e di accesso al Fondo di Solidarietà risulti complessivamente superiore a 248, la Banca dichiara sin da ora la propria disponibilità ad accogliere fino ad ulteriori 7 richieste di accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà provenienti da dipendenti della Divisione IPB (inclusa la U.O. IPB Banking Services) da individuarsi secondo i criteri di priorità definiti al paragrafo 5.b) che precede. A fronte delle ulteriori richieste di uscita così accolte, la Banca procederà ad un corrispondente numero di assunzioni a tempo indeterminato nell'ambito del sopra richiamato programma di ricambio generazionale nella Divisione IPB.

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

Occupazione

9. Anche in considerazione delle istanze avanzate dalle OO.SS. nel corso della procedura di confronto che ha preceduto la sottoscrizione del presente accordo e volte a favorire interventi a sostegno della nuova occupazione, nonché con l'obiettivo sopra dichiarato di favorire un progressivo ricambio generazionale nella Divisione IPB, la Banca si impegna a realizzare fino a complessive n. 110 assunzioni [comprehensive delle 40 e delle 7 assunzioni di cui, rispettivamente, ai punti 5b) e 8) che precedono] a tempo indeterminato nell'arco del periodo 1.1.2021 – 30.6.2023, aggiuntive rispetto alle 40 nuove posizioni lavorative interne che verranno a determinarsi per effetto delle iniziative di insourcing deliberate dalla Banca per il 2021 e di cui al punto f) della premessa e in stretta correlazione con le previsioni di cui ai punti 4), 5) e 8) che precedono. Negli incontri di verifica di cui al punto 21 la Banca fornirà periodici aggiornamenti riguardo allo stato di avanzamento di tale programma di assunzioni. Ai fini delle predette assunzioni, la Banca terrà in considerazione anche le candidature di coloro che, in possesso dei requisiti di idoneità stabiliti dall'azienda, abbiano prestato attività lavorativa con contratto di somministrazione (o a tempo determinato) nelle aziende del Gruppo in Italia per almeno 8 mesi.

Le Parti si danno atto del dichiarato orientamento dell'azienda a favorire l'assunzione di giovani al di sotto dei 35 anni per una quota delle assunzioni di cui sopra.

Mobilità

10. Le Parti si danno atto che la realizzazione dei progetti potrà determinare il ricorso alla mobilità territoriale.
11. Detto ricorso alla mobilità, fermo restando quanto previsto dagli artt. 88 e 111 del CCNL 31.3.2015, come modificati dall'AdR 19.12.2019, 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 18:
 - a) accogliimento 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 accogliimento 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;
 - b) ricerca prioritaria della volontarietà, attraverso specifici colloqui individuali finalizzati anche ad acquisire tutti gli elementi relativi alle condizioni personali e familiari dell'interessato;
 - c) 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 22.
12. 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.
13. Fermo restando quanto previsto dalle richiamate norme del 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, 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);

14. 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 o ad altri trasferimenti ad iniziativa aziendale sulla piazza ovvero nella regione di provenienza, tenuto conto dei requisiti professionali e provvedendo, ove possibile, agli eventuali interventi di riconversione/riqualificazione professionale che si rendessero necessari.
15. 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, nelle misure e alle condizioni aziendali in atto. 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.
16. 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, come modificato dall'AdR 19.12.2019, 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 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.

Si precisa che ai fini delle previsioni che precedono sono da ricondurre al concetto di familiare il coniuge/convivente more uxorio, i figli, i partner nell'ambito di unioni civili, ovvero di coppie di fatto come da declaratoria aziendale.

Inquadramenti

17. Con riferimento alla nuova figura professionale del Senior Advisor di cui al progetto 1.3 dell'allegato 1, preso atto della descrizione del ruolo operata dalla Banca, le Parti si danno atto della riconducibilità della stessa alla declaratoria già definita nell'ambito del Contratto Integrativo Aziendale per le figure professionali del Consulente Investimenti e del Private Banker, con conseguente applicazione della medesima disciplina in tema di promozioni per adibizioni.

Eventuali percorsi di adibizione in atto per la maturazione di inquadramenti superiori ai sensi delle vigenti previsioni C.I.A., completati in misura non inferiore al 50% e che risultassero interrotti per effetto della realizzazione dei progetti di cui al presente piano di riorganizzazione, saranno considerati utili ai fini della maturazione del relativo inquadramento superiore se ripresi entro 24 mesi;

Formazione

18. 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.
19. 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 20;
 - 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.
20. 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 della Commissione Paritetica per la Formazione Finanziata anche attraverso l'individuazione di appositi percorsi formativi.

Informativa sindacale

21. Successivamente all'incontro di cui all'art. 8 che precede, le Parti si incontreranno semestralmente a partire dal mese di luglio 2021 e sino al mese di febbraio 2023 per la verifica dello stato di avanzamento delle assunzioni previste al punto 9 (con evidenza di quelle di risorse di età fino a 35 anni) 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'accoglimento delle domande di part-time e di trasferimento accolte in applicazione del presente accordo;

22. 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.
23. 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.
24. 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 CCNL e/o dal CIA si intendono esaurite con la firma del presente accordo per gli effetti dichiarati nell'informativa del 5.11.2020.

Deutsche Bank S.p.A.

Le SS.OO.CC.

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 5, 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 13, 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 2021 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.