



DEUTSCHE BANK: RAGGIUNTO L'ACCORDO SULLA RIORGANIZZAZIONE 2022-2024

Ieri in tarda serata le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto con DB S.p.A. importanti Accordi che regoleranno gli effetti della Riorganizzazione 2022-2024 che, ricordiamo, comporta:

- chiusura e conseguente accorpamento di numerosi sportelli Premium;
- conversione di sportelli Premium in sportelli DB Easy;
- rafforzamento della Consulenza Diretta e del Contact Center (Banca Telefonica);
- creazione e rafforzamento di Hub amministrativi di supporto alla Rete;
- creazione di Flagship.

Ripercorriamo quindi i contenuti delle varie intese raggiunte.

RIORGANIZZAZIONE

Dopo aver espresso la mancata condivisione dell'ennesima operazione di riduzione degli organici e di chiusura di sportelli prospettata dalla Banca e a seguito di un successivo approfondito esame dei vari progetti presentati, le Organizzazioni Sindacali si sono fortemente focalizzate sui seguenti aspetti:

- a) **un indispensabile quadro di precise ed esigibili garanzie sulla mobilità geografica e professionale** atte a limitare gli impatti e le ricadute sui Colleghi derivanti dalle chiusure degli sportelli;
- b) **un necessario e concreto segnale in termini di incremento occupazionale** che compensasse almeno in parte la contrazione del Personale **e che si focalizzasse in particolar modo sulla Rete** che da troppo tempo opera in condizioni di estrema emergenza.

Dopo un lungo e complesso confronto si è quindi giunti ad ottenere dall'Azienda i seguenti impegni:

MOBILITA':

- consenso per i trasferimenti oltre un certo chilometraggio per alcune categorie di lavoratori;
- creazione e rafforzamento sul territorio di Hub amministrativi di supporto alla Rete presso i quali sarà possibile operare anche in modalità di lavoro agile;
- incremento economico delle indennità di pendolarismo.

NUOVA OCCUPAZIONE:

- **125 nuove assunzioni** a tempo indeterminato entro giugno 2026 a fronte dell'accoglimento di 248 domande di fuoriuscita volontaria per pensionamento incentivato o accesso al Fondo di Solidarietà di settore;
- Impegno, verificabile, a valorizzare la nuova occupazione con **l'ingresso di giovani under 35** e la **possibilità di assunzione per Lavoratori che abbiano prestato la propria attività per almeno 8 mesi con contratto di somministrazione o a tempo determinato** nelle aziende del Gruppo in Italia attraverso un "Patto generazionale".

INCENTIVAZIONI ALLE USCITE:

ai Colleghi che volontariamente aderiranno al piano di uscite, nel corso dei prossimi anni saranno riconosciute le seguenti condizioni economiche:

- PENSIONANDI (per chi matura il requisito AGO entro il 1.1.2025): 4 mensilità
- "QUOTA 100" – "QUOTA 102" – "OPZIONE DONNA" sono state inoltre previste specifiche misure di incentivazione per coloro che volessero accedere alla pensione mediante le c.d. "Quota 100 e Quota 102" oppure con la c.d. "Opzione Donna".
- ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ (per chi matura il requisito AGO entro il 1.1.2030):
 - un importo pari a 3 mensilità;
 - un importo pari al 5,50% della retribuzione annua lorda (RAL). Detto importo, verrà calcolato per i mesi intercorrenti fra la data di accesso al Fondo di Solidarietà e la data di maturazione dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione;
 - mantenimento della polizza sanitaria per il periodo di permanenza nel Fondo.

Per ogni ulteriore dettaglio, vi rimandiamo alla lettura puntuale degli accordi ed a quella della **circolare aziendale che verrà pubblicata entro l'8 settembre 2022** ed invitiamo gli interessati a verificare con attenzione le varie opportunità indicate.

INQUADRAMENTI:

Con riferimento alle figure professionali di nuova introduzione per effetto dei citati progetti riorganizzativi, abbiamo ottenuto i seguenti Inquadramenti minimi:

Ruolo	Inquadramento
Responsabile Consulenza Diretta	QD4
Responsabile di team di consulenza diretta	QD2
Digital Premium Banker	QD1 (con riconducibilità a tale figura della declaratoria già definita nell'ambito del C.I.A. per la figura professionale del Consulente Investimenti, con conseguente applicazione della medesima disciplina in tema di promozioni per adibizioni)
Responsabile HUB Regionale	QD2
Capo Isola di HUB Regionale	QD1
Responsabile Sportello virtuale '095'	QD2

ACCORDI A LATERE

Sempre sul tema degli Inquadramenti, in considerazione dell'incremento degli Sportelli di Consumer House attraverso le conversioni di sportelli Premium e dei relativi crescenti carichi di lavoro nonché per dare prospettive di sviluppo professionale a un maggior numero di colleghi in altre Aree della Banca, le Organizzazioni Sindacali hanno avanzato richieste su una serie di figure professionali. L'Azienda in merito a questo argomento, si è resa disponibile a riconoscere i seguenti Inquadramenti minimi:

Ruolo	Inquadramento
Responsabile Sportello dbEasy	a) negli Sportelli cui siano stabilmente assegnati fino a 3 addetti (compreso il preposto) il 4° livello retributivo della 3a Area Professionale; b) negli Sportelli cui siano stabilmente assegnati almeno 4 addetti (compreso il preposto) il 1° livello retributivo della categoria dei Quadri Direttivi.
Client Service Executive	2° livello retributivo della 3a Area Professionale dopo 18 mesi di effettiva adibizione

Con questi Accordi siamo convinti di aver coniugato in modo positivo ed equilibrato le esigenze e le aspettative dei Colleghi che **volontariamente** potranno a breve lasciare l'Azienda con quelle di coloro che invece rimarranno al lavoro nei prossimi anni.

Milano, 05 agosto 2022

Le Segreterie di Coordinamento in Deutsche Bank
FABI - FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN