DEUTSCHE BANK SPA: ACCORDO VAP 2026

Dopo una complessa trattativa, in data odierna le Organizzazioni Sindacali FABI – FIRST – FISAC – UILCA – UNISIN e l'Azienda hanno **raggiunto un accordo sui criteri per la determinazione del Premio Aziendale 2026 per DB S.p.A..**

Per il quinto anno consecutivo, le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto e ottenuto un incremento dell'importo complessivo del VAP.

Quest'anno, grazie a una precisa richiesta delle Organizzazioni Sindacali, **è stata ottenuta un'ulteriore forma di flessibilità** che si aggiunge a quelle già comunicate a seguito della sottoscrizione dell'accordo "Work Life Balance" avvenuta nei giorni scorsi. Chi lo riterrà opportuno potrà **utilizzare una quota della parte monetaria del VAP per ottenere un giorno aggiuntivo di permesso (Flex Day).**

Occorre sottolineare come i contenuti previsti potranno avere effetto una volta approvato il bilancio 2026 e solo successivamente sarà possibile constatare la congruità delle voci del conto economico che sono alla base della possibile erogazione a favore dei Colleghi.

Tale erogazione potrà avvenire a maggio oppure giugno 2027.

Qualora ne ricorressero i presupposti il Premio Aziendale 2026 verrà così quantificato:

QD 3 e 4	Euro 930,00 + Euro 330,00 + Welfare Euro 790,00
QD 1 e 2	Euro 865,00 + Euro 330,00 + Welfare Euro 790,00
A.P.	Euro 795,00 + Euro 330,00 + Welfare Euro 790,00

Qualora si dovessero raggiungere i valori soglia di livello superiore, il VAP 2026 verrà riconosciuto con un ulteriore incremento:

QD 3 e 4	Euro 980,00 + Euro 330,00 + Welfare Euro 790,00
QD 1 e 2	Euro 915,00 + Euro 330,00 + Welfare Euro 790,00
A.P.	Euro 845,00 + Euro 330,00 + Welfare Euro 790,00

Nel caso di raggiungimento dei criteri previsti dalla legge (miglioramento del posizionamento degli indicatori rispetto all'anno precedente), **sui soli importi monetari** si applicherà quanto segue per chi percepisce redditi da lavoro o assimilati inferiori a Euro 80.000:

- un'aliquota IRPEF agevolata;
- possibilità di scelta da parte di ciascun collega di destinare in parte o tutta la quota monetaria del VAP nel conto welfare che sarà così aumentata anche della quota degli oneri a carico azienda per quell'importo.

Rimane invariata la **possibilità di optare per il conferimento al Fondo Pensione** della quota monetaria.

È stata quindi salvaguardata la libertà di scelta del singolo offrendo una serie di possibilità che, nelle varie articolazioni, potranno venire incontro alle esigenze di tutti.

Altro importante risultato è stato la conferma del riconoscimento ai **lavoratori part-time** dell'intero importo come sopra definito e non di un pro-quota per la parte cash.

Milano, 27 novembre 2026

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