Come preannunciato con comunicato del 24 dicembre (testi degli accordi), abbiamo sottoscritto con DB S.p.A. una serie di importanti accordi che regoleranno sia la Riorganizzazione del 2021 sia gli aspetti normativi aziendali per il prossimo triennio. 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. Le intese rappresentano un punto alto nelle relazioni sindacali in DB e sono state raggiunte attraverso l'impegno e la volontà di entrambe le Parti. Tale sforzo congiunto potrà e dovrà essere prodotto anche in occasione della definizione degli ulteriori e significativi passaggi normativi cui rimandano gli accordi già a partire dal prossimo mese di gennaio 2021. Ripercorriamo quindi i contenuti delle varie intese raggiunte:

RIORGANIZZAZIONE 2021: dopo aver espresso la mancata condivisione dell'operazione di riduzione degli Organici e di chiusura di sportelli prospettata dalla Banca ed un successivo approfondito esame dei vari progetti presentati, le Organizzazioni Sindacali si sono fortemente focalizzate sui seguenti aspetti:

1) necessità di un concreto segnale in termini di incremento occupazionale che compensasse almeno in parte la contrazione del Personale
2) difficoltà ad identificare Colleghi nel settore IT dichiarati in esubero che avessero i requisiti per accedere alle fuoriuscite incentivate.

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

- 110 nuove assunzioni a tempo indeterminato entro giugno 2023 a fronte dell'accoglimento di un massimo di 255 domande di fuoriuscita volontaria per pensionamento incentivato od 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 già 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" (47 assunzioni pari ad altrettante fuoriuscite nel perimetro della Divisione IPB) che consentirà di accogliere un numero maggiore di richieste da parte di Colleghi intenzionati a lasciare il lavoro;

• Le incentivazioni ai Colleghi che vorranno uscire nel corso del prossimo anno saranno le seguenti:

- PENSIONANDI (per chi matura il requisito AGO entro il 1.1.2022): 4 mensilità
- ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ (per chi matura il requisito AGO entro il 1.1.2027): nonostante una diversa e penalizzante impostazione rappresentata dalla Banca all'inizio del confronto, per chi vorrà accedere al FdS le Organizzazioni Sindacali

hanno ottenuto quanto segue:

- un importo pari a 3/4/5 mensilità a seconda della maggiore permanenza nello stesso (rispettivamente 36, 48 o più mesi);
    - un importo in cifra fissa pari a 1.000 Euro uguale per tutti;
    - riconoscimento dei versamenti al Fondo Pensione;
    - mantenimento della polizza sanitaria per il periodo di permanenza nel Fondo;

“QUOTA 100” & “OPZIONE DONNA” sono state inoltre previste specifiche misure di incentivazione per coloro che volessero accedere alla pensione mediante la cosiddetta “Quota 100” (massimo 10 Colleghi) od “Opzione Donna” in vigore nel 2021. Per ogni ulteriore dettaglio, vi rimandiamo alla lettura puntuale degli accordi ed a quella della circolare aziendale che verrà pubblicata nella prima parte di gennaio 2021 ed invitiamo gli interessati a verificare con attenzione le varie opportunità offerte.

• Per quanto concerne i Colleghi IT, si è giunti ad un’intesa molto importante e che ha pochi riscontri nell’ambito del comparto bancario: DB Spa si è infatti resa disponibile a riportare all’interno della banca (insourcing) alcune attività IT ora svolte da soggetti esterni così da “riassorbire” 40 Dipendenti IT che potranno pertanto dare continuità al loro lavoro evitando così mobilità professionale e territoriale;

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE: il CIA DB era stato rinnovato da ultimo nel marzo 2011 ed aveva mantenuto la sua efficacia in virtù di una ultrattività ormai quasi

decennale. Esisteva quindi la necessità e l’opportunità di una formale intesa tra le Parti che potesse evitare disdette unilaterali e riaffermare la validità della normativa sinora applicata. L’intesa raggiunta, assolutamente non semplice anche alla luce delle iniziali posizioni aziendali, fissa la nuova scadenza al 31.12.2023 e conferma in modo sostanzialmente identico l’architettura contrattuale in essere ed i suoi contenuti più avanzati. Anche in questo caso si tratta di un’operazione con pochi precedenti nel settore che ribadisce la buona normativa sviluppatasi nel tempo e fornisce garanzie per il futuro dei Lavoratori DB. La sottoscrizione del nuovo articolato contrattuale dovrà completarsi entro giugno 2021.

Per quanto concerne la normativa sul PART-TIME, affrontata alla luce dell’evolversi della situazione in questi anni, è già stata raggiunta un’intesa di massima che, fermi restando gli attuali contratti concessi a tempo indeterminato e le “quote obbligatorie” in vigore, vedrà l’identificazione di un nuovo regolamento condiviso che, salvo eccezioni legate a particolari situazioni personali o famigliari, comporterà la concessione di nuovi part-time solo con validità a tempo determinato e sulla base di “graduatorie” che prevedano particolare riguardo per le esigenze legate alla genitorialità ed alla tutela di cura e salute afferenti la disabilità sia del Collega che dei sui familiari. Ciò dovrebbe consentire di rispondere in modo più efficace alle esigenze specifiche di alcuni Lavoratori, particolarmente della Rete, che oggi hanno poche possibilità di vedere accolta la propria istanza.

Per quanto riguarda il LAVORO AGILE (smart working), la Banca si è impegnata ad aprire un confronto a partire già da gennaio 2021 per ricercare un’intesa che comporti l’applicazione delle nuove norme previste dal rinnovo del CCNL 2019 e trovi eventuali ulteriori soluzioni in relazione alle specifiche condizioni presenti in azienda. Nel frattempo DB non modificherà quanto applicato sino a questo momento.

La trattativa concernente l’aumento del BUONO PASTO ha occupato una parte significativa del confronto in quanto la Banca ha opposto una certa resistenza alle richieste sindacali trattandosi di una questione che ha risvolti economici abbastanza rilevanti. DB è inoltre partita da presupposti molto diversi dai nostri anche riguardo la modalità di riconoscimento del “Ticket” ai Colleghi. L’accordo infine raggiunto prevede l’aumento a 6,50 Euro dal 1.2.2021 ed a 7 Euro da 1.4.2022 con una soddisfacente revisione dell’importo dopo un lunghissimo periodo di assoluta stagnazione.

AGIBILITA’ SINDACALI: sono state aggiornati al 2023 anche gli accordi aziendali riguardanti i permessi sindacali

riconosciuti alle Organizzazioni Sindacali di DB con un adeguamento del monte ore a disposizione che in parte “recupera” quanto perduto rispetto alla normativa nazionale in ragione della riduzione degli organici al di sotto dei 3.500 dipendenti.

Il lavoro fatto in queste settimane di serrato confronto con DB è stato significativo e positivo. Non dobbiamo tuttavia dimenticare che molto resta ancora da fare e pertanto non potranno mancare anche in futuro il nostro impegno ed il sostegno delle Lavoratrici e dei Lavoratori che abbiamo sempre avvertito nonostante le particolari circostanze in cui stiamo vivendo ed in cui si sono svolte le trattative.

Grazie a tutti.
Milano, 29 dicembre 2020