Deutsche Bank, che notoriamente ha tempi “biblici” per la divulgazione di comunicazioni di interesse dei colleghi, ci ha sorpreso per la tempestività con cui, in questo caso, ha reso noto il cosiddetto V.E.P.

La Banca lo chiama “piano di incentivazione all’esodo volontario”: **per le Organizzazioni Sindacali si tratta in realtà di un’incentivazione alle dimissioni.**

Il taglio dei costi che il management delibera, si traduce ancora una volta e principalmente in una **miope strategia di riduzione del personale**.

Quello che la circolare “non dice”, ve lo diciamo noi.

Non utilizzare il “Fondo Esuberi” significa negare ai colleghi in prossimità del requisito pensionistico le seguenti fondamentali e necessarie tutele:

- **“Clausola di salvaguardia”** sempre presente negli accordi.
  In caso di possibili cambiamenti della normativa – attualmente allo studio del Governo – il collega si ritroverebbe senza alcuna copertura reddituale e contributiva durante il periodo di eventuale posticipo della data di pensionamento.
- **“Polizza sanitaria”** sempre presente negli accordi.
  La Banca, scegliendo questa modalità, priva i colleghi della copertura sanitaria che invece sarebbe stata garantita fino alla data di pensione in caso di accesso al “fondo esuberi”.
- **Condizioni favorevoli** sempre presenti negli accordi:
  - riconoscimento del 5,50% della retribuzione annua lorda (RAL) inerente al Fondo Pensione;
  - mantenimento dei tassi agevolati per eventuali mutui e prestiti dbeasy/dbmoney;
  - riconoscimento del premio di anzianità;
  - riconoscimento delle provvidenze per i familiari portatori di handicap.

Cosa ancor più grave, **l’Azienda con questa iniziativa si rivolge a tutti i colleghi richiedendo come unico requisito un’anzianità minima di soli cinque anni**.

Esprimiamo nuovamente e con fermezza il nostro sconcerto rispetto alla volontà di incentivare anche i giovani ad abbandonare DB. Ci chiediamo, quindi, **quale** possa essere **la strategia futura di una Banca che decide di privarsi proprio di coloro che costituiscono il futuro di questa Azienda!**

Ricordiamo che gli **importi erogati a titolo di incentivo,** sotto forma di integrazione al TFR, **saranno sottoposti entro 5 anni al conguaglio previsto dalla normativa fiscale** da parte dell’Agenzia delle Entrate, che invierà delle **cartelle esattoriali** per il conguaglio, riducendo di fatto il beneficio economico. Tali somme, infatti, “*resteranno a carico del dipendente*”.

Ancora una volta **la Rete subisce una vergognosa penalizzazione,** rimanendo **esclusa** dalla possibilità di presentare la richiesta di trasformazione, ancorché temporanea, del rapporto di lavoro da full time a **part time**.

Infine, siamo francamente allibiti che la Banca sia disposta a **spendere un’ulteriore importante somma di denaro semplicemente per premiare la “velocità di adesione”** al piano di incentivazione, mentre in occasione di altre trattative – come ad esempio per il VAP – riscontriamo enormi difficoltà dell’Azienda a riconoscere un meritato aumento economico a tutti i lavoratori.

Non possiamo non notare come tale modalità ricordi inevitabilmente un triste *spot*promozionale stile televendita: *chiama ora! La promozione scade il…*

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo sempre l’obiettivo di porre la massima attenzione ai diritti e alle tutele di tutti coloro che rappresentiamo e per tale motivo vi invitiamo ad un’attenta riflessione prima di assumere una decisione irrevocabile così impattante sul vostro futuro lavorativo e personale.

Milano, 03.07.2024

Le Segreterie Organo di Coordinamento in DB
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN