

VERBALE DI ACCORDO

PREMIO COLLETTIVO AZIENDALE PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLA DEUTSCHE BANK S.P.A. RELATIVO ALL'ESERCIZIO 2023

In Milano, in data 30 novembre 2023

tra

la Deutsche Bank S.p.A. (di seguito "la Banca" o DB Spa)

e

le Delegazioni sindacali

FABI
FIRST-CISL
FISAC-CGIL
UILCA
UNISIN

Premesso che:

- la Banca e le OO.SS. (di seguito "le Parti") si sono incontrate per definire, ai sensi dell'art. 51 del CCNL 19.12.2019 non modificato dall'Accordo di Rinnovo 23.11.2023, i criteri e gli indicatori per l'erogazione del premio aziendale ai quadri direttivi e al personale appartenente alle aree professionali (dalla 1a alla 3a) per l'esercizio 2023;
- le Parti hanno convenuto di considerare, a tal fine, (i) l'indicatore di efficienza costituito dal "**cost/income ratio**", (ii) l'indicatore di produttività costituito dal "**margin di intermediazione pro capite**";
- le Parti, in considerazione della specificità della situazione, hanno valutato la possibilità di definire modalità aggiuntive di fruizione del premio anche mediante il ricorso a misure di *welfare* in conformità al vigente quadro normativo di riferimento;

si è convenuto quanto segue:

in applicazione dell'art. 51 del CCNL 19.12.2019 sopra richiamato, il premio aziendale relativo all'esercizio 2023 a favore dei quadri direttivi (QD) e del personale appartenente alle aree professionali (dalla 1a alla 3a) (AP) verrà determinato secondo gli indicatori e i criteri di seguito indicati:

1. "Cost income ratio"

Viene adottato l'indicatore di efficienza "**cost income ratio**" rappresentato dal rapporto fra il costo e la redditività, elaborato nel modo seguente:

- a) il costo è dato dalla somma delle voci 190, 210 e 220 del Conto Economico Consolidato; restano comunque escluse dal calcolo eventuali poste straordinarie del Fondo di Solidarietà;

FABI
pu

FABI
Nella

FISAC/CGIL
Johannes
afuschi

FIRST CISL
GL
Volpi

UILCA
Luca
ST
83
to
83
to

UNISIN
U.A. Sant'Anna

b) la redditività è data dalla somma delle voci 120 e 230 del Conto Economico Consolidato; resta comunque esclusa dal calcolo la quota parte riveniente da eventuali proventi straordinari.

Si precisa che le voci contabili qui indicate, per l'anno 2022, sono state considerate al lordo delle riclassifiche operate in relazione all'operazione "Gottardo" (voce 320 del Conto Economico Consolidato e Nota Integrativa ai bilanci, parte C, Sezione 22).

Una prima quota di premio pro-capite maturerà nel caso l'indicatore "cost income ratio" si posizionasse ad un livello non superiore a **82,00**. In tal caso, al personale interessato verrà erogato un premio monetario pro capite nella misura pari a **€ 200,00** lordi in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento.

In luogo di quanto precede, qualora l'indicatore del "cost income ratio" si posizionasse ad un livello non superiore al valore di **76,00** al personale interessato verrà erogato un premio monetario pro capite nella misura pari a **€ 230,00** lordi in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento.

2. "Margine di intermediazione pro capite"

Viene adottato l'indicatore di produttività rappresentato dal "margine di intermediazione pro capite", calcolato sul dato risultante in bilancio dal prospetto di Conto Economico Consolidato (voce 120) dell'esercizio di competenza, rapportato al numero medio dei dipendenti, come riportato nella Nota Integrativa ai bilanci, Parte C "Informazioni sul Conto Economico Consolidato" - Sez. 12.2.

Si precisa che le voci contabili qui indicate, per l'anno 2022, sono state considerate al lordo delle riclassifiche operate in relazione all'operazione "Gottardo" (voce 320 del Conto Economico Consolidato e Nota Integrativa ai bilanci, parte C, Sezione 22).

Qualora detto indicatore risultasse superiore a **€ 285.000** maturerà, in aggiunta all'importo determinato in applicazione del punto 1 che precede, un premio monetario pro capite, nelle misure lorde di seguito indicate per inquadramento:

INQUADRAMENTO	PREMIO PRO CAPITE
Quadri Direttivi 3° e 4° Liv.	€ 930,00
Quadri Direttivi 1° e 2 Liv.	€ 865,00
Aree Professionali	€ 795,00

In luogo di quanto precede, qualora, invece, detto indicatore risultasse superiore a **€ 325.000** maturerà, in aggiunta all'importo determinato in applicazione del punto 1 che precede, un premio monetario pro capite, nelle misure lorde di seguito indicate per inquadramento:

INQUADRAMENTO	PREMIO PRO CAPITE
Quadri Direttivi 3° e 4° Liv.	€ 980,00
Quadri Direttivi 1° e 2 Liv.	€ 915,00
Aree Professionali	€ 845,00

3. Criteri di misurazione degli incrementi di efficienza e produttività

FABI

FISAC/CGIL
 Fabrizio Rossetti
 ...

FIRST case
 ...

VILCA
 ...

Un Sip
 ...

premio lordo monetario e del premio lordo convertito in Conto Welfare, rispettivamente, nelle ipotesi di:

- valore del C.I.R. compreso tra 82 e 76,01 (Tabella 1) e non superiore a 76,00 (Tabella 2)
- valore del M.d.I. compreso tra € 285.000 e € 325.000 (Tabella 3) e superiore a € 325.000 (Tabella 4)

TABELLA 1

Indicatore	Categorie dipendenti	Premio Lordo monetario pro capite	Premio lordo convertito in Conto Welfare (*)
Cost Income Ratio	Tutti i dipendenti AP, QD1 e 2, QD3e 4	€ 200	€ 256

TABELLA 2

Indicatore	Categorie dipendenti	Premio Lordo monetario pro capite	Premio lordo convertito in Conto Welfare (*)
Cost Income Ratio	Tutti i dipendenti AP, QD1 e 2, QD3e 4	€ 230	€ 294

TABELLA 3

Indicatore	Categorie dipendenti	Premio Lordo monetario pro capite	Premio lordo convertito in Conto Welfare (*)
Margine di Intermediazione pro capite	QD 3 e 4	€ 930	€ 1.190
	QD 1 e 2	€ 865	€ 1.107
	AP	€ 795	€ 1.017

TABELLA 4

Indicatore	Categorie dipendenti	Premio Lordo monetario pro capite	Premio lordo convertito in Conto Welfare (*)
Margine di Intermediazione pro capite	QD 3 e 4	€ 980	€ 1.254
	QD 1 e 2	€ 915	€ 1.171
	AP	€ 845	€ 1.081

(*) quota di premio monetario pro-capite convertito in Conto Welfare corrispondente al costo aziendale

Resta ferma, inoltre, per ciascun dipendente, anche la possibilità di destinare sin da subito alla posizione previdenziale integrativa, alla quale risulta iscritto, l'intera quota di premio convertibile a Conto Welfare, al fine di poter beneficiare della specifica

FABI
Mh

FISAC/CSIL
C. d. Paolo Rosoni
Mh

FIRST CASE
GL
Mh

UILCA
Mh
DN
Mh

UNISIN
Sle

Ai fini della individuazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 2 del Decreto Interministeriale 25.3.2016, dei criteri di misurazione degli incrementi di efficienza e produttività degli indicatori come sopra individuati, le parti convengono che il "periodo congruo" di cui alla citata previsione di legge, al quale fare riferimento per la "misurazione e verifica degli incrementi ... , il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati", deve intendersi definito, per ciascun indicatore, secondo quanto in appresso indicato:

indicatore	"periodo congruo"
"cost income ratio"	<u>Confronto su base annuale:</u> valore dell'indicatore al 31.12.2023 rispetto al 31.12.2022
"margine di intermediazione pro capite"	<u>Confronto su base annuale:</u> valore dell'indicatore al 31.12.2023 rispetto al 31.12.2022

4. Conto Welfare (CW)

Alla maturazione di almeno una delle componenti di premio di cui ai punti da 1. e 2. che precedono per effetto del raggiungimento del corrispondente valore obiettivo ivi indicato, nei confronti di ciascun dipendente delle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali in organico alla data del 31 dicembre 2023 e che risulti in servizio e non in preavviso di dimissioni alla data del 1° maggio 2024 si procederà all'attivazione di un Conto Welfare individuale nella misura fissa di € 600,00 pro-capite per l'accesso, tramite apposita piattaforma resa disponibile dall'azienda mediante ricorso ad un provider specializzato, ad un paniere predefinito di beni, servizi ed utilità, ai sensi dell'art. 51 del T.U. di cui al DPR 22.12.1986 n. 917, la cui composizione, nei limiti di spesa previsti, sarà rimessa alla libera scelta del lavoratore. Gli importi del Conto Welfare eventualmente non utilizzati entro la data di scadenza del piano quale successivamente comunicata a mezzo di lettera circolare aziendale saranno destinati alla posizione previdenziale integrativa alla quale il dipendente risulti iscritto.

5. Modalità di corresponsione delle eventuali quote di premio

Per ciascun indicatore che abbia determinato, ai sensi di quanto precede, la maturazione di una corrispondente quota di premio e che risulti, nel contempo, in miglioramento rispetto al periodo congruo di riferimento come sopra stabilito, in conformità alla normativa di riferimento, la corrispondente quota di premio pro-capite, in misura corrispondente al relativo costo aziendale, potrà a scelta del dipendente essere destinata a misure di welfare aziendale, ad integrazione dell'importo del valore del conto welfare di cui al punto 4 che precede, sussistendone i presupposti rispetto alla normativa fiscale di riferimento. Nelle tabelle che seguono sono riportati i valori del

FABI
Mha

FISAC/CGIL
f. d. ...
f. d. ...

FISAC/AS
G.L.
V.M.

UILCA
R. S.
P.N.
P.O.
G.O.

Un.S. ...
f. d.

agevolazione prevista dall'articolo 1, comma 184-bis della Legge 208/2015, così come modificato dall'articolo 1, comma 160, lett. c) della Legge 232/2016.

6. Risultato economico negativo

In ogni caso, qualora la Banca presentasse un risultato delle attività ordinarie negativo, al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, queste ultime laddove imputate al risultato ordinario, non si darà luogo ad alcuna erogazione a titolo di premio collettivo.

7. Incontro di verifica

Nel corso di apposito incontro, convocato dall'azienda entro 10 giorni dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Sorveglianza del bilancio dell'esercizio di competenza, le Parti firmatarie procederanno alla verifica congiunta del posizionamento raggiunto dai citati indicatori e degli eventuali incrementi di efficienza e produttività di cui al punto 3 che precede, nonché alla conseguente determinazione dei relativi importi da erogare per ciascun livello di classificazione, redigendone apposito verbale.

8. Criteri di attribuzione e modalità di erogazione del premio

Ferme le condizioni di cui al punto 4 che precede per l'attivazione del Conto Welfare individuale ivi descritto, il premio aziendale complessivamente maturato ai sensi di quanto precede verrà erogato a tutti i dipendenti che risulteranno in servizio alla data del 31.12.2023 sulla base dell'inquadramento risultante a tale data.

Per i casi di assunzione avvenuti nel corso dell'anno, di assenza dal servizio, nonché relativamente ai periodi di congedo dipendente da gravidanza e puerperio, troveranno applicazione le previsioni di cui ai commi 9 e 10 del citato art. 51 del CCNL.

Il premio aziendale verrà altresì riconosciuto pro-quota, esclusivamente in forma monetaria, secondo i criteri e le previsioni del presente accordo, con monetizzazione pro-quota anche dell'importo lordo corrispondente al conto welfare individuale di cui al punto 4 che precede:

- ai lavoratori in somministrazione che abbiano prestato effettivo servizio nel corso del 2023 per un periodo di almeno tre mesi purché non abbiano cessato il rapporto di lavoro per dimissioni volontarie ovvero per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- ai lavoratori che hanno avuto accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà nel corso del 2023 o entro il 30.04.2024;
- ai lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro per pensionamento con adesione al piano di *early retirement* realizzato dalla Banca nel corso del 2023.

Il premio individuale non verrà erogato:

- ai lavoratori/lavoratrici che abbiano riportato, relativamente all'anno di riferimento, un giudizio di sintesi negativo ai sensi dell'ultimo comma del citato art. 51 del CCNL,
- ai lavoratori/lavoratrici con contratto di lavoro a tempo indeterminato cessati dal servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza, ad eccezione dei casi di dimissioni non incentivate del lavoratore/lavoratrice che abbia maturato i requisiti che danno diritto a trattamento pensionistico di legge, ovvero la cui risoluzione del rapporto sia avvenuta ai sensi delle lettere a), b) e g) dell'art. 82 del CCNL 19.12.2019.

Il premio aziendale è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

FAB

Fiste/csu
 Fabiano Rosari
 F. Rosari

FIRST, CISE
 F. CISE

UILCA
 U. CA
 U. CA

Unilin
 S. Unilin

L'erogazione del premio in forma monetaria verrà effettuata unitamente alle competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza purché l'incontro di verifica di cui al precedente punto 7 si concluda entro il giorno 5 del medesimo mese di maggio, ovvero, in caso contrario, con le competenze del successivo mese di giugno.

Il personale che opererà per la destinazione del premio al Conto Welfare, nei termini sopra previsti, ne dovrà dare comunicazione all'azienda, con le modalità che saranno rese note a mezzo di apposita comunicazione aziendale, nella quale saranno altresì rese note le prestazioni assoggettabili al rimborso, il relativo periodo di riferimento e la relativa documentazione da produrre a supporto.

Gli importi destinati al Conto Welfare ed eventualmente non utilizzati entro la data di scadenza del piano saranno destinati alla posizione previdenziale integrativa alla quale il dipendente risulti iscritto.

9. Misure di welfare

Il Conto Welfare sarà costituito da un paniere predefinito di beni, servizi ed utilità, rientranti tra quelli previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 51 del T.U. di cui al DPR 22.12.1986 n. 917 così come modificato dalla L. 208/2015 e dalla L. 232/2016, la cui composizione, entro i limiti di spesa anzidetti, sarà rimessa alla libera scelta del lavoratore.

Beni, servizi ed utilità del Conto Welfare saranno accessibili per il personale interessato tramite piattaforma informatica messa a disposizione dalla Banca.

Deutsche Bank S.p.A.



Le Delegazioni sindacali

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN





