

**VERBALE DI ACCORDO EX ARTT. 15, 18 e 19 DEL CCNL 8.12.2007**

In Milano, in data 10 dicembre 2008,

tra

la Deutsche Bank S.p.A. (di seguito “la Banca”) rappresentata dai Sigg. P. P. Cellerino, F. Zambruno, F. Ponti, C. Gonzaga e A. Cozzi e DB Consortium s.c.a.r.l., rappresentata dal Sig. Joerg Oliveri del Castillo Schulz (di seguito “DB Consortium” o “il Consorzio”)

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo

- DIRCREDITO FD rappresentata dai Sigg. C. Zappatori Segretario Nazionale, M. Boltri, C. Catalano, P. Amatucci, C. Piantanida, P. Tesei e A. Marabelli
- FABI rappresentata dai Sigg. V. Canevari, M. Belfiore, T. Torrisi Bertelli, S. Caldara, C. Brusaglia e M. Panigada
- FIBA-CISL rappresentata dai Sigg. M. Gemelli, M. Baldi, M. Piana, F. Magnelli, M. Marino, F. Toso, M. Cazzamalli, M. Pontiggia, C. Valena e A. Trinca Talalin
- FISAC-CGIL rappresentata dai Sigg. N. Maiolino Segretario Nazionale, C. Cornelli, M. Bordini, L. Santosuosso, R. Salzano, E. Bovero e A. Pozzi
- UILCA rappresentata dai Sigg. E. M. Iozia Segretario Nazionale, L. Peveri, R. De Giovanni, R. Morra, S. Martorelli, C. Napoletano, C. Carfora, E. Cereghetti, S. Bertelli, R. Della Noce, M. Dell’Olio,

(di seguito le “OO.SS.”)

Premesso che:

- a) con lettera in data 7 novembre 2008 la Banca ha fornito la prevista informativa ai sensi degli artt. 18 e 19 del CCNL 8.12.2007 in merito ad un articolato piano di riorganizzazione nell’ambito del Gruppo Deutsche Bank S.p.A. (di seguito il “Gruppo DB”), comportante la sussistenza di tensioni occupazionali, dando avvio alla relativa procedura;
- b) il piano è articolato in una serie di progetti, sinteticamente riportati nell’**allegato 1**, che prevedono interventi di razionalizzazione e riorganizzazione sui processi produttivi - in particolare nell’ambito della rete - e di specifici settori operativi in alcune unità di Direzione Generale e di DB Consortium, finalizzati a conseguire economie di scala e/o maggiori sinergie e/o recuperi di efficienza, con conseguente

- risparmio di risorse (di seguito i “progetti”);
- c) nell’ambito dell’informativa la Banca ha evidenziato che:
- nell’ambito del progetto denominato “Concerto – Opera” (progetto 1.1 allegato 1) è prevista la costituzione di due centri di *middle office* che determinerà necessità di organico quantificabili in circa 100 unità, di cui 65 in Lombardia e 35 in Campania;
  - la realizzazione dei progetti, al netto delle possibilità di ricollocazione di cui sopra, comporterà, complessivamente, ricadute negative sui livelli occupazionali quantificabili in un massimo di 290 unità. Nell’**allegato 2** sono riportate, per ciascun progetto, le relative eccedenze;
  - per oggettive ragioni organizzative, non si ritiene che dette eccedenze possano essere assorbite in misura significativa con l’adozione degli strumenti conservativi previsti dal richiamato art. 18 CCNL;
  - al fine di pervenire al completo assorbimento delle eccedenze, si prevede nell’ambito della Capogruppo e di DB Consortium il ricorso alle incentivazioni all’esodo anticipato e alle prestazioni straordinarie di cui all’art. 5, primo comma lett. b), del D. M. n. 158 del 28.4.2000 (“Fondo di solidarietà”);
  - le uscite avverranno con gradualità a partire dal mese di marzo 2009 e si concluderanno entro il mese di marzo 2010;
  - la concreta realizzazione dei progetti e il ricorso alle suddette misure, potrà comportare, inoltre, sia esigenze di riqualificazione professionale (da gestire anche con l'utilizzo della prestazione ordinaria di cui all'art. 5 del D.M. n. 158/2000 sopra citato), sia il ricorso alla mobilità interna;
- d) Nel corso della procedura la Banca ha comunicato alle OO.SS. che, al fine di ridurre la mobilità nell’ambito della regione Lombardia il Centro di middle office originariamente previsto sulla piazza di Milano (v. allegato 1, progetto 1.1) verrà costituito sulla piazza di Lecco.
- e) le parti hanno valutato, alla luce delle previsioni degli artt. 15, 18 e 19 del CCNL 8.12.2007 l’adozione degli strumenti utilizzabili per la gestione delle ricadute sui livelli occupazionali e delle altre ricadute sulle condizioni di lavoro del personale interessato, rivenienti dalla realizzazione dei progetti, individuando nelle incentivazioni all’esodo anticipato volontario, nell’uso dei contratti part-time, nella mobilità interna al Gruppo (tramite distacchi o cessione individuale del contratto di lavoro), nella mobilità territoriale, negli interventi di riconversione e riqualificazione professionale del personale interessato, e nel ricorso al citato Fondo di solidarietà gli strumenti che dovrebbero consentire il completo assorbimento degli esuberanti;
- f) le parti hanno quindi proseguito la trattativa per pervenire ad un accordo volto a

definire le modalità e condizioni per l'adozione dei predetti strumenti, tenendo altresì presente che, parallelamente al piano di riorganizzazione di cui sopra, la Banca ha annunciato un piano di apertura di circa 150 sportelli da realizzare sul territorio nazionale nei prossimi tre anni, con relative assunzioni, che assume particolare rilevanza, tanto più in questo momento di particolare incertezza sui mercati, in termini strategici per la crescita della Banca nel mercato Retail con un considerevole incremento della propria capacità distributiva;

- g) relativamente al ricorso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del regolamento del Fondo di solidarietà per il settore del credito, la Banca e DB Consortium dichiarano che intendono attenersi alle previsioni di cui al verbale di incontro 24 gennaio 2001 sottoscritto tra ABI e le OO.SS. a livello nazionale, sino alla data del 31 dicembre 2009, evidenziando peraltro la necessità di individuare congiuntamente idonee soluzioni qualora si dovesse registrare, complessivamente, un numero di adesioni alle incentivazioni all'esodo e al Fondo di solidarietà inferiori a quelle attese;
- h) considerati i tempi e la gradualità previsti per la realizzazione dei progetti di cui sopra, le OO.SS. hanno inoltre evidenziato la necessità di poter disporre, tempo per tempo, di adeguata e specifica informativa circa le effettive ricadute sulle condizioni sociali e di lavoro del personale interessato - con particolare riferimento alla realizzazione del progetto "Concerto - Opera" - onde poter esercitare un periodico controllo sulla realizzazione dei singoli progetti e sulla attivazione degli strumenti di cui alla lettera e) che precede nonché sugli interventi di riconversione e riqualificazione professionale;
- i) l'attuale politica aziendale in materia di trasferimenti, applicata autonomamente e discrezionalmente dall'azienda, prevede per i dipendenti trasferiti ad iniziativa dell'azienda stessa, ad una distanza superiore almeno ai 30 Km. dal luogo di residenza, sempre che ciò comporti un effettivo maggiore disagio in termini di distanza tra sede di lavoro e residenza, il riconoscimento di una indennità temporanea collegata all'effettiva permanenza del disagio, in aggiunta ai trattamenti contrattualmente dovuti,

**si è convenuto quanto segue:**

1. La premessa e gli allegati, con le modifiche introdotte rispetto all'informativa 7.11.2008, costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. La Banca, anche in qualità di Capogruppo, e DB Consortium manifestano la volontà di non risolvere la situazione di eccedenza di personale per le complessive 290

unità, come riportate nell'allegato 2, attraverso il ricorso a licenziamenti collettivi, ma solo attraverso il ricorso agli strumenti organizzativi, contrattuali e di legge individuati al punto e) della premessa.

3. Il ricorso, su base volontaria, alle incentivazioni all'esodo anticipato nonché alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, primo comma, lett. b), del D. M. n. 158 del 28.4.2000 istitutivo del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito", verrà disciplinato con separato accordo.
4. La cessione individuale del contratto di lavoro, ovvero l'istituto del distacco, saranno gli strumenti utilizzati per realizzare la mobilità nell'ambito delle Società del Gruppo, qualora detta mobilità risulti idonea a consentire la diretta ricollocazione di risorse in esubero in base alle effettive esigenze organizzative e produttive delle singole Società e compatibilmente con le competenze professionali acquisite dagli interessati.

#### DICHIARAZIONE DELLE AZIENDE

Le aziende confermano che la cessione individuale del contratto di lavoro potrà essere utilizzata anche per consentire ai lavoratori/lavoratrici di altre società del Gruppo, qualora le aziende stesse ne ravvisino la possibilità, di aderire al piano di incentivazioni all'esodo anticipato volontario e al Fondo di solidarietà.

#### Mobilità

5. Le parti si danno atto che la realizzazione dei progetti, anche in correlazione alla realizzazione del piano di apertura di nuovi sportelli richiamato al punto f) della premessa, potrà determinare il ricorso alla mobilità territoriale.
6. Detto ricorso alla mobilità, fermo restando quanto previsto dagli artt. 82 e 105 del CCNL 8.12.2007, verrà realizzato in base ai seguenti criteri, compatibilmente con le competenze professionali acquisite dagli interessati, anche attraverso gli interventi di riconversione o riqualificazione professionale di cui al successivo punto 12:
  - a) accoglimento delle richieste di trasferimento verso unità operative presso le quali si determinano necessità di risorse, anche attraverso avvicendamenti e/o altri trasferimenti in accoglimento di richiesta, privilegiando, ove possibile, le richieste presentate da personale appartenente ad unità con esuberi;
  - b) verifica delle eventuali possibilità di mobilità infragruppo da realizzarsi con i criteri di cui al punto 4 che precede, al fine di ridurre la mobilità territoriale

- (esclusa comunque la mobilità internazionale);
- c) ricerca prioritaria della volontarietà, attraverso specifici colloqui individuali finalizzati anche ad acquisire tutti gli elementi relativi alle condizioni personali e familiari dell'interessato;
  - d) ricollocazione nell'ambito territoriale che determini minor disagio in base a criteri oggettivi (distanze chilometriche, mezzi pubblici ecc.) e quindi, di massima, nei seguenti ambiti territoriali, indicati in ordine di priorità: Provincia, Province limitrofe, Regione, Regioni limitrofe, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 23.
7. Nel disporre i trasferimenti la Banca ricercherà, prioritariamente, soluzioni che possano favorire il mantenimento e la valorizzazione della professionalità acquisita dai lavoratori/lavoratrici interessati.
  8. Fermo restando quanto previsto dalle richiamate norme del CCNL in materia di trasferimenti, è altresì previsto il consenso del lavoratore/lavoratrice interessato per il trasferimento presso unità produttive ad oltre 25 Km di distanza dal luogo di residenza/domicilio di dipendenti nelle seguenti situazioni personali/familiari:
    - a) lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età fino a otto anni (ovvero lavoratore padre nel caso di affidamento esclusivo);
    - b) personale portatore di handicap ovvero con familiari conviventi in detta situazione ai sensi della L. 104/92 o in gravi e documentate condizioni di malattia che richiedano assistenza nei termini previsti dalle disposizioni di legge in materia;
    - c) personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (limitatamente ai trasferimenti comportanti pendolarismo);
  9. In caso di future necessità, verrà data priorità al rientro nell'ambito della piazza ovvero della Regione di provenienza dei dipendenti in mobilità ai sensi del presente accordo, trasferiti ad iniziativa aziendale, rispetto al ricorso a nuove assunzioni, tenuto conto dei requisiti professionali e provvedendo agli eventuali interventi di riconversione/riqualificazione professionale che si rendessero necessari.
  10. Ai dipendenti trasferiti ad una distanza superiore a 30 Km da luogo di residenza/domicilio - che non comportino l'effettivo cambio della residenza/domicilio stessi - verrà riconosciuta l'indennità temporanea di cui al punto i) della premessa, nelle misure aziendali in atto di cui alla tabella allegata (**allegato 3**). Dette indennità si intendono annue lorde suddivise su 12 mensilità, restando comunque escluse dalla base di calcolo di gratifiche, paga oraria, straordinari, TFR.
- Nei confronti di detto personale verrà altresì data precedenza nell'adozione delle

flessibilità di orario individuale, previste dal CCNL o dal CIA vigenti, atte a limitare i disagi conseguenti al pendolarismo.

11. Se il trasferimento, disposto ad iniziativa aziendale, comporta l'effettivo cambio di residenza/domicilio, oltre ai rimborsi spese e alle indennità previsti dal CCNL 8.12.2007 verranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

a) quadri direttivi: un importo lordo "una tantum" di € 3.000 da riconoscere all'atto del trasferimento, con l'obbligo di rimborso dell'ammontare netto percepito qualora dovesse intervenire la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni entro un anno dal trasferimento;

b) aree professionali:

- un importo lordo "una tantum" di € 2.500 da riconoscere all'atto del trasferimento, con l'obbligo di rimborso dell'ammontare netto percepito qualora dovesse intervenire la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni entro un anno dal trasferimento;
- il mantenimento del contributo alloggio previsto dall'art. 105, comma 6, del CCNL 8.12.2007 per 5 anni senza le riduzioni di cui al comma 7 del medesimo articolo;
- un contributo nel limite massimo di € 2.500 per le spese documentate di riordino dell'alloggio;
- il rimborso delle spese sostenute per la ricerca dell'alloggio (fattura dell'agenzia);

c) quadri direttivi e aree professionali:

- il riconoscimento di una annualità al dipendente trasferito che dovesse rassegnare le dimissioni prima del trasloco, comprensiva di eventuale trattamento di outplacement richiesto dall'interessato;
- qualora abbia già avuto luogo il trasloco, l'annualità di cui sopra sarà corrisposta decurtata da tutte le indennità contrattuali e rimborsi spese corrisposti, nonché degli ulteriori costi sostenuti dalla Banca -compresa l'una tantum di cui al punto b) che precede- sempre che le dimissioni siano rassegnate ed abbiano effetto entro un anno dal trasferimento;
- in caso di trasferimento del solo lavoratore (senza familiari), rimborso del costo di 30 biglietti ferroviari A/R di 1a classe, ovvero di 15 biglietti aerei A/R per percorrenze superiori a 650 Km ovvero, anche per distanze inferiori in caso di percorsi particolarmente disagiati a mezzo treno, per il raggiungimento della piazza di provenienza, da utilizzarsi entro due anni dalla data di trasferimento.

### Formazione

12. L'erogazione di specifica formazione al personale interessato dai progetti di ristrutturazione/riorganizzazione di cui al presente verbale, si articolerà, in linea generale, attraverso interventi di riconversione o riqualificazione professionale, finalizzata a conseguire adeguate competenze, ovvero ad integrare quelle già acquisite, al fine di supportare l'inserimento nelle nuove mansioni.
13. Gli interventi di riconversione professionale avranno una durata non inferiore a due settimane.
14. I percorsi formativi verranno opportunamente modulati in funzione delle specifiche necessità di formazione e tenendo conto delle specifiche caratteristiche delle risorse interessate, anche al fine di non disperdere il patrimonio professionale acquisito con particolare riferimento alla salvaguardia e valorizzazione delle professionalità esistenti in settori specialistici, con la seguente articolazione:
  - verifica delle competenze di ingresso
  - sviluppo dello specifico programma formativo in coerenza con l'orientamento definito
  - erogazione di moduli di formazione in aula e/o con affiancamento operativo, e/o con autoformazione
  - verifica periodica, ove necessario, del progresso del percorso
  - verifica, ove necessario, delle competenze in uscita in riferimento all'inserimento previsto
  - al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi formativi, i percorsi di cui sopra saranno presidiati e coordinati attraverso le competenti strutture centrali e/o figure specificamente individuate (Tutor) per seguire e assistere il corretto svolgimento delle attività previste e/o costituire riferimento per l'addestramento operativo.
15. Per la realizzazione dei programmi formativi di cui sopra si prevede la possibilità di utilizzo delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) punto 1 del D.M. n. 158 del 28.4.2000 i cui criteri e modalità di accesso saranno definiti tra le parti nell'ambito degli incontri di cui al punto 21 del presente accordo.

### Part-time

16. La Banca e DB Consortium si impegnano a dare accoglimento, complessivamente, a 10 domande di part-time attualmente pendenti entro il mese di dicembre 2009 e ad

altre 10 entro il mese di dicembre 2010, anche oltre i limiti e con i criteri previsti dall'accordo CIA 25.11.2005, nelle aree interessate dagli esuberanti.

17. Le domande di rientro da part-time (a tempo indeterminato) a full time saranno valutate caso per caso, anche al fine di verificare – compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio – l'eventuale accoglimento di ulteriori domande di part-time.

#### Informativa sindacale

18. Entro il 15 febbraio 2009 la Banca fornirà alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, nel corso di apposito incontro, anche per conto di DB Consortium, un'informativa in merito alle richieste presentate di incentivazione all'esodo ovvero di accesso al Fondo di solidarietà suddivisa per società/departments, per piazza, per categorie (quadri direttivi e aree professionali) e per sesso.
19. Entro il 28 febbraio 2009 la Banca fornirà alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, nel corso di apposito incontro, anche per conto di DB Consortium, un'informativa in merito:
  - all'accoglimento delle richieste di incentivazione all'esodo ovvero di accesso al Fondo di solidarietà, suddivisa per società/departments, per piazza, per categorie (quadri direttivi e aree professionali) e per sesso;
  - all'eventuale situazione delle eccedenze residuali con la medesima suddivisione;
20. Nel caso in cui non risulti raggiunto un numero di almeno 250 domande accolte (tra incentivazione all'esodo e accesso al Fondo di solidarietà) le parti si impegnano ad avviare entro 10 giorni dalla data dell'incontro di cui al punto 19 che precede, nel corso di appositi incontri, un esame congiunto per individuare le modalità e gli strumenti atti a conseguire l'assorbimento delle eccedenze residue (al netto delle eventuali domande presentate da QD 3 e 4 non accolte dalle aziende), anche mediante revisione del presente accordo, ad esclusione di quanto previsto al precedente punto 3 in merito alla volontarietà nel ricorso alle incentivazioni all'esodo anticipato e nell'accesso al "Fondo di solidarietà", ferme restando le condizioni previste nel separato "verbale di accordo integrativo per l'accesso al Fondo di solidarietà e per l'incentivazione all'esodo anticipato", sottoscritto dalle parti in data odierna.
21. Successivamente, le parti si incontreranno trimestralmente a partire dal 30.6.2009 e sino al 31.3.2010 per una verifica sull'andamento della realizzazione dei singoli progetti e sulle conseguenti ricadute sul personale in termini di mobilità e di

- esigenze di riconversione/riqualificazione professionale, nonché sull'accoglimento delle domande di part-time e di trasferimento accolte in applicazione del presente accordo;
22. Nell'ambito di tali incontri si procederà, altresì, ad un confronto in merito alla progressiva realizzazione del progetto "Concerto – Opera" e alle eventuali conseguenti ricadute di natura contrattuale e/o organizzativa, compreso l'eventuale incremento del ricorso alle missioni, al fine di ricercare idonee soluzioni.
  23. In particolare, nel corso dei predetti incontri, formeranno oggetto di esame congiunto tra le parti le esigenze di mobilità comportanti il trasferimento con cambio di residenza/domicilio, qualora le stesse non risultassero soddisfatte con i criteri di cui al punto 6, lett. a), b) e c) del presente accordo, al fine di ricercare prioritariamente soluzioni condivise orientate a ridurre al minimo i disagi dei trasferimenti e ad individuare collocazioni in ambito regionale.
  24. Inoltre, per quanto riguarda gli interventi di riconversione/riqualificazione professionale, la Banca fornirà un aggiornamento sullo sviluppo dei relativi programmi, nell'ottica di monitorarne l'andamento, nonché, a consuntivo, degli interventi effettuati.
  25. Preventivamente all'attivazione degli appalti di cui ai progetti 2.2, 5.2, 6.2, 6.5 e 7.2 riportati nell'allegato 1 verranno attivate le procedure sindacali previste dal CCNL e/o dal CIA, fermo restando che gli esuberanti che verranno generati dal conferimento di detti appalti sono già considerati nel totale di 290 unità di cui al punto 2 che precede.

#### DICHIARAZIONE DELLE AZIENDE

A richiesta delle OO.SS. le aziende precisano che i costi rivenienti dall'attivazione del Fondo di solidarietà e dalle incentivazioni all'esodo saranno contabilizzati nel bilancio 2008 e resteranno comunque esclusi dal calcolo del premio aziendale relativo al medesimo esercizio.

#### DICHIARAZIONI DELLE OO.SS.

Le OO.SS. invitano le aziende a tenere in debita considerazione le richieste di rotazione anche verso la rete che dovessero essere presentate, ai sensi delle vigenti previsioni contrattuali, dai dipendenti che saranno addetti ai Centri di *middle office* di cui al progetto 1.1. dell'allegato 1.

Deutsche Bank S.p.A.

DB Consortium s.c.a.r.l.

## Le Delegazioni sindacali

DIRCREDITO FD

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA