

VERBALE DI ACCORDO EX ARTT. 19, 20 e 21 DEL CCNL 19 GENNAIO 2012
Progetto OpEx - processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione nell'ambito del
Gruppo Deutsche Bank S.p.A.

In Milano, in data 30 aprile 2014,

tra

la Deutsche Bank S.p.A., anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Deutsche Bank in Italia (di seguito la "Banca"), rappresentata dai Sigg. C. Gonzaga, F. Zambruno, N. Bonfanti, A. Bracaloni, F. Ponti e P. Trivisonno

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo delle OO.SS.

- FABI rappresentata dai Sigg. S. Caldara, M. Belfiore, E. Camisasca, M. Menegato, E. Campi, M. Panigada, E. Losappio, M. Galli e T. Guelpa
- FIBA-CISL rappresentata dai Sigg. M. Gemelli, D. Iodice, M. Pontiggia, M. Marino, S. Toso, M. Cazzamalli e C. Sica
- FISAC-CGIL rappresentata dai Sigg. S. Fabrizi, Segretario Nazionale, C. Cornelli, M. Bordini, L. Santosuosso, A. Pozzi, E. Bovero, R. Salzano, M. Colombo e C. Giglio
- UILCA rappresentata dai Sigg. G. Del Vecchio, Segretario Nazionale, S. Bertelli, R. Della Noce, L. Peveri, S. Cenacchi, C. Napolitano, R. Morra, S. Martorelli e R. De Giovanni

(di seguito le "OO.SS.")

che sottoscrivono il presente accordo per adesione relativamente alla categoria dei dirigenti

Premesso che:

- a) nell'ambito del Gruppo è stato avviato un vasto progetto di efficientamento e di riduzione dei costi, denominato progetto OpEx, con l'obiettivo di incrementare i livelli di efficienza e di produttività e di accrescere la propria competitività sui mercati globali, che prevede una complessa e articolata revisione dei processi produttivi e delle strutture organizzative, da realizzare attraverso mirati interventi di ristrutturazione e/o di razionalizzazione, ovvero di automazione e di innovazione tecnologica;
- b) in tale contesto, e con la finalità di perseguire tali obiettivi, il Gruppo Deutsche Bank in Italia ha deciso di avviare un articolato piano di ristrutturazione, in ordine al quale, con lettera in data 11 febbraio 2014, la Banca ha fornito la prevista informativa ai sensi degli artt. 19, 20 e 21 del CCNL 19 gennaio 2012, stante la

- sussistenza di tensioni occupazionali nell'ambito di più società del Gruppo, dando avvio alla relativa procedura;
- c) il piano è articolato in una serie di progetti, sinteticamente riportati nell'allegato 1 (di seguito i "progetti"), finalizzati a conseguire economie di scala e/o maggiori sinergie e/o recuperi di efficienza, con conseguente risparmio di risorse, ovvero risparmio sui costi; nell'allegato 1 vengono altresì specificati, per ciascun progetto, le unità interessate, il numero delle risorse che si renderanno disponibili e i tempi di realizzazione previsti;
- d) nell'ambito dell'informativa la Banca ha evidenziato che:
- la realizzazione dei progetti comporterà, complessivamente, ricadute negative sui livelli occupazionali, quantificabili in 217 unità a livello di Gruppo;
 - al fine di pervenire alla completa gestione delle eccedenze, limitando per quanto possibile ricadute sul piano sociale, si rende disponibile a prevedere, nell'ambito della Capogruppo DB S.p.A., di DB Consorzio Scarl e di F&F Banca SpA, il ricorso all'esodo anticipato per il personale in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, nonché alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito", di cui al D. M. 28.4.2000 n. 158 e successive modificazioni e integrazioni, ivi incluso l'accordo 20.12.2013 (di seguito il "Fondo di Solidarietà");
 - in relazione alla tempistica prevista per la realizzazione dei singoli progetti, le uscite potranno avvenire con gradualità a partire dal mese di luglio 2014 e si concluderanno entro il mese di giugno 2015;
 - la concreta realizzazione dei progetti e il ricorso alle suddette misure, potrà altresì comportare sia esigenze di riqualificazione professionale (da gestire anche attraverso il sostegno alla formazione di cui alla prestazione ordinaria del Fondo di Solidarietà di cui sopra), sia il ricorso alla mobilità interna e/o alla mobilità infragruppo mediante lo strumento della cessione individuale dei contratti di lavoro;
- e) le parti hanno valutato, alla luce delle previsioni degli artt. 19, 20 e 21 del CCNL 19.1.2012 l'adozione degli strumenti utilizzabili per il raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli organici sopra indicati (217 unità a livello di Gruppo) individuando nelle incentivazioni all'esodo anticipato per pensionamento e nel ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà gli strumenti che dovrebbero consentire, in base al prioritario criterio della volontarietà, la predetta riduzione degli organici, fermo restando che, in caso di mancato raggiungimento del suddetto obiettivo di riduzione degli organici e, conseguentemente dei costi, si

ricorrerà ai criteri previsti dall'art. 8, comma 1, del D.M. 158/2000;

- f) le parti, fermo restando quanto previsto alla precedente lettera e), hanno inoltre individuato nell'uso del telelavoro, dei contratti part-time, nella mobilità interna al Gruppo, nella mobilità territoriale e negli interventi di riconversione e riqualificazione professionale gli strumenti atti a conseguire l'assorbimento delle eventuali eccedenze residue e alla gestione delle ricadute sulle condizioni di lavoro del personale interessato, rivenienti dalla realizzazione dei progetti;
- g) 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, rilevando, peraltro, la necessità di definire opportuni criteri di priorità qualora si dovesse registrare, complessivamente, un numero di adesioni alle incentivazioni all'esodo e al Fondo di Solidarietà superiori 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 "Bank to Be" - onde poter esercitare un periodico controllo sulla realizzazione dei singoli progetti e sulla attivazione degli strumenti di cui alla lettera f) che precede;
- 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 costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. La Banca, anche in qualità di Capogruppo, e quindi anche in nome e per conto di DB Consorzio e di F&F Banca, manifesta la volontà di risolvere la situazione di eccedenza di personale per le complessive 217 unità a livello di Gruppo, prioritariamente attraverso il ricorso, su base volontaria, alle incentivazioni all'esodo anticipato del personale con diritto a pensione, nonché alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del D. M. 158 /2000 e, sussidiariamente, facendo ricorso ai criteri previsti dall'art. 8, comma 1, del D.M. 158/2000.
3. 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 in Italia, 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 già acquisite o che potranno essere acquisite dagli interessati.

4. Nel caso di utilizzo, per una pluralità di lavoratori, dello strumento giuridico della cessione individuale del contratto di lavoro in stretta correlazione alla realizzazione dei progetti, ferme restando le previsioni di legge e di contratto e il consenso del lavoratore interessato, le parti definiranno le condizioni contrattuali da applicarsi ai lavoratori interessati.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

L'azienda conferma che la cessione individuale del contratto di lavoro potrà essere utilizzata anche per consentire ai lavoratori/lavoratrici di altre società del Gruppo, qualora le stesse ne ravvisino la possibilità, di aderire agli strumenti di cui ai punti 6 e 7 che seguono.

Criteria di individuazione dei lavoratori in esubero

5. Con riferimento alle ricadute occupazionali rivenienti dalla realizzazione dei progetti di cui in premessa, quantificate in 217 unità complessive a livello di Gruppo DB SpA, ferma restando la necessità di conseguire la predetta riduzione degli organici, al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sul piano sociale, viene concordemente stabilito di ricorrere ai criteri di seguito indicati, utilizzando la volontarietà quale prioritario criterio di individuazione dei lavoratori in esubero, comunque nell'ambito delle risorse in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alle prestazioni pensionistiche AGO entro il termine del 30.6.2020.
6. **Personale con diritto alla prestazione pensionistica AGO – Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**

- a) Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO entro il 1° luglio 2015

In applicazione del criterio della volontarietà di cui sopra, a tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, che abbiano maturato il diritto alla prestazione pensionistica AGO ovvero che maturino tale diritto con decorrenza non oltre il 1° luglio 2015, anche se con diritto al mantenimento in servizio, viene riconosciuta la facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro alla data che sarà precisata dall'azienda e comunque con ultimo giorno di servizio entro e non oltre il 30 giugno

2015, con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso, previa presentazione di specifica richiesta irrevocabile da parte dell'interessato con le modalità e tempistica che saranno stabilite dall'azienda entro il 16.5.2014 tramite apposita circolare indirizzata a tutto il personale.

A favore dei suddetti dipendenti verrà riconosciuto un incentivo all'esodo sotto forma di importo onnicomprensivo da erogarsi a titolo di integrazione al TFR, nella misura di 12 mensilità.

La misura di tale mensilità sarà pari ad 1/12 della Retribuzione Annuale Lorda, calcolata sulla base degli elementi fissi corrisposti su base mensile (escluse le indennità corrisposte a qualsiasi titolo nonché il corrispettivo per il patto di non concorrenza).

Tali risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro saranno formalizzate dall'azienda e dai lavoratori interessati avanti l'apposita Commissione di conciliazione, costituita presso ABI o, in alternativa, presso l'apposita Commissione costituita presso le competenti Direzioni Territoriali del Lavoro con rinuncia da parte del lavoratore ad ogni pretesa relativamente all'intercorso rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione.

b) Regime sperimentale di cui all'art. 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243 (c.d. "opzione donna")

Analogo facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, con le modalità e alle condizioni di cui al punto 6, lett. a) che precede, sarà riconosciuta anche alle lavoratrici che intenderanno avvalersi del regime sperimentale di cui all'art. 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243 (c.d. "opzione donna"), con cessazione dal servizio entro il 30.6.2015 (ultimo giorno di servizio).

7. **Adesione al Fondo di Solidarietà**

Per il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione degli organici di cui sopra, fermo restando quanto previsto al punto 6 che precede, si farà altresì ricorso, su base volontaria, alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, 1 comma, lett. b) del D.M. 28/4/2000 n. 158 (di seguito le "prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà"), sino al raggiungimento di 217 uscite a livello di Gruppo, dedotte quelle per incentivazione all'esodo anticipato di cui al punto 6 che precede, nei confronti dei lavoratori che maturino i requisiti per aver diritto al trattamento pensionistico AGO, anche se abbiano diritto al mantenimento in servizio, successivamente al 1° luglio 2015 ed entro il 30 giugno 2020 e risolvano il rapporto di lavoro entro la data del 30.6.2015, secondo i criteri e ordini di priorità di seguito indicati.

Le domande di accesso alle prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà dovranno essere presentate inderogabilmente entro il termine e con le modalità che saranno

indicate nella predetta circolare, contestualmente all'impegno vincolante di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso, alla data che verrà stabilita dall'azienda compresa tra il 1.7.2014 e il 30.6.2015 e comunicata agli interessati.

Le cessazioni dal servizio per l'accesso al Fondo di Solidarietà saranno formalizzate dall'azienda e dai lavoratori interessati avanti l'apposita Commissione di conciliazione costituita presso ABI o, in alternativa, presso l'apposita Commissione costituita presso le competenti Direzioni Territoriali del Lavoro, con rinuncia da parte del lavoratore ad ogni pretesa relativamente all'intercorso rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione.

A favore dei dipendenti di cui sopra è prevista l'erogazione di un incentivo all'esodo sotto forma di importo onnicomprensivo da erogarsi a titolo di integrazione al TFR, nelle seguenti misure:

- un numero di mensilità che sommate ai mesi di godimento delle prestazioni del Fondo di Solidarietà, fino a 12 mesi di permanenza, sia pari a 12 con un minimo di quattro mensilità;
- da 13 a 60 mesi di permanenza nel Fondo di Solidarietà, sei mensilità;

La misura di tale mensilità sarà pari ad 1/12 dell'ultima Retribuzione Annuale Lorda percepita, calcolata sulla base degli elementi fissi corrisposti su base mensile (escluse le indennità corrisposte a qualsiasi titolo nonché il corrispettivo per il patto di non concorrenza).

Le prestazioni e i trattamenti di cui sopra erogate dal Fondo di Solidarietà, riguarderanno i dipendenti delle Aree Professionali ovvero appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi e dei Dirigenti, i quali, avendone i requisiti, abbiano presentato richiesta, con le modalità e nei termini previsti dal presente accordo.

Le domande di accesso alle prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà saranno accolte sino al raggiungimento di 217 uscite a livello di Gruppo, dedotte quelle per incentivazione all'esodo di cui al punto 6 che precede, in base ai criteri e agli ordini di priorità progressiva di seguito indicati:

- domande presentate da dipendenti beneficiari dell'art.9, comma 2, L. 29.3.1985 n. 113 ovvero dell'art. 80, comma 3, della L. 23.12.2000, n. 388;
- domande presentate da dipendenti delle Società interessate in forza alle unità produttive in cui sono stati dichiarati esuberanti;
- qualora l'applicazione dei criteri di cui sopra non risultasse sufficiente a raggiungere il numero di uscite come sopra determinato, verranno prese in considerazione anche le domande presentate da dipendenti in forza ad altre unità produttive, tenendo conto degli esuberanti dichiarati su base regionale, al fine di contenere in tale ambito l'eventuale conseguente mobilità, nonché le domande

presentate dai dipendenti “ceduti” da altre società del Gruppo in applicazione di quanto previsto dalla “Dichiarazione dell’azienda” in calce al punto 4 del presente accordo;

- nell’ambito di ciascuno degli ordini di priorità sopra indicati, ad esclusione del primo, le domande saranno accolte, entro il limite come sopra determinato, secondo il seguente ordine di priorità:
 - lavoratori destinatari della legge n. 104/92;
 - maggiore prossimità alla maturazione del diritto al trattamento pensionistico AGO;
 - maggiore età anagrafica.

8. Garanzie nel caso di evoluzione normativa

Le domande di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà si intendono accolte sulla base dei requisiti pensionistici vigenti al momento della presentazione delle domande stesse, fermo restando che, in caso di variazioni del quadro normativo di riferimento, sopravvenute rispetto alla stipulazione del presente accordo e tali da non consentire l’accesso ai trattamenti pensionistici AGO al termine del periodo previsto di permanenza al Fondo di Solidarietà, le Parti si incontreranno per valutare la situazione determinatasi e concordare le opportune misure, anche correttive o modificative rispetto a quanto concordato nel presente accordo.

Nel caso in cui tali variazioni intervenissero prima dell’accesso al Fondo di Solidarietà, l’azienda consentirà il ritiro della domanda ad esito degli accertamenti tecnici del caso.

Nel caso in cui dette variazioni pregiudicassero il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici AGO, esaurito l’intero periodo di possibile permanenza nel Fondo di Solidarietà - pari complessivamente a 60 mesi - i lavoratori interessati avranno diritto di rientrare in servizio a tempo determinato per un periodo non superiore a sei mesi o, a scelta dell’azienda, alla collocazione in aspettativa retribuita per il medesimo periodo con la corresponsione di un importo pari all’assegno erogato dal Fondo.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti in occasione dell’incontro di verifica di cui al successivo punto 10, qualora a tale data non sia ancora intervenuto il previsto decreto interministeriale di recepimento dell’accordo di settore 20.12.2013, tenuto altresì conto di quanto disposto dalla legge 15/2014 (c.d. mille proroghe) in merito alla proroga al 30.6.2014 del citato accordo relativo al Fondo di Solidarietà di settore, si riservano di valutare eventuali effetti rivenienti dal messaggio INPS n. 4250 del 23.4.2014 al fine di ricercare idonee soluzioni.

9. Adempimenti amministrativi

Il lavoratore che intende aderire al Fondo di Solidarietà ha l'obbligo di informazione e documentazione nei confronti dell'azienda circa la sua posizione assicurativa e contributiva complessiva, e dovrà produrre l'estratto conto contributivo richiedendo l'indicazione sullo stesso della data di maturazione dei requisiti pensionistici, rilasciato dalla competente Sede dell'INPS e, appena in grado, il certificato ECOCERT - ex art. 54 L. 88/89, entro la data stabilita e secondo le modalità comunicate dall'azienda.

Nell'ambito dell'apposita circolare indirizzata al personale prevista al punto 6 che precede verrà comunicata a tutti i lavoratori del Gruppo (aree professionali, quadri e dirigenti) che maturino i requisiti per conseguire la prestazione pensionistica AGO entro la data del 30.6.2015, o che sono nati entro il 31.12.1959, la necessità di richiedere la documentazione di cui sopra al fine di poterla fornire, a richiesta dell'azienda, in ottemperanza a quanto previsto al punto 10, lett. C) che segue.

Il lavoratore potrà inoltre rilasciare eventuale delega all'INPS per la riscossione dei contributi associativi sindacali.

10. Incontro di verifica

Le parti si incontreranno entro il 20.6.2014 al fine di verificare il numero di richieste di incentivazione all'esodo anticipato e di accesso al Fondo di Solidarietà pervenute ai sensi del presente accordo e valutare, conseguentemente, il grado di raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli organici previsti dal piano d'impresa, con le seguenti modalità:

- A) si procederà in primo luogo alla verifica delle richieste di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro presentate entro i termini previsti ai sensi del punto 6 che precede (pensionabili);
- B) in secondo luogo si prenderanno in considerazione i lavoratori che, maturando i requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici AGO tra il 1.7.2015 e il 30.6.2020 abbiano fatto richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà, entro i termini previsti, secondo quanto previsto dall'art.7 del presente accordo;
- C) Nel caso venga constatato il mancato raggiungimento del numero di uscite previsto, pari complessivamente a 217 unità a livello di Gruppo, le parti concordano sin d'ora, al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sociali, di ricorrere ai criteri di cui all'art. 8, comma 1, del D.M. 158/2000 e successive modifiche, ivi incluso l'accordo 20 dicembre 2013 per l'individuazione degli ulteriori lavoratori in esubero, con le seguenti modalità:

- si procederà alla verifica del numero di tutti i dipendenti a livello di Gruppo, compresi i Dirigenti, che entro il 30.6.2015 risultino in possesso dei requisiti di legge per avere immediato diritto a trattamenti pensionistici AGO, anche se con diritto al mantenimento in servizio, ad esclusione delle lavoratrici di cui al punto 6, lett. b) che precede, in base alla documentazione di cui al precedente punto 9 che dovrà essere fornita dagli interessati, a richiesta dell'azienda, nei tempi dalla stessa definiti, al fine di disporre di dati certi circa la propria posizione contributiva, ai fini della predetta verifica;
- constatata, a livello di Gruppo, la mancata adesione volontaria al piano di incentivazione all'esodo di cui al punto 6, lett. a) che precede da parte di tutti gli aventi diritto alla pensione come sopra individuati, ciascuna azienda del Gruppo interessata dagli esuberanti, attiverà le procedure di cui alla legge n. 223/1991, art 4 e 24, per la risoluzione unilaterale dei rapporti di lavoro, con esclusione del preavviso e di ogni trattamento sostitutivo nonché dell'incentivo all'esodo di cui al punto 6 che precede, alla data di maturazione dei requisiti pensionistici AGO con i lavoratori, compresi i dirigenti, di cui al precedente alinea che risulteranno non aver aderito al piano di incentivazione all'esodo anticipato, secondo il criterio della maggiore età anagrafica. A tal fine, le parti si impegnano a definire le relative procedure entro 10 giorni lavorativi dall'avvio delle stesse in conformità a quanto previsto nel presente accordo.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

La consegna e la corretta segnalazione dei dati e documenti come sopra richiesti da parte dei lavoratori interessati costituiscono obbligo contrattuale per il dipendente.

D) Qualora anche ad esito del processo di cui al punto C) che precede non si raggiungesse il numero di uscite previsto, le parti valuteranno congiuntamente le modalità di utilizzo degli strumenti di cui al punto f) della premessa, atti a conseguire l'assorbimento delle eccedenze residue.

Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia al D.M. 28/4/2000 n.158 e successive modificazioni e integrazioni, ivi incluso l'accordo 20.12.2013.

Mobilità

11. Le parti si danno atto che la realizzazione dei progetti potrà determinare il ricorso alla mobilità territoriale.
12. Detto ricorso alla mobilità, fermo restando quanto previsto dagli artt. 88 e 111 del CCNL 19.1.2012, 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 18:
 - 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, ove coerente con le esigenze organizzative, 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 26.
13. Nel disporre i trasferimenti la Banca ricercherà, prioritariamente, soluzioni che possano favorire il mantenimento e la valorizzazione della professionalità acquisita dai lavoratori/lavoratrici interessati.
14. 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 30 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);

15. In caso di future necessità organizzative, 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, ove possibile, agli eventuali interventi di riconversione/riqualificazione professionale che si rendessero necessari.
16. Ai dipendenti trasferiti ad una distanza superiore a 30 Km dal 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 e alle condizioni aziendali in atto di cui alla tabella allegata (allegato 2). 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.
17. Se il trasferimento, disposto ad iniziativa aziendale, comporta l'effettivo cambio di residenza/domicilio, oltre ai rimborsi spese e alle indennità previsti dal CCNL 19.1.2012 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. 111 del CCNL 19.1.2012, comma 6, 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 (ad esclusione dei treni c.d. ad alta velocità), 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

18. 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.
19. Gli interventi di riconversione professionale avranno una durata non inferiore a due settimane.
20. 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, con eventuale rilascio di idonea certificazione ove necessaria ai fini di cui al successivo punto 21;
 - 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.

21. l'erogazione dei programmi formativi di cui sopra verrà realizzata facendo ricorso alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) punto 1) del D.M. 28.4.2000, n. 158 nonché ai fondi di cui alla disciplina comunitaria, nazionale, regionale e di settore, secondo criteri e modalità di accesso che verranno definiti tra le parti nell'ambito degli incontri di cui all'art. 24 del presente accordo, anche attraverso l'individuazione di appositi percorsi formativi.

Part -time

22. La Banca si impegna a dare accoglimento, complessivamente a livello di Gruppo, a n. 10 domande di part-time attualmente pendenti entro il mese di giugno 2015 e ad altre 5 entro il mese di giugno 2016, oltre i limiti e con i criteri previsti dall'accordo CIA 8.3.2011.
23. 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

24. Successivamente all'incontro di cui all'art. 10 che precede, le parti si incontreranno trimestralmente a partire dal mese di ottobre 2014 e sino al mese di luglio 2015 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;
25. Nell'ambito di tali incontri si procederà, altresì, ad un confronto in merito alla progressiva realizzazione del progetto "Bank to Be" e alle eventuali ricadute organizzative.
26. 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 12, 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.
27. 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.
28. Preventivamente all'attivazione degli appalti di cui ai progetti riportati nell'allegato 1 verrà data informativa ai competenti organismi delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, fermo restando che le procedure sindacali previste dal CCNL e/o dal CIA si intendono esaurite con la firma del presente accordo.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

A richiesta delle OO.SS. la Banca precisa che i costi rivenienti dall'attivazione del Fondo di Solidarietà e dalle incentivazioni all'esodo saranno contabilizzati nel bilancio 2014 e resteranno comunque esclusi dal calcolo dei premi aziendali relativi al medesimo esercizio.

Deutsche Bank S.p.A.

Le Delegazioni sindacali

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA