

**PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI NEL GRUPPO DEUTSCHE BANK  
IN ITALIA  
PROGETTI RICOMPRESI NEL PIANO D'IMPRESA 2013-2015**

Il giorno 30 aprile 2014, in Milano,

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

premesse che:

- Nell’ambito del Gruppo Deutsche Bank è stato avviato un vasto progetto di efficientamento e di riduzione dei costi, denominato Progetto OpEx (di seguito “OpEx”), con l’obiettivo di incrementare i livelli di efficienza e di produttività per conseguire obiettivi di miglioramento del livello di competitività e di redditività dell’impresa.
- Per quanto riguarda la realtà italiana, OpEx si articola sia in interventi di efficientamento costi, finalizzati a generare risparmi senza impatto sulla struttura organizzativa e senza ricadute sul personale – quali ad esempio la rinegoziazione dei contratti di fornitura di beni e servizi, la revisione dei criteri di occupazione degli spazi immobiliari, una maggiore razionalizzazione ed efficientamento dei consumi ecc. – sia in una complessa e articolata revisione dei processi produttivi e delle strutture organizzative, riguardante sia la rete che la Direzione Generale ed alcune società del Gruppo, da realizzarsi attraverso mirati interventi di riorganizzazione e/o di ristrutturazione, di automazione e di innovazione tecnologica, ovvero di esternalizzazione di attività, la cui concreta realizzazione comporterà ricadute sui livelli occupazionali, esigenze di riqualificazione professionale e di mobilità territoriale e/o infragruppo.
- La Banca ha pertanto avviato con l’informativa dell’11.2.2014 la prevista procedura contrattuale, nell’ambito della quale, la Banca ha illustrato alle OO.SS. il “piano d’impresa 2013 - 2015” (di seguito “il piano d’impresa”), sinteticamente riportato nell’allegato

- documento, inquadrandolo nell'attuale scenario macro-economico - sia interno che esterno - in correlazione al proprio business e agli obiettivi strategici del Gruppo e delle singole Divisioni, con specifico riferimento agli obiettivi dell'Italia e quindi del Gruppo DB SpA.
- Nell'ambito del Gruppo DB SpA le attività di operations per la divisione PBC vengono svolte, sotto la responsabilità del PBC Services, con articolazioni operative in DB SpA, DB Consorzio Scarl e Finanza & Futuro Banca SpA. In tale contesto, per conseguire gli obiettivi di efficientamento previsti dal progetto OpEx, si inserisce la costituzione di una Branch di DB Consorzio a Varsavia, denominata DB CONSORZIO S.C.AR.L. SPÓŁKA KONSORCYJNA O OGRANICZONEJ ODPOWIEDZIALNOSCI ODDZIAŁ W POLSCE (di seguito la "Branch"), ove verranno svolte attività amministrative e di back-office.
  - La Banca ha quindi illustrato esaurientemente le seguenti iniziative (di seguito i "progetti") che intende adottare nell'ambito del progetto OpEx, con ricadute sui livelli occupazionali per complessive 217 unità a livello di Gruppo:
    - oltre alla costituzione della Branch ed in stretta correlazione ad essa, ulteriori interventi riorganizzativi e di trasferimento e/o accentrimento di attività che coinvolgono i centri del PBC Services, con chiusura del Centro PSC di Prato;
    - nell'ambito dell'U.O. DB Easy, accentrimento dell'attività di gestione amministrativa dei Dealers sul Centro PBC Services di Roma ed altri interventi riorganizzativi e di razionalizzazione della rete e delle strutture di Direzione;
    - l'introduzione di nuovi strumenti tecnologici nell'ambito della rete PBB che comporteranno una riduzione dei carichi operativi dello sportello (progetto "Bank to Be"); in particolare si prevede la realizzazione di nuovi modelli di sportello (ibrido e cash-less) caratterizzati dalla introduzione di nuovi ATM avanzati, con riduzione o eliminazione delle casse tradizionali e l'introduzione presso tutti gli sportelli dei c.d. "totem informativi" e della "firma grafometrica";
    - outsourcing di attività presso altre società, interne o esterne al Gruppo, attualmente svolte nell'ambito del Global Business Services e della Direzione Finance;
    - ulteriori interventi di riorganizzazione e/o razionalizzazione e/o automazione nell'ambito della Divisione PBC, della Divisione Wealth Management, dell'Unità Global Purchasing & Cost Management, dell'Unità GT Production EMEA e della Direzione HR.
  - Relativamente a DB Consorzio la Banca, nell'ambito dell'illustrazione del piano d'impresa, ha confermato la validità e l'importanza del ruolo del Consorzio all'interno del Gruppo in Italia e la centralità della sua funzione di soggetto erogatore di servizi, comprendente il puntuale controllo e coordinamento delle attività conferite alla Branch o ad altri attraverso funzioni di interfaccia dedicate.
  - I progetti hanno formato oggetto di approfondito confronto tra le parti, ad esito del quale le parti stesse, tenuto anche conto della rilevanza e della complessità dei progetti e avuto presente il previgente "Protocollo sulle relazioni sindacali nel Gruppo Deutsche Bank in Italia – Progetti ricompresi nel piano d'impresa 2006-2008" del 24.11.2005, hanno convenuto sulla necessità di definire con il presente documento le linee guida per la gestione delle ricadute rivenienti dalla realizzazione dei progetti, nell'ambito di un modello di relazioni industriali che, riconoscendo la centralità delle risorse umane, con il coinvolgimento del sindacato quale insostituibile interlocutore nel ruolo di soggetto contrattuale per le ricadute sul personale, sia finalizzato ad accompagnare la realizzazione del complesso processo di riorganizzazione e ristrutturazione e a governare le ricadute sul personale del Gruppo coinvolto, nelle sue diverse fasi di implementazione, secondo criteri di equità, di attenzione agli impatti sociali e di salvaguardia del patrimonio umano, intellettuale e professionale esistente, anche in coerenza con i principi e i valori declinati dall'azienda nella Carta Aziendale "I nostri Valori e le nostre Convinzioni".

- A questi fini, le parti, avuto altresì presente il “Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario” del 16 giugno 2004 e le indicazioni europee ivi richiamate, nel corso della realizzazione del progetto OpEx ricercheranno gli strumenti più idonei per perseguire gli obiettivi di qualità dell’occupazione e di mantenimento delle competenze professionali nell’ottica della continuità dello sviluppo professionale, secondo principi di trasparenza e pari opportunità.
- Le parti hanno convenuto, inoltre, sulla necessità di prevedere una puntuale, costante e dettagliata informativa alle OO.SS. di aggiornamento circa lo stato di avanzamento dei singoli progetti e sui tempi di realizzazione.

Tutto ciò premesso, le parti

hanno convenuto quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente Protocollo.
2. Nell’ambito delle previsioni dell’art. 20 del CCNL 19.1.2012, verranno ricercate e definite con separato accordo, da sottoscrivere tra la Banca e le Delegazioni Sindacali di Gruppo, le soluzioni relative alla gestione degli esuberi e alle altre ricadute sulle condizioni di lavoro del personale interessato (quali, ad esempio, in materia di mobilità e di formazione professionale), compreso il ricorso alle incentivazioni all’esodo anticipato per pensionamento nonché le condizioni e i criteri di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (di cui all’art. 5, comma 1, lett. b) del D.M. 28/4/2000 n. 158) con l’intento di pervenire a soluzioni condivise secondo criteri di trasparenza e sostenibilità sociale, utilizzando la volontarietà quale criterio di individuazione dei lavoratori in esubero, che consentano il raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli organici indicata nel piano d’impresa. In caso di mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi le parti si impegnano ad individuare nel corso di apposito incontro le idonee soluzioni atte a conseguire le uscite programmate, ricorrendo ai criteri previsti dall’art. 8, comma 1, del D.M. 158/2000.
3. A richiesta delle OO.SS. la Banca dichiara che, a fronte della positiva realizzazione del piano di esuberi di cui all’accordo previsto al punto 2 che precede, anche in presenza dell’eventuale attivazione delle procedure ex artt. 17 e/o 19 del CCNL, si impegna a non realizzare fino al 31.12.2016, progetti che prevedano ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, né outsourcing di attività attualmente svolte nell’ambito del Gruppo DB SpA - anche ad imprese facenti parte del gruppo bancario con sede all’estero - né ulteriori trasferimenti di attività presso la Branch, tali da comportare ricadute sui livelli occupazionali che richiedano l’attivazione delle procedure sindacali di cui agli artt. 20 o 21 del CCNL 19.1.2012, ovvero quelle di legge o di contratto tempo per tempo vigenti.  
Le parti si danno atto che, per positiva realizzazione del piano esuberi, si intende il raggiungimento di almeno 200 uscite. Resta comunque ferma la risoluzione del rapporto di lavoro con i dipendenti che hanno maturato i requisiti per avere immediato diritto ai trattamenti pensionistici AGO, ove necessaria al raggiungimento del numero di uscite complessivamente previste, secondo i criteri e le procedure definite dal predetto accordo .
4. Le tensioni occupazionali e le altre ricadute sulle condizioni di lavoro del personale interessato nell’ambito delle aziende del Gruppo derivanti dalla realizzazione dei progetti saranno affrontate dalle parti con l’obiettivo primario di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nelle varie aziende. A tal fine le parti individuano nel

distacco, nella mobilità infra-Gruppo in Italia, nel part-time e nel telelavoro, alcuni degli strumenti atti a consentire, nel rispetto della relativa disciplina di legge e contrattuale, una maggiore flessibilità nell'utilizzo delle risorse nell'ambito delle società del Gruppo DB SpA coinvolte nella realizzazione dei progetti e di limitare il più possibile il ricorso alla mobilità territoriale. 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.

5. I progetti saranno realizzati con l'intento di assicurare, ove possibile, continuità professionale nei confronti del personale interessato, anche al fine di non disperdere le professionalità acquisite. Peraltro, qualora si rendesse necessario, al personale coinvolto nei progetti verrà assicurata l'erogazione di specifica formazione, anche attraverso interventi di riqualificazione o riconversione professionale, finalizzata a conseguire o ad integrare le competenze necessarie all'inserimento in nuove mansioni. Di tali progetti verrà fornita puntuale informativa alle OO.SS. nell'ambito degli incontri di cui al successivo punto 7.
6. Per la realizzazione dei programmi formativi di cui sopra si prevede sin d'ora la possibilità di fare ricorso alla disciplina comunitaria, nazionale, regionale e di settore, compreso l'utilizzo delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) punto 1 del D.M. 28.4.2000, n. 158, i cui criteri e modalità di accesso saranno definiti tra le parti anche attraverso l'individuazione di appositi percorsi formativi. Tali programmi saranno oggetto di valutazione congiunta tra le parti con l'obiettivo di monitorarne tempo per tempo la realizzazione secondo i principi richiamati nel presente protocollo.
7. La Banca fornirà alle OO.SS. firmatarie del presente protocollo, nel corso di appositi incontri da tenersi trimestralmente, un aggiornamento sullo stato di avanzamento lavori nella realizzazione dei progetti, per una valutazione congiunta, a livello di Gruppo, di eventuali problematiche e/o ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, con particolare riferimento al progetto "Bank to Be", anche al fine di verificare l'impatto, in termini operativi e di adeguatezza degli organici, derivante dall'introduzione dei nuovi modelli di sportello (ibrido e cash-less) e delle nuove tecnologie. Inoltre, la Banca fornirà in occasione dell'incontro annuale ai sensi dell'art. 12 del CCNL un'informativa sull'attività e sull'andamento occupazionale presso la Branch nonché in merito ad eventuali esigenze di mobilità internazionale.

Deutsche Bank S.p.A.

Le Delegazioni Sindacali

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

## **DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.**

Con riferimento alla costituzione della Branch di DB Consorzio e al conseguente trasferimento di attività presso la costituenda struttura, di cui al quarto alinea della premessa, le OO.SS., nell'evidenziare la propria contrarietà nei confronti di tale scelta imprenditoriale, ritengono necessario il mantenimento delle attività all'interno dell'area contrattuale nell'ambito del perimetro nazionale.

## **DICHIARAZIONI DELL'AZIENDA**

A richiesta delle OO.SS. l'azienda precisa che il ricorso ai contratti di consulenza riguarda essenzialmente la realizzazione, tempo per tempo, di specifici progetti che richiedono competenze specialistiche, soprattutto in campo informatico, per il rinnovamento e/o l'adeguamento delle applicazioni della Banca, anche in relazione all'esigenza di adempiere alle normative/disposizioni degli Organi di Vigilanza.

Con particolare riferimento ai progetti "Magellan" e "OpEx" attualmente in corso, l'azienda dichiara la propria disponibilità a fornire alle OO.SS. nell'ambito degli incontri previsti dal presente Protocollo, o successivamente, a richiesta delle OO.SS., un aggiornamento sull'andamento degli stessi e sulle previsioni in ordine alla possibilità di riduzione dei costi della consulenza.

L'azienda dichiara altresì, con riferimento alla remunerazione anche discrezionale dei risultati conseguiti, di conformarsi alle indicazioni degli Organi di Vigilanza e alle previsioni di settore.

La Banca conferma l'impegno nell'effettuare nuove assunzioni in coerenza con lo sviluppo del business previsto dal piano d'impresa e riafferma il positivo orientamento allo sviluppo di nuova occupazione, anche tramite assunzioni di personale già utilizzato in via temporanea, così come già dimostrato negli anni più recenti.