

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 2015

In Milano, in data 9 dicembre 2015

tra

la Deutsche Bank S.p.A. (di seguito "la Banca" o DB Spa) rappresentata dai Sigg. C. Gonzaga, P. Trivisonno, F. Ponti e F. Cimmino

e

le Delegazioni sindacali

FABI composta dai Sigg. S. Caldara, M. Belfiore, M. Boltri, E. Camisasca e M. Menegato

FIRST – CISL composta dai Sigg. D. Iodice, M. Gemelli, M. Marino e C. Valena

FISAC – CGIL composta dai Sigg. C. Cornelli, M. Bordini, R. Salzano e L. Santosuosso,

UILCA composta dai Sigg. S. Bertelli, C. Napolitano e D. Fermi

UNISIN composta dai Sigg. A. Belfiore, D. Caporale, M. Perretta, F. Mastropasqua e S. Profili

Premesso che:

- La Banca e le OO.SS. (di seguito "le parti") si sono incontrate per definire ai sensi dell'art. 48 del CCNL 19 gennaio 2012, non modificato dall'Accordo di Rinnovo 31.3.2015, 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 2015;
- le parti hanno convenuto di mantenere quali indicatori il "cost/income ratio pro capite" e il "margine di intermediazione pro capite" già utilizzati per gli esercizi precedenti;

si è convenuto quanto segue:

in applicazione dell'art. 48 del CCNL 19 gennaio 2012 sopra richiamato, il premio aziendale relativo all'esercizio 2015 a favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali (dalla 1a alla 3a) verrà determinato secondo gli indicatori e i criteri di seguito indicati:

1. Indicatore di efficienza

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

- a) il costo pro capite è dato dal rapporto fra la somma delle voci 150 (al netto delle imposte pagate da DB Consorzio S.c.ar.l.), 170 e 180 del Conto Economico e la somma del numero medio dei dipendenti dell'anno di DB Spa e di DB Consorzio;

3. Risultato economico negativo

In ogni caso, qualora la Banca presentasse un risultato economico netto negativo (voce 290 del Conto Economico), non si farà luogo ad alcuna erogazione a titolo di premio collettivo.

4. Incontro di verifica.

Nel corso di apposito incontro, convocato dall'azienda entro 15 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, nonché alla conseguente determinazione dei relativi importi da erogare per ciascun livello di classificazione, redigendone apposito verbale.

5. Criteri di attribuzione e modalità di erogazione del premio

L'attribuzione del premio verrà effettuata sulla base dell'inquadramento risultante alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza (ovvero alla data di cessazione dal servizio eventualmente intervenuta in corso d'anno).

Il premio aziendale verrà altresì riconosciuto, secondo i criteri e le previsioni del presente accordo, anche ai lavoratori interinali che abbiano prestato effettivo servizio per un periodo di almeno tre mesi (nella misura prevista per la IIa area professionale 3° livello) ed ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, purché non abbiano cessato il rapporto di lavoro per dimissioni volontarie ovvero per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

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. 48 del CCNL, nonché 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 dimissione 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. 77 del CCNL 19.1.2012, non modificato dall'Accordo di Rinnovo 31.3.2015.

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

L'erogazione del premio 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 4 si concluda entro il giorno 10 del medesimo mese di maggio, ovvero, in caso contrario, con le competenze del successivo mese di giugno.

6. Calcolo delle misure individuali del premio

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, trovano applicazione le previsioni di cui ai commi 9 e 10 del citato art. 48 del CCNL.

Il valore del premio aziendale da attribuire a ciascun avente diritto viene riproporzionato in rapporto al minor orario osservato dall'interessato e/o al periodo

POSIZIONAMENTO INDICATORE
 COSTI-INCOME RATIO PRO CAPITE

da	a	incr./decr.
<	62,45	14,5%
62,46	63,45	12,5%
63,46	64,45	9,5%
64,46	65,45	5,5%
65,46	67,34	= v.b.
67,35	69,34	-3,5%
69,35	73,34	-5,0%
73,35	75,34	-9,0%
75,35	78,34	-21,0%
78,35	81,34	-50,0%
> 81,35		zero