

**PROGETTO “STRATEGY 2020”  
PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI NEL GRUPPO  
DEUTSCHE BANK IN ITALIA**

Il giorno 3 maggio 2017, in Milano,

tra le Parti

Deutsche Bank S.p.A., anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Deutsche Bank in Italia (di seguito la “Banca”)

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo delle OO.SS.

- FABI
- FIRST CISL
- FISAC-CGIL
- UILCA
- UNISIN

(di seguito le “OO.SS.”)

Premesso che:

- a) il sistema bancario nel suo complesso sta vivendo una fase di profonda trasformazione derivante da una molteplicità di fattori che richiedono azioni concrete e decise al fine di ristabilire condizioni di equilibrio economico e di sviluppo sostenibile nel lungo termine;
- b) la revisione del modello economico e le ristrutturazioni avranno conseguenze a livello occupazionale che le Parti ritengono possano essere affrontate tramite il ricorso a strumenti programmatici appropriati. In tal senso, la consultazione tempestiva delle OO.SS. e la condivisione di informazioni risultano fondamentali al fine di anticipare i cambiamenti e gestirne gli effetti. Tali fattori possono contribuire a sostenere l’occupazione, pur in un contesto caratterizzato dalla riduzione dei costi complessivi, mediante il ricorso alla flessibilità interna;
- c) nel contesto anzidetto, la Banca ha inoltre rappresentato alle OO.SS. alcune iniziative strategiche che intende realizzare, nell’ambito del progetto “Strategy 2020” in Italia, inserendole nell’attuale scenario macro-economico – sia interno che esterno – in correlazione al proprio business e agli obiettivi strategici del Gruppo e delle singole Divisioni, al fine di confermare la centralità del paese all’interno del gruppo Deutsche Bank ricercando nel contempo soluzioni volte a favorire la tutela dell’occupazione nel lungo termine;

- d) sono stati pertanto annunciati i seguenti progetti in fase di studio ed elaborazione:
- ulteriori interventi di razionalizzazione della rete commerciale e una revisione del modello di servizio che comporterà l'accorpamento di sportelli, una ulteriore estensione dei sistemi di self banking e di sportelli cash-less e a cassa ridotta;
  - in ambito IT, l'outsourcing dei sistemi di back end ("Progetto Aurora");
  - una razionalizzazione dell'assetto societario;
  - una più generale rivisitazione delle strutture di supporto alla luce delle modifiche suddette;
- e) lo scenario di cui sopra ha formato oggetto di un primo confronto, a seguito del quale le Parti, tenuto anche conto della rilevanza e della complessità dei progetti riorganizzativi e delle ulteriori ricadute sui livelli occupazionali – già previste ma non ancora quantificabili – hanno convenuto sulla necessità di definire con il presente documento le linee guida e gli strumenti utili a supportare la gestione delle ricadute rivenienti dalla realizzazione dei citati progetti, con particolare attenzione alla salvaguardia dell'occupazione, alla riconversione professionale, alla mobilità funzionale e territoriale ed alla gestione degli esuberanti;
- f) la complessità determinata dall'insieme delle iniziative così rappresentate necessita di un modello evoluto di relazioni industriali che, nel rispetto delle reciproche diverse prerogative e ruoli ma riconoscendo altresì la intensificazione ed il rafforzamento di un rapporto di responsabile fiducia reciproca, sia finalizzato ad accompagnare la realizzazione delle strategie prospettate e a governare le ricadute sul personale del Gruppo, nelle diverse fasi di implementazione, ricercando soluzioni secondo criteri di attenzione agli impatti sociali, di sostenibilità e di equità. Tale modello intende, mediante un confronto aperto e continuo, anche nelle sedi bilaterali aziendali, sostenere l'occupabilità nell'accompagnare le operazioni di ristrutturazione ed agevolare la transizione verso le nuove professionalità;
- g) in coerenza con le finalità di cui al punto precedente, le Parti evidenziano la natura operativa del presente Protocollo restando salvi gli ulteriori ambiti di confronto previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento, nel rispetto dei ruoli e delle reciproche autonomie negoziali;

tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente Protocollo.
2. Con riferimento alle future iniziative, relative al progetto "Strategy 2020" di cui ai punti c) e d) della Premessa, le Parti riconoscendo la centralità delle risorse umane e l'attenzione all'occupazione, nonché il coinvolgimento delle OO.SS. quale fondamentale interlocutore nella ricerca di soluzioni socialmente sostenibili relativamente alle possibili ricadute sul personale, si impegnano durante la realizzazione del progetto "Strategy 2020", ad effettuare momenti di informazione, consultazione e confronto negoziale, fermo restando il rispetto delle procedure contrattuali di riferimento, con l'obiettivo di ricercare le modalità di realizzazione

delle predette iniziative che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro e/o occupazionali attraverso soluzioni volte a contenere gli impatti sociali derivanti dai cambiamenti organizzativi. Oggetto del confronto tra le Parti saranno, in particolare, le modalità di implementazione delle nuove professionalità previste dall'azienda conseguenti alle modifiche dell'organizzazione del lavoro, all'innovazione tecnologica e al nuovo modello di servizio – da realizzare anche mediante la necessaria riqualificazione professionale e la declinabilità degli strumenti di cui al successivo punto 3.

3. In tale ambito, le Parti stesse, con l'obiettivo primario di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nelle aziende del Gruppo che risulteranno interessate dai progetti di riorganizzazione, confermano l'importanza di un confronto attivo e continuo per affrontare, in particolare, le ricadute sui livelli occupazionali, ad oggi non quantificabili, e le altre ricadute sulle condizioni di lavoro del personale interessato ricercando le auspicabili intese in materia. A tal fine, ferme le previsioni dell'art. 20 CCNL 31 marzo 2015, le parti individuano fin d'ora – oltre alle prestazioni ordinarie e straordinarie del Fondo di Solidarietà e alle incentivazioni all'esodo – nel part-time, nel “lavoro agile” e nel telelavoro, alcuni degli strumenti atti a consentire, nell'ambito delle procedure contrattuali, una maggiore flessibilità nell'utilizzo delle risorse nell'ambito delle società del Gruppo coinvolte nella realizzazione dei progetti derivanti dalle iniziative sopra citate e di limitare il più possibile il ricorso alla mobilità territoriale.
4. Resta fermo che ove nella realizzazione delle decisioni annunciate dall'azienda si presentasse, per raggiungere gli obiettivi condivisi nel presente accordo, l'effettiva necessità di interventi che possano prevedere il ricorso ad ulteriori strumenti di Legge o di Contratto, le Parti si confronteranno al fine dell'auspicata individuazione di ulteriori misure contrattate e collettive. I progetti saranno realizzati tenendo conto delle professionalità acquisite dal personale interessato, fermo restando che, al personale coinvolto nei progetti verrà assicurata, ove necessario, l'erogazione di specifica formazione, anche attraverso interventi di riqualificazione o riconversione professionale, finalizzati a conseguire o ad integrare le competenze necessarie all'inserimento in nuove mansioni.
5. Per la realizzazione dei programmi formativi di cui sopra, anche con riferimento alle nuove professionalità di cui al punto 2 che precede, si prevede sin d'ora la possibilità di fare ricorso alle forme di finanziamento di cui 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 DM 83486/2014, i cui criteri e modalità di accesso, insieme alla perimetrazione del bacino di intervento, saranno definiti tra le Parti. I piani formativi saranno oggetto di analisi all'interno della Commissione Paritetica sulla Formazione Finanziata, 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.
6. Con riferimento al lavoro agile, nell'ottica rappresentata dall'azienda di innovazione delle modalità di realizzazione della prestazione lavorativa anche in risposta alle esigenze di cui al punto a) della Premessa, le Parti, osservate anche le positive esperienze già realizzate nel sistema bancario italiano e valutati i correlati riflessi

anche sul clima aziendale, considerano il lavoro agile quale misura utile, tra le altre, per la gestione delle potenziali ricadute sopra richiamate. A tal fine, le Parti si impegnano ad avviare un confronto finalizzato a regolamentare criteri e modalità di implementazione di detta misura da parte aziendale coerenti con le esigenze organizzative/produttive. Si individua la Commissione Paritetica sulle Pari Opportunità quale sede di analisi della tematica.

7. Nell'ambito dei progetti di cui alla lettera c) e d) le Parti convengono di contenere, per quanto possibile, nell'ambito del normale pendolarismo l'uso della mobilità territoriale. In ogni caso, qualora le ragioni tecniche, organizzative o produttive conseguenti alle riorganizzazioni lo richiedessero, in coerenza con le prassi consolidate e con i precedenti accordi collettivi aziendali, si privilegerà in primo luogo la mobilità volontaria, tenendo conto, per quanto possibile, delle domande di trasferimento pregresse e limitando la mobilità residua agli ambiti provinciale, regionale e di contiguità regionale.
8. Data la rilevanza dei cambiamenti del sistema bancario, citati in Premessa, da cui possono anche derivare riflessi sul clima aziendale, anche in un'ottica di costante attenzione al miglioramento dello stesso, le Parti, in conformità alle previsioni dell'“Accordo nazionale sulle politiche commerciali e organizzazione del lavoro” dell'8 febbraio 2017, confermano l'impegno ad avviare il confronto sulle politiche commerciali in DB entro l'8 maggio 2017, con l'obiettivo di garantirne l'applicazione, anche con riferimento alla costituzione della “commissione/organismo bilaterale”.
9. Con le stesse finalità di cui al punto che precede, le Parti, per quanto riguarda l'eventuale introduzione di nuovi elementi di Welfare aziendale, riconfermano la disponibilità a proseguire nel confronto.

Deutsche Bank S.p.A.

Le Delegazioni Sindacali

FABI      FIRST-CISL      FISAC-CGIL      UILCA      UNISIN