

VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 1° ottobre 2021

tra

la Deutsche Bank S.p.A. (di seguito, anche, “la Banca” o “l’Azienda”)

e

le Delegazioni trattanti delle Organizzazioni Sindacali (di seguito le “OO.SS”)

FABI
FIRST-CISL
FISAC-CGIL
UILCA
UNISIN

di seguito, congiuntamente, “le Parti”

Premesso che

- a) con Verbale di Accordo sottoscritto in data 24.12.2020 le Parti hanno proceduto al rinnovo per il triennio dal 1.1.2021 al 31.12.2023 del Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.) per il personale della Deutsche Bank S.p.A. del 25 novembre 2005 (testo coordinato), come modificato dall’Accordo di Rinnovo dell’8.3.2011;
- b) in tale ambito, in coerenza con l’impegno assunto dalle Parti già in occasione dell’incontro tenutosi in data 17.7.2019 e all’esito del complessivo confronto intercorso in argomento, le Parti si sono date reciprocamente atto della disponibilità a proseguire detto confronto nei mesi successivi con l’obiettivo di addivenire entro il 30.6.2021 ad una prossima revisione della vigente regolamentazione collettiva in tema di accoglimento delle richieste di conversione del rapporto di lavoro da full-time a part-time;
- c) in funzione di tale revisione, le Parti nell’occasione si sono date atto, in particolare, di una intervenuta convergenza tra le stesse in ordine alla volontà di adozione di una nuova regolamentazione prevalentemente imperniata sulla tipologia di contratto part-time a tempo determinato, orientata prioritariamente a valorizzare le condizioni soggettive alla base di ciascuna richiesta di conversione, in un contesto volto a sostenere in primis la tutela della genitorialità, in tal senso allargando gli ambiti di tutela in argomento dell’Accordo di Rinnovo 8.3.2011 sopra citato, delle necessità di cura e tutela della salute dei Dipendenti portatori di handicap e dell’assistenza a congiunti portatori di handicap;
- d) in coerenza con quanto precede, pertanto, a partire dal mese di gennaio 2021, le Parti hanno dato luogo ad ulteriori incontri di confronto aperto e continuo tra le stesse, all’esito dei quali

si è convenuto

di adottare a far data dal 1.1.2022 la seguente regolamentazione collettiva in tema di accoglimento delle richieste di conversione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, in sostituzione di quanto previsto dal vigente accordo in materia integrante il Contratto Integrativo Aziendale quale da ultimo modificato con l’Accordo di Rinnovo 24.12.2020 di cui in premessa:

Visti l’art. 35 del CCNL 31.3.2015, come modificato dall’Accordo di Rinnovo 19.12.2019, e il D.Lgs. n. 81 del 15.6.2015, si conviene quanto segue:

- 1) l'Azienda si impegna a soddisfare tutte le richieste di conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avanzate dal personale appartenente alle aree professionali o ai quadri direttivi di 1° e 2° livello nel limite del 9% per Unità Produttiva (10% per le Unità Produttive con più di 30 dipendenti), con arrotondamento all'unità superiore per frazioni pari o maggiori di 0,50. Ciò comporta che rientrino nell'impegno di cui sopra le unità produttive ove siano stabilmente adibiti almeno 6 lavoratori/lavoratrici;
- 2) le prestazioni di lavoro a tempo parziale di cui al precedente punto 1) potranno di norma essere concesse con una delle seguenti articolazioni:
 - 20 ore settimanali (5 giorni per 4 ore al giorno)
 - 21 ore e 15 minuti settimanali (5 giorni per 4 ore e 15 minuti al giorno)
 - 22 ore e 30 minuti settimanali (5 giorni per 4 ore e 30 minuti al giorno)
 - 25 ore settimanali (5 giorni per 5 ore al giorno)
 - 26 ore e 15 minuti settimanali (5 giorni per 5 ore e 15 minuti)
 - 27 ore e 30 minuti settimanali (5 giorni per 5 ore e 30 minuti al giorno)nonché, limitatamente alle Unità Produttive con più di 30 dipendenti:
 - 30 ore settimanali (5 giorni per 6 ore al giorno, con o senza intervallo, a scelta del lavoratore/lavoratrice, di 30 minuti);
 - 32 ore e 30 minuti settimanali (5 giorni per 6 ore e 30 minuti al giorno, con o senza intervallo, a scelta del lavoratore/lavoratrice, di 30 minuti);
- 3) le trasformazioni dell'orario di lavoro da tempo pieno a part time verranno concesse a tempo determinato, per una durata massima di 3 anni, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 5;
- 4) La gestione delle domande avverrà in base al seguente processo:
 - a. efficacia della domanda: 1° settembre
 - b. termine ultimo di presentazione delle domande (ai fini dell'accoglimento alla data del 1° settembre): 31 marzo
 - c. comunicazione accoglimento/rinnovo/diniego: entro 31 maggio
 - d. comunicazione termine contratto part time: entro 31 maggio

Qualora, per l'accoglimento delle richieste medesime, insorgessero problemi inerenti l'organizzazione del lavoro, l'Azienda si impegna a soddisfare le domande, nell'ambito dei limiti di cui al punto 1 che precede, entro 12 mesi dalla data del 31 maggio, se del caso ricorrendo ad eventuali spostamenti su piazza del/della dipendente richiedente e fermo il corrispondente differimento della scadenza contrattuale originariamente prevista;

- 5) le trasformazioni dell'orario di lavoro da tempo pieno a part time, secondo le articolazioni di cui al precedente punto 2 saranno invece accolte a tempo indeterminato, a richiesta, quando provenienti da lavoratrici e lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992 non soggetto a revisione, nonché da lavoratrici e lavoratori affetti da gravi e documentate patologie cronico-degenerative ingravescenti, anche in coerenza con le previsioni del D. Lgs. 81/2015;
- 6) nel caso di conversione concessa a tempo determinato, la domanda potrà essere reiterata secondo i termini previsti al punto 4 e potrà essere accolta in applicazione dei criteri di priorità di cui al punto 7 che segue, ai quali si farà ricorso in presenza di eventuali altre domande giacenti per unità produttiva;

7) qualora le richieste presentate dovessero superare, per unità produttiva, alla data del 1° aprile i limiti di accoglibilità di cui al punto 1 che precede, ferme le previsioni di legge e del CCNL in materia, troveranno applicazione i criteri di priorità di seguito indicati:

- condizione di genitorialità del dipendente (inclusi i genitori affidatari)
- condizione di handicap/disabilità del dipendente
- necessità di assistenza a congiunto portatore di handicap riconosciuto ai sensi della Legge 104/92

Nel caso il numero delle domande presentate sulla base dei predetti criteri di priorità risulti per unità produttiva, comunque superiore al numero di domande accoglibili, risulteranno accolte, entro tali limiti, le domande con punteggio maggiore determinato alla data del 1° aprile e confermato a quella del 1° settembre sulla base dei criteri riportati nella seguente tabella:

Condizione soggettiva di priorità	Fattori correttivi e relativo punteggio	
Condizione di genitorialità del dipendente	figlio di età inferiore a quattro anni	+ 10 pt (per ciascun figlio)
	figlio di età compresa tra 4 e 14 anni	+ 9 pt (per ciascun figlio)
	condizione di genitore unico nel nucleo familiare	+ 9 pt
	distanza fra l'indirizzo di abitazione e la sede di lavoro risulti > 40 km	+ 7 pt
	stabile attività lavorativa svolta da entrambi i genitori	+ 7 pt
Condizione di handicap/disabilità del dipendente	condizione di lavoratore disabile ai sensi dell'art. 1 della Legge 12.3.1999 n. 68	+ 10 pt
	distanza fra l'indirizzo di abitazione e la sede di lavoro risulti > 40 km	+ 7 pt
Necessità per il dipendente di assistenza a congiunto portatore di handicap riconosciuto ai sensi della Legge 104/92	congiunto portatore di handicap presente all'interno del nucleo familiare del richiedente	+ 10 pt
	congiunto portatore di handicap non presente all'interno del nucleo familiare del richiedente	+ 8 pt
	condizione di assistente unico per il congiunto portatore di handicap	+ 9 pt
	distanza fra l'indirizzo di abitazione e la sede di lavoro risulti > 40 km	+ 7 pt

A parità di punteggio, le domande saranno accolte secondo il criterio cronologico di presentazione, dandosi precedenza a quelle che risultassero presentate con le medesime causali in anni precedenti.

In assenza di domande con le sopracitate causali, potranno essere tenute in considerazione in via prioritaria domande per comprovate esigenze di carattere familiare e di formazione.

- 8) in caso di partecipazione a corsi di formazione professionale rientranti nel “pacchetto formativo” di 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro previsto dalla lett. a), comma 3, dell’art. 72 del CCNL 31.3.2015, come modificato dall’Accordo di Rinnovo 19.12.2019, le ore di effettiva presenza che cadessero fuori dal normale orario di lavoro del lavoratore/lavoratrice a part-time appartenente alle aree professionali, saranno comunque retribuite; nei confronti dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello trova applicazione quanto previsto al punto 14 dell’art. 35 del CCNL 31.3.2015; al personale con orario di lavoro a part-time la voce retributiva denominata “concorso spese tranviarie” eventualmente spettante a norma del CCNL tempo per tempo vigente verrà corrisposta per intero.
- 9) Le Parti si incontreranno nel mese di dicembre 2022 per un confronto in merito alla prima fase di applicazione della regolamentazione definita con il presente Accordo.

Deutsche Bank S.p.A.

Le Delegazioni delle OO.SS.

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN

Dichiarazione delle Parti

Ai fini della determinazione delle aliquote e della individuazione delle unità di cui ai punti 1 e 2 del presente Accordo, l’organico di riferimento di ciascuna unità produttiva verrà calcolato computando tutto il personale appartenente alle aree professionali ed i quadri direttivi di 1° e 2° livello in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato (compreso il personale che ha trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale ed escluso, invece, il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale).

Dichiarazioni dell’Azienda

L’Azienda si impegna altresì a valutare la possibilità di dare accoglimento, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, anche oltre i limiti percentuali di cui al punto 1 che precede, a richieste di conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale che dovessero essere avanzate da lavoratrici madri che rientrino in servizio dopo aver utilizzato per intero, senza soluzione di continuità, il congedo parentale (facoltativo) di cui all’art. 32 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 al termine del periodo di congedo obbligatorio per maternità (art. 16 del citato D. Lgs. 151/2001). Tali trasformazioni saranno concesse a tempo determinato e avranno termine entro il compimento del secondo anno di vita del bambino.

L’Azienda dichiara che potranno trovare accoglimento anche eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro formulate da personale in servizio presso unità

produttive con organico inferiore a 6 lavoratori/lavoratrici, qualora l'interessato esprima la propria disponibilità ad essere trasferito a diversa unità produttiva e tale disponibilità risulti compatibile con le esigenze organizzative dell'Azienda. Ciò non dovrà peraltro pregiudicare l'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro eventualmente formulate da personale appartenente all'unità produttiva presso la quale verrebbe trasferito il lavoratore/lavoratrice.

L'Azienda dichiara che, al determinarsi delle condizioni per l'accoglimento, a livello di singola unità produttiva, di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale oltre i limiti percentuali di cui al punto 1 che precede, la stessa farà riferimento, tra gli altri, anche ai criteri di priorità di cui al punto 7 del presente Accordo per l'individuazione delle ulteriori domande accoglibili, laddove ciò risulti, caso per caso, compatibile con le esigenze organizzative ed operative, fermi i limiti di durata massima di cui al punto 3 dell'Accordo.

Deutsche Bank S.p.A.

Le Delegazioni

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN