

**VERBALE DI ACCORDO EX ARTT. 19 e 22 DEL CCNL 19 DICEMBRE 2019**  
Processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione nell'ambito della Deutsche Bank S.p.A.

In Milano, in data 4 agosto 2022,

tra

la Deutsche Bank S.p.A. (di seguito, anche, "la Banca"),

e

le SS.OO.CC. delle OO.SS.

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

(di seguito le "OO.SS.")

**Premesso che:**

- a) in coerenza con le linee strategiche del Gruppo DB e con la finalità di perseguire obiettivi di efficientamento e di revisione organizzativa, la Deutsche Bank S.p.A. ha deciso di avviare un articolato piano di ristrutturazione, in ordine al quale, con lettera in data 21 giugno 2022 la Banca ha fornito la prevista informativa ai sensi degli artt. 19 e 22 del CCNL 19.12.2019, a fronte della dichiarata sussistenza di tensioni occupazionali, dando avvio alla relativa procedura;
- b) il piano è articolato in una serie di progetti, sinteticamente riportati nell'allegato 1 all'informativa (di seguito i "progetti"), che si allega al presente accordo (All. 1); in tale ambito, la Divisione IPB Italy, con l'obiettivo di rispondere in modo sempre più efficace alle mutate sfide del settore bancario e alle esigenze dei clienti, sarà interessata da un processo triennale di trasformazione che interesserà i tre pilastri della Bank for Entrepreneurs, della Consumer House e della Premium Bank e che, relativamente a quest'ultima, sarà caratterizzato da una revisione dell'attuale modello di distribuzione degli sportelli sul territorio, mediante processo di accorpamento di una parte di essi, con l'obiettivo di mantenere il presidio territoriale nelle aree chiave del Paese, unitamente ad interventi di rafforzamento della rete diretta DB Easy mediante la conversione di sportelli Premium, nonché di rafforzamento della Consulenza Diretta, del Contact Center e degli *Hub* di supporto alla rete commerciale; quanto, invece, ai progetti descritti nell'allegato 1 relativi alle altre direzioni aziendali interessate dal progetto di riorganizzazione, gli stessi

risulteranno finalizzati a conseguire economie di scala e/o maggiori sinergie e/o recuperi di efficienza; nel citato 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;

- c) nell'ambito dell'informativa, inoltre, la Banca:
- ha evidenziato che la realizzazione dei progetti comporterà, complessivamente, ricadute negative sui livelli occupazionali, quantificate in 248 unità che per oggettive ragioni organizzative, non ritiene possano essere assorbite con l'adozione degli strumenti conservativi previsti dal richiamato art. 22 CCNL;
  - al fine di pervenire alla completa gestione delle eccedenze, limitando per quanto possibile ricadute sul piano sociale, si rende disponibile a prevedere il ricorso all'esodo incentivato 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 DI 83486/2014 (di seguito il "Fondo di Solidarietà");
  - in relazione alla tempistica prevista per la realizzazione dei singoli progetti, ha altresì precisato che le uscite potranno avvenire con gradualità a partire dal mese di ottobre 2022 e si dovranno concludere entro il mese di dicembre 2024;
  - ha evidenziato che la concreta realizzazione dei progetti e il ricorso alle suddette misure di gestione delle eccedenze, 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, nonché con accesso ai fondi della disciplina comunitaria, nazionale, regionale e di settore), sia il ricorso alla mobilità territoriale, rendendosi disponibile ad individuare soluzioni, per la gestione di quest'ultima, anche attraverso una valutazione dell'assetto organizzativo degli *HUB*, quali unità di supporto alla rete commerciale aventi l'obiettivo di ridurre i carichi amministrativi oggi centralizzati sugli sportelli;
- d) le OO.SS. hanno manifestato la non condivisione della presente riorganizzazione e la totale contrarietà alla chiusura degli Sportelli ritenendo inoltre non condivisibile che le politiche di riduzione dei costi si realizzino attraverso il taglio di posti di lavoro; inoltre, le stesse hanno eccepito una mancata completezza delle informazioni fornite dalla Banca con la citata comunicazione del 21 giugno 2022;
- e) nel corso degli incontri tenutisi tra le Parti, le stesse hanno proceduto ad un elaborato confronto in merito ai progetti sopra citati;
- f) in tale ambito le OO.SS. hanno inteso formulare una forte sollecitazione alla Banca per l'adozione di correlate iniziative volte a favorire il sostegno dell'occupazione, richiedendo, in particolare, la pianificazione di un congruo programma di nuove assunzioni;
- g) le Parti hanno valutato, alla luce delle previsioni degli artt. 19 e 22 del CCNL

l'adozione degli strumenti utilizzabili per il raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli organici sopra indicati ( 248 unità) individuando, in particolare, nelle incentivazioni all'esodo anticipato per pensionamento, anche con ricorso alle c.d. *Opzione donna* e *Pensione Quota 100/Quota 102* e nel ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà gli strumenti che dovrebbero consentire, in base al criterio della volontarietà, la predetta riduzione degli organici;

- h) le Parti, fermo restando quanto previsto alla precedente lettera g), hanno inoltre individuato nel ricorso ai contratti part-time, 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;
- i) nell'ambito di un approccio sempre costruttivo e di un confronto ampio su tutte le tematiche derivanti dalla riorganizzazione, di cui le Parti hanno inteso reciprocamente darsi atto, le stesse 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;
- j) 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 onde poter esercitare un periodico controllo sulla realizzazione dei singoli progetti e sulla attivazione degli strumenti di cui alle lettere g) e h) che precedono;
- k) l'attuale politica aziendale in materia di trasferimenti, applicata autonomamente 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 (per il dettaglio si rimanda all'allegato 2); tale indennità sarà, inoltre, mantenuta nel caso il nuovo trasferimento, pur comportando un minor disagio, sia comunque ad una distanza superiore ai 30 Km. dal luogo di residenza; per le giornate in cui la prestazione lavorativa sarà svolta in modalità agile, tale indennità sarà riproporzionata su base mensile nei casi in cui la stessa risulti accordata in misura corrispondente all'utilizzo di mezzo privato;

**si è convenuto quanto segue:**

1. La premessa e gli allegati costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. La Banca manifesta la volontà di risolvere la situazione di eccedenza di personale per le complessive 248 unità attraverso il ricorso, su base volontaria, alle incentivazioni all'esodo anticipato del personale con diritto a pensione, nonché alle prestazioni straordinarie di cui al DI 83486/2014;

***Criteria di individuazione dei lavoratori in esubero***

3. Con riferimento alle ricadute occupazionali rivenienti dalla realizzazione dei progetti di cui in premessa, quantificate in 248 unità complessive, 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 criterio per la gestione degli esuberanti, comunque nell'ambito delle risorse che matureranno il diritto alle prestazioni pensionistiche AGO entro il termine del 1° gennaio 2030.

**4. Personale con diritto alla prestazione pensionistica AGO – Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**

a) Personale con decorrenza della prestazione pensionistica AGO entro il 1° gennaio 2025.

In applicazione del criterio della volontarietà di cui sopra, a tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, che abbiano maturato il diritto al trattamento pensionistico AGO ai sensi del D.L. n. 201/2011, art. 24, convertito nella Legge n. 214/2011 (c.d. "Legge Fornero") ovvero che maturino tale diritto con decorrenza non oltre il 1° gennaio 2025, 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, con ultimo giorno di servizio compreso tra il 31 ottobre 2022 ed il 31 dicembre 2024, e comunque non prima della data di maturazione del diritto alla prestazione pensionistica AGO, 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 tempistiche che saranno stabilite dall'azienda entro il 8 settembre 2022 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 4 mensilità.

b) Regime sperimentale c.d. "opzione donna"

Analoga facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, con le modalità di cui al punto 4, lett. a) che precede e con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso, sarà riconosciuta anche alle lavoratrici che intenderanno avvalersi del regime sperimentale introdotto dall'art. 1, comma 9 della legge 23 agosto 2004, n. 243 (c.d. "opzione donna"), con cessazione dal servizio entro il 31 dicembre 2024 (ultimo giorno di servizio), con esclusione di coloro che maturino entro il 1.1.2025 il diritto al trattamento pensionistico AGO di cui al punto 4.a).

A favore delle suddette lavoratrici verrà riconosciuto, escluso ogni altra erogazione, un incentivo all'esodo sotto forma di importo onnicomprensivo da erogarsi a titolo di integrazione al TFR, in una misura compresa tra 6 e 18 mensilità, secondo lo schema riportato nella seguente tabella:

n. mesi di anticipo, alla data di cessazione del rapporto, rispetto alla decorrenza della prestazione pensionistica AGO	n. mensilità incentivo
Fino a 10	6
Da 11 a 18	8
Da 19 a 24	12
Da 25 a 36	16
Oltre 36	18

- c) "Pensione Quota 100", di cui all'art. 16 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26. "Pensione Quota 102", di cui all'art. 14 del D.L. n. 4/2019, convertito in Legge n. 26/2019, integrato dall'art. 1, comma 87, lett. a), della Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Analogamente facoltà di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, con le modalità di cui al punto 4, lett. a) che precede e con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva del preavviso, sarà riconosciuta, nel numero massimo di domande accoglibili di seguito indicato, anche ai dipendenti che entro il 31 dicembre 2022 risultino in possesso del diritto al trattamento pensionistico "Pensione Quota 100", di cui all'art. 16 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, ovvero "Pensione quota 102" di cui all'art. 14 del D.L. n. 4/2019, convertito in Legge n. 26/2019, integrato dall'art. 1, comma 87, lett. a), della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, con esclusione di coloro che maturino entro il 1.1.2025 il diritto al trattamento pensionistico AGO di cui al punto 4.a).

Le domande saranno accolte nel numero massimo di 10, secondo il criterio di priorità

determinato, per ciascun interessato, dal minor numero di mesi mancanti, alla data del 1.11.2022, rispetto alla data di maturazione dei requisiti per il diritto al trattamento pensionistico AGO di cui al D.L. n. 201/2011, art. 24, convertito nella Legge n. 214/2011 (c.d. "Legge Fornero"). A parità di condizioni di priorità sarà data precedenza all'accoglimento della domanda proveniente dal dipendente con la maggiore età anagrafica.

Ai dipendenti le cui domande risulteranno accolte in applicazione dei criteri anzidetti sarà riconosciuto, esclusa ogni altra erogazione, un incentivo all'esodo sotto forma di importo onnicomprensivo da erogarsi a titolo di integrazione al TFR, in una misura compresa tra un minimo di 6 ed un massimo di 18 mensilità, secondo lo schema riportato nella seguente tabella:

n. mesi di anticipo, alla data di cessazione del rapporto, rispetto alla decorrenza della prestazione pensionistica AGO	n. mensilità incentivo
Fino a 10	6
Da 11 a 18	8
Da 19 a 24	12
Da 25 a 36	16
Oltre 36	18

\*\*\*\*\*

Restano esclusi, ai fini della presentazione della domanda di accesso ai trattamenti di cui al presente punto 4), i dipendenti appartenenti al ramo di azienda oggetto della cessione di cui all'informativa inoltrata ai competenti Organismi Sindacali in data 14 giugno 2022.

La misura della mensilità di incentivo cui ai punti a), b) e c) che precedono 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 i

competenti Ispettorati Territoriali del Lavoro con rinuncia da parte del lavoratore ad ogni pretesa relativamente all'intercorso rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione.

#### **5. Adesione al Fondo di Solidarietà**

Per il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione degli organici di cui sopra, fermo restando quanto previsto al punto 4 che precede, si farà altresì ricorso, su base volontaria, alle prestazioni straordinarie di cui al DI 83486/2014 (di seguito le "prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà"), nel limite massimo di permanenza al Fondo pari a 60 mesi, sino al raggiungimento di 248 uscite, dedotte quelle per incentivazione all'esodo anticipato di cui al punto 4 che precede, nei confronti dei lavoratori che maturino il diritto al trattamento pensionistico AGO, anche se abbiano diritto al mantenimento in servizio, successivamente al 1° gennaio 2025 ed entro il 1° gennaio 2030 e risolvano il rapporto di lavoro entro la data del 31 dicembre 2024, 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 ed irrevocabile 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 31 ottobre 2022 ed il 31 dicembre 2024 e comunicata agli interessati.

Restano esclusi, ai fini della presentazione della domanda di accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà di cui al presente punto 5) i dipendenti appartenenti al ramo di azienda oggetto della cessione di cui all'informativa inoltrata ai competenti Organismi Sindacali in data 14 giugno 2022.

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 i competenti Ispettorati 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 pari a:

- 3 mensilità, ove il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà sia entro il limite dei 36 mesi;
- 3 mensilità, ove il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà sia per un periodo superiore ai 36 mesi ed entro il limite dei 48 mesi;

- 3 mensilità, ove il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà sia per un periodo superiore ai 48 mesi.

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 erogati 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.

a) Le domande di accesso alle prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà saranno accolte sino al raggiungimento di 248 uscite, dedotte quelle per incentivazione all'esodo di cui al punto 4 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 in forza alle unità produttive in cui sono stati dichiarati esuberi, con precedenza:
  - alle domande di dipendenti appartenenti a strutture di U.O. interessate da progetti (come da Allegato 1 all'Informativa 21.6.2022), comunque nei limiti degli esuberi per progetto sull'unità produttiva, e, in subordine,
  - alle domande di dipendenti appartenenti alle U.O. interessate dai progetti, comunque nei limiti degli esuberi sull'unità produttiva dichiarati dalla U.O., e, in subordine,
  - alle domande di dipendenti in organico ad altre U.O. appartenenti alle Divisioni che hanno dichiarato esuberi e comunque nei limiti degli esuberi sull'unità produttiva dichiarati dalla Divisione,

e con la precisazione che, per i progetti con esuberi dichiarati su base regionale, l'unità produttiva da considerarsi ai fini dell'applicazione dei summenzionati criteri di precedenza sarà identificata in ciascuna piazza della regione in cui la U.O. che ha dichiarato esuberi è presente con proprie risorse.

- qualora l'applicazione dei criteri di cui sopra non risultasse sufficiente a raggiungere il numero di uscite come sopra determinato, verranno prese in considerazione le domande presentate da dipendenti in forza ad altre unità produttive, prioritariamente tenendo conto degli esuberi dichiarati su base regionale, al fine di contenere in tale ambito l'eventuale conseguente mobilità;
- 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:

- i lavoratori destinatari della legge n. 104/92, art. 3, c. 3, con diritto a



- permessi per sé o per i familiari alla data del 30.06.2022;
- maggiore prossimità alla maturazione del diritto al trattamento pensionistico AGO;
  - maggiore età anagrafica.

#### **6. 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 previsti 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 di modifiche normative e/o legislative che pregiudichino il diritto alla percezione dei trattamenti previdenziali pubblici dei lavoratori che abbiano avuto accesso al Fondo di Solidarietà, e salvo che il Fondo stesso non prosegua l'erogazione delle prestazioni straordinarie previste dal DI 83486/2014 e successive modifiche, fino alla nuova maturazione dei requisiti pensionistici, gli stessi avranno diritto a rientrare in servizio, con contratto a tempo determinato (anche part-time se richiesto dall'interessato), fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. L'azienda si riserva di collocare i lavoratori in aspettativa retribuita per l'intero predetto periodo.

#### **7. Adempimenti amministrativi**

Il lavoratore che intende aderire al Fondo di Solidarietà, nonché la lavoratrice/lavoratore che intenda aderire alle c.d. "opzione donna", "Pensione Quota 100/Quota 102" hanno l'obbligo di informazione e documentazione nei confronti dell'azienda circa la propria posizione assicurativa e contributiva complessiva, e dovranno produrre l'estratto conto contributivo 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.

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

## 8. Incontro di verifica

Le Parti si incontreranno entro il 6.10.2022 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 4 che precede (pensionabili). L'azienda comunicherà alle OO.SS. entro il 30.09.2022 il numero delle domande pervenute;
- b) in secondo luogo si prenderanno in considerazione i lavoratori che, maturando i requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici AGO successivamente al 1° gennaio 2025 ed entro il 1° gennaio 2030 abbiano fatto richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà, entro i termini previsti, secondo quanto previsto dall'art. 5 del presente accordo.

Qualora ad esito di quanto sopra non si raggiungesse il numero di uscite previsto, le Parti si incontreranno per una valutazione urgente della situazione, nel cui ambito potranno valutare gli strumenti adottabili, di cui all'art. 22 CCNL, ai fini della gestione delle eccedenze allo stato non assorbite, e compreso il ricorso alla misura del riscatto laurea.

Oggetto di confronto tra le Parti, già nel corso di tale incontro, sarà la valutazione, all'esito della provenienza territoriale delle domande, delle possibili dislocazioni sul territorio delle strutture periferiche intermedie a riporto degli Hub amministrativi di cui al successivo punto 9, lett. b), ai fini della limitazione degli impatti di mobilità territoriale, anche allo scopo di limitare quelli di tipo ambientale.

\*\*\*\*\*

Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia al DI 83486/2014.

### **Mobilità**

9. Le Parti si danno atto che la realizzazione dei progetti potrà determinare il ricorso alla mobilità territoriale. Per la gestione della stessa, in linea con il dichiarato obiettivo di contenere, per quanto possibile, le ricadute sul piano sociale e fermo in ogni caso quanto previsto ai punti da 10) a 16) che seguono, la Banca individua nelle seguenti misure le iniziative volte prioritariamente a contenerne la portata:

- a) dislocazione sul territorio di *Hub* amministrativi regionali sulle piazze di Milano, Lecco, Napoli e Roma, presso gli uffici attualmente già destinati su tali piazze a centri processing della Banca
- b) dislocazione sul territorio, presso siti aziendali di idonee dimensioni, di strutture periferiche intermedie, a riporto degli *Hub* amministrativi di cui alla lett. a) che precede, presso i quali concentrare un numero di risorse adeguato alla funzionalità degli *Hub*, compatibilmente con le esigenze organizzative ed operative degli stessi;
- c) ricorso al lavoro agile, secondo il modello aziendale del *Future of Work* in vigore, per le strutture aziendale e le mansioni a tal fine tempo per tempo individuate.

A fronte di situazioni di tipo eccezionale, inoltre, le soluzioni idonee a limitare il più possibile gli effetti della mobilità sono individuate nel telelavoro volontario e nelle eventuali altre da definire previo accordo tra le Parti.

10. Fermo quanto precede e fermo restando quanto previsto dagli artt. 93 e 115 del CCNL 19.12.2019, il ricorso alla mobilità 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 20):

- a) accoglimento delle richieste di trasferimento verso unità operative presso le quali si determinano necessità di risorse, in primo luogo attraverso avvicendamenti e/o altri trasferimenti in accoglimento di richiesta, ove compatibile, oltre che in termini di competenze professionali, anche sotto il profilo delle esigenze organizzative e produttive, privilegiando, ove possibile, le richieste presentate da personale appartenente ad unità con esuberi;
- b) ricerca prioritaria della volontarietà, attraverso specifici colloqui individuali finalizzati anche ad acquisire tutti gli elementi relativi alle condizioni personali e familiari dell'interessato;
- c) 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: unità produttive limitrofe, Provincia, Province limitrofe, Regione, Regioni limitrofe, fatto salvo quanto previsto al successivo punto 23.

11. Nel disporre i trasferimenti la Banca ricercherà, inoltre, soluzioni che ove possibile possano favorire il mantenimento e la valorizzazione della professionalità acquisita dai lavoratori/lavoratrici interessati.

12. Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge e 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;
- b) lavoratrici e lavoratori con affidamento esclusivo di minori fino a quattordici anni di età;
- c) personale portatore di handicap, anche ai sensi della L. 68/99, 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;
- d) personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

13. E' altresì previsto il consenso del lavoratore/lavoratrice al trasferimento nei seguenti casi:

- a) trasferimento del dipendente appartenente alla categoria delle Aree Professionali, con almeno 8 anni di anzianità di servizio, presso unità produttive ad oltre 60 km di distanza dalla piazza di lavoro di assegnazione;
- b) trasferimento del dipendente appartenente alla categoria delle Aree Professionali, con almeno 13 anni di anzianità di servizio, presso unità produttive ad oltre 50 km di distanza dalla piazza di lavoro di assegnazione;
- c) trasferimento del dipendente appartenente al 1° o 2° Livello Retributivo della categoria dei Quadri Direttivi, con almeno 8 anni di anzianità di servizio, presso unità produttive ad oltre 70 km di distanza dalla piazza di lavoro di assegnazione;
- d) trasferimento del dipendente appartenente al 1° o 2° Livello Retributivo della categoria dei Quadri Direttivi, con almeno 13 anni di anzianità di servizio, presso unità produttive ad oltre 60 km di distanza dalla piazza di lavoro di assegnazione;
- e) trasferimento del dipendente appartenente al 3° o 4° Livello Retributivo della categoria dei Quadri Direttivi presso unità produttive ad oltre 90 km di distanza dalla piazza di lavoro di assegnazione;

Nei casi in cui risulti già corrisposta l'indennità di pendolarismo, in particolare, ai fini della determinazione della distanza chilometrica per la quale è richiesto il consenso del lavoratore/lavoratrice interessato si terrà conto anche della distanza che ha dato origine alla predetta indennità, limitatamente ai casi in cui all'esito del nuovo trasferimento risulti complessivamente per il dipendente un maggior disagio in termini di pendolarismo. In ogni caso, qualora la distanza chilometrica dalla residenza/domicilio sia particolarmente significativa, l'azienda si impegna a valutare previamente ogni eventuale soluzione alternativa che comporti un minor disagio per la risorsa interessata, avendo come parametro di riferimento i limiti chilometrici di

cui al presente punto 13).

14. Le Parti si danno atto in ogni caso, che il requisito del consenso di cui ai punti 12) e 13) che precedono non potrà trovare applicazione in caso di mancanza di unità produttiva nell'arco dei 30 km dallo sportello che risultasse in chiusura, per le casistiche di cui al punto 12), ovvero nell'arco della maggiore distanza chilometrica prevista per i casi di cui al punto 13).
15. 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 o ad altri trasferimenti ad iniziativa aziendale sulla piazza ovvero nella regione di provenienza, tenuto conto dei requisiti professionali e provvedendo, ove possibile, agli eventuali interventi di riconversione/riqualificazione professionale che si rendessero necessari. In particolare, il lavoratore/lavoratrice interessato potrà formalizzare domanda di rientro nell'ambito della piazza ovvero della Regione di provenienza una volta decorsi 18 mesi dalla data del trasferimento, con impegno della Banca a rendere operativo il rientro nel termine di ulteriori 24 mesi dalla data di presentazione della domanda nella piazza ovvero nella Regione di provenienza, compatibilmente con le esigenze organizzative.
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, nelle misure e alle condizioni aziendali in atto, ferma la riparametrazione delle stesse su base mensile per le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile nei casi in cui la stessa risulti accordata in misura corrispondente all'utilizzo di mezzo privato. 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 19.12.2019, verranno riconosciuti i seguenti trattamenti:
  - a) quadri direttivi: un importo lordo "una tantum" di € 3.600 lordi 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 € 3.000 lordi 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. 115 del CCNL 19.12.2019, comma 6, per 5 anni senza le riduzioni di cui al comma 7 del medesimo articolo;
  - un contributo nel limite massimo di € 2.500 lordi 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:
1. 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;
  2. 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;
  3. in caso di trasferimento del solo lavoratore (senza familiari), rimborso del costo di 30 biglietti ferroviari A/R di 1a classe (ovvero, per i treni ad alta velocità, alla tariffa base standard), 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.

Si precisa che ai fini delle previsioni che precedono sono da ricondurre al concetto di familiare il coniuge/convivente more uxorio, i figli, i partner nell'ambito di unioni civili, ovvero di coppie di fatto come da declaratoria aziendale.

Si precisa altresì che gli impegni di cui al presente capitolo mobilità devono intendersi prettamente ed esclusivamente connessi alla realizzazione dei progetti di cui all'allegato 1 all'informativa del 21 giugno 2022 e, pertanto, avranno validità sino al 30.06.2025.

### **Occupazione**

18. Anche in considerazione delle istanze avanzate dalle OO.SS. nel corso della procedura di confronto che ha preceduto la sottoscrizione del presente accordo e volte a favorire interventi a sostegno della nuova occupazione e del ricambio

generazionale, la Banca si impegna, a fronte della piena realizzazione del piano di gestione degli esuberi, a realizzare fino a complessive n. 125 assunzioni a tempo indeterminato nell'arco del periodo 1.11.2022 – 30.6.2026, fatte salve le assunzioni legate al precedente piano di riorganizzazione e fermo l'impegno ad un numero di assunzioni proporzionale in caso di mancato raggiungimento della piena realizzazione del piano di gestione degli esuberi. Negli incontri di verifica di cui al punto 23) la Banca fornirà periodici aggiornamenti riguardo allo stato di avanzamento di tale programma di assunzioni, con maggiore dettaglio di quelle realizzate nell'ambito della rete commerciale, rispetto alle cui esigenze di organico la Banca assicurerà un *focus* costante durante l'intero arco di piano. Ai fini delle predette assunzioni, la Banca si impegna a tenere in considerazione anche le candidature di coloro che, in possesso dei requisiti di idoneità stabiliti dall'azienda, abbiano prestato attività lavorativa con contratto di somministrazione (o a tempo determinato) nelle aziende del Gruppo in Italia per almeno 8 mesi, avviando al relativo processo di recruiting tutti i candidati che avranno manifestato interesse in tal senso.

Le Parti si danno atto del dichiarato orientamento dell'azienda a favorire l'assunzione di giovani al di sotto dei 35 anni per una quota delle assunzioni di cui sopra.

### **Inquadramenti**

19. Con riferimento alle figure professionali di nuova introduzione per effetto dei progetti di cui all'allegato 1, vengono riconosciuti, anche ai sensi degli artt. 87 e 95 del CCNL 19.12.2019, i seguenti inquadramenti minimi:

<b>Ruolo</b>	<b>Inquadramento</b>
Responsabile Consulenza Diretta	QD4
Responsabile di team di consulenza diretta	QD2
Digital Premium Banker	QD1 (con riconducibilità a tale figura della declaratoria già definita nell'ambito del C.I.A. per la figura professionale del Consulente Investimenti, con conseguente applicazione della medesima disciplina in tema di promozioni per adibizioni)
Responsabile HUB Regionale	QD2
Capo Isola di HUB Regionale	QD1
Responsabile Sportello virtuale '095'	QD2

### Formazione

20. 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.
21. 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 22;
  - 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.
22. 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 DL 83486/2014 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 e fermo sin da ora l'impegno delle Parti stesse a confrontarsi per definire i necessari accordi sindacali. I piani formativi saranno oggetto di elaborazione, analisi e valutazione all'interno della Commissione Paritetica per la Formazione Finanziata anche attraverso l'individuazione di appositi percorsi formativi. La fruizione della formazione potrà avvenire anche da remoto, prioritariamente all'interno delle fasce orarie di lavoro contrattualmente previste, nel rispetto delle esigenze formative di finanziamento.



### **Informativa sindacale**

23. Successivamente all'incontro di cui all'art. 8 che precede, le Parti si incontreranno semestralmente a partire dal mese di aprile 2023 e sino al mese di ottobre 2026 per la verifica dello stato di avanzamento delle assunzioni previste al punto 18 (con evidenza di quelle di risorse di età fino a 35 anni) e per la verifica degli ulteriori impatti organizzativi sul personale di cui al presente piano ivi compresi gli aspetti di mobilità anche relativi ai casi di cui al punto 12), nonché per una verifica sull'andamento della realizzazione dei singoli progetti e sulle conseguenti ricadute sul personale in termini di esigenze di riconversione/riqualificazione professionale.
24. 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 ai punti 12 e 13 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. Oggetto di confronto tra le Parti, nel corso di tali incontri, sarà anche la valutazione delle possibili dislocazioni sul territorio di ulteriori strutture periferiche intermedie, nonché, a fronte di situazioni concordemente ritenute di carattere eccezionale, l'eventuale ricorso al telelavoro volontario, ovvero ad altri strumenti da definire previo accordo tra le Parti.
25. 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.
26. Richiamate le comunicazioni già fornite alle Organizzazioni Sindacali nel corso della procedura in merito alle *tranche* di sportelli Premium che saranno interessati da accorpamento con altri sportelli Premium, ovvero da conversione in sportelli DB Easy entro il 31.03.2023, si conferma che le ulteriori *tranche* di accorpamenti/conversioni successive a tale data saranno oggetto di analogha informativa alle Organizzazioni Sindacali almeno tre mesi prima delle chiusure/conversioni e comunque in anticipo rispetto all'inoltro delle comunicazioni esterne.
27. 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 ai sensi dell'art. 21 del CCNL 19.12.2019 e dell'Accordo integrante il CIA 24.12.2020 in materia di appalti, fermo restando che le correlate procedure

sindacali previste dal CCNL e/o dal CIA in merito alle ricadute sul personale derivanti da tali iniziative si intendono esaurite con la firma del presente accordo per gli effetti dichiarati nell'informativa del 21.6.2022.

Deutsche Bank S.p.A.

Le SS.OO.CC.

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN

#### **Dichiarazione dell'Azienda**

Con riferimento ai punti 12) e 13) del presente Accordo, l'Azienda si impegna a valutare con particolare attenzione i casi di rilevante e comprovata gravità e che richiedano l'assistenza da parte del lavoratore/lavoratrice.

#### **Dichiarazione dell'Azienda**

L'azienda dichiara che per l'esercizio 2022 restano comunque esclusi dal calcolo degli indicatori che verranno definiti, ai fini della determinazione del premio aziendale collettivo, i costi rivenienti dalle poste straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al presente accordo.