



A TUTTI I COLLEGHI DEL GRUPPO DEUTSCHE BANK ITALIA FIRMATA L'INTESA SULLE RIORGANIZZAZIONI NEL GRUPPO DB

Dopo una trattativa complessa e difficile durata oltre due mesi, nella giornata del 30 aprile è stata firmata l'intesa tra le sottoscritte Organizzazioni Sindacali del Tavolo Unitario e DB per far fronte alle tensioni occupazionali derivanti dalle annunciate riorganizzazioni aziendali previste nel piano d'impresa 2013 - 2015: Progetto Opex, introduzione ATM di ultima generazione e nuovo modello organizzativo degli sportelli della Rete, apertura di una Branch del Consorzio in Polonia.

L'accordo, per nulla scontato alla vigilia vista la distanza tra le parti emersa nei primi incontri, è un passo importante per circoscrivere le attuali tensioni occupazionali e sociali ma anche per cercare di governare i cambiamenti in atto all'interno del Gruppo, cosa non facile nell'ambito di una realtà multinazionale come quella in cui lavoriamo.

Alla base dell'intesa vi è il Protocollo sulle Relazioni Sindacali nel Gruppo Deutsche Bank, fortemente voluto dal Tavolo Unitario, con il quale vengono garantiti ampi diritti di informativa e contrattazione per le Organizzazioni Sindacali e soprattutto **l'Azienda si impegna a non operare ulteriori interventi che possano comportare riduzione di organico almeno sino al 31.12.2016.**

L'Azienda ha inoltre confermato l'impegno a proseguire nella politica di nuove assunzioni in relazione allo "sviluppo del business", anche stabilizzando contratti temporanei.

Per quanto concerne l'aspetto legato alle **fuoriuscite di personale, pari a 217 a livello di Gruppo**, il nucleo centrale dell'accordo prevede il ricorso **su base volontaria** alle incentivazioni all'esodo per coloro che sono già in possesso dei requisiti pensionistici o che li matureranno entro il 30.6.2015, ed al Fondo di Sostegno al Reddito (Fondo esuberi) per coloro che matureranno il diritto all'erogazione della pensione entro 60 mesi a partire dal 1.7.2015 e sino al 30.6.2020.

In particolare:

coloro che decideranno di accedere all'incentivazione all'esodo riceveranno 12 mensilità (una intera annualità) a titolo di bonus onnicomprensivo per la risoluzione del rapporto di lavoro;

coloro che aderiranno al Fondo di Solidarietà, riceveranno le seguenti agevolazioni economiche a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro:

- versamento dei contributi INPS sino alla maturazione del requisito pensionistico;
- **in caso di permanenza nel Fondo di solidarietà fino a 12 mesi**: un numero di mensilità che, sommate ai mesi di godimento delle prestazioni del Fondo di solidarietà, sia pari a 12 (con un minimo di 4 mensilità);
- **in caso di permanenza nel Fondo di solidarietà da 13 a 60 mesi**: un numero di mensilità pari a 6.
- un importo pari al 5,50% della retribuzione annua lorda per i mesi di permanenza nel Fondo con la possibilità, su base volontaria, di versamento sulla propria posizione nel Fondo Pensione DB;
- un importo in cifra fissa pari ad Euro 1.550;
- mantenimento della polizza sanitaria durante il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà alle stesse condizioni del personale in servizio;
- riconoscimento dell'eventuale premio di anzianità CIA (25 o 35/40 anni di servizio) qualora lo stesso maturi durante il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà;
- riconoscimento di due annualità lorde in caso di morte qualora ciò dovesse accadere durante la permanenza nel Fondo di solidarietà (previsione CIA per il personale in servizio);
- mantenimento a carico del Fondo Pensione DB delle spese amministrative alle stesse condizioni del personale in servizio durante la permanenza nel Fondo di Solidarietà;
- applicazione agli interessati delle condizioni previste per il personale in quiescenza dalla data di accesso al Fondo, salvo per quanto riguarda eventuali mutui che rimarranno regolati alle condizioni del personale in servizio.

Altra importante garanzia ottenuta è la previsione che le Aziende del Gruppo garantiranno i colleghi che aderiranno al Fondo di solidarietà anche in caso di variazioni delle norme di Legge per evitare quanto accaduto con i cosiddetti "esodati". A questo proposito i lavoratori verranno mantenuti al Fondo per il periodo massimo consentito (60 mesi) e, qualora ciò non risultasse ancora sufficiente, assunti a tempo determinato per altri 6 mesi (la banca potrà decidere se accogliere effettivamente in servizio gli interessati oppure erogare un importo a titolo di aspettativa retribuita pari a quanto precedentemente erogato dal Fondo di solidarietà).

Nel caso in cui non si raggiungesse il numero di uscite previste attraverso le incentivazioni all'esodo od il ricorso al Fondo di Solidarietà, la banca potrebbe attivare le procedure di legge per la risoluzione del rapporto di lavoro, esclusivamente nei confronti dei Lavoratori già in possesso dei requisiti pensionistici, che non avessero volontariamente aderito al piano, senza corresponsione di incentivazione, sino al raggiungimento del numero fissato.

L'intesa, inoltre, disciplina:

- **la mobilità territoriale** (escludendo quella internazionale) derivante dai vari progetti illustrati dall'azienda, garantendo ai colleghi le condizioni di minor disagio possibile e nuove tabelle per il pendolarismo;
- **la formazione** necessaria per la riqualificazione in mansioni diverse;
- **il part-time**, quale strumento di parziale riduzione delle tensioni occupazionali con impegno aziendale a soddisfare almeno 15 richieste oltre i limiti previsti dal CIA entro il mese di giugno 2016;
- periodici **incontri di verifica** tra le parti tesi a monitorare l'andamento della riorganizzazione ed i suoi effetti sui lavoratori;
- impegno a contenere il ricorso alle **consulenze esterne**.

Pur in presenza della volontà di raggiungere un accordo soddisfacente, le Organizzazioni Sindacali del Tavolo Unitario hanno ribadito alla banca la loro netta contrarietà al trasferimento di attività lavorative nella Branch di DB Consorzio in Polonia ed hanno indirizzato una lettera all'azienda nella quale si dichiara che si ritiene indispensabile, nell'ambito dei progetti di riduzione dei costi, agire sull'ammontare complessivo del sistema incentivante, sui compensi al management, sulle spese superflue o eccessive e sulla riduzione delle consulenze.

Le domande di accesso all'incentivo e al Fondo dovranno essere presentate dopo l'emanazione di specifica comunicazione aziendale, che avverrà entro il 16 maggio 2014 (il primo incontro di verifica tra Azienda e Organizzazioni sindacali è già previsto entro il 20 giugno).

Le scriventi Organizzazioni Sindacali sono da subito a disposizione di tutti i colleghi per ogni necessario chiarimento utile a maturare la propria scelta di adesione alle proposte di incentivazione alla fuoriuscita od a meglio comprendere termini e significato dell'intesa raggiunta.

Milano, 5 maggio 2014

Le Delegazioni Sindacali di Gruppo

FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL UILCA