

## 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 2021**

In Milano, in data 10 novembre 2021

tra

la Deutsche Bank S.p.A. (di seguito "la Banca" o DB Spa)

e

le Delegazioni sindacali

FABI  
FIRST-CISL  
FISAC-CGIL  
UILCA  
UNISIN

#### **Premesso che:**

- la Banca e le OO.SS. (di seguito "le Parti") si sono incontrate per definire, ai sensi dell'art. 48 del CCNL 31.3.2015, come modificato dall'Accordo di Rinnovo 19.12.2019, 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 2021;
- le Parti hanno convenuto di considerare, a tal fine, (i) l'indicatore di efficienza costituito dal "**cost/income ratio**", (ii) l'indicatore di produttività costituito dal "**margin di intermediazione pro capite**";
- le Parti, in considerazione della specificità della situazione, hanno valutato la possibilità di definire modalità aggiuntive di fruizione del premio anche mediante il ricorso a misure di *welfare* in conformità al vigente quadro normativo di riferimento;

#### **si è convenuto quanto segue:**

in applicazione dell'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015 come modificato dall'Accordo di Rinnovo 19.12.2019 sopra richiamato, il premio aziendale relativo all'esercizio 2021 a favore dei quadri direttivi (QD) e del personale appartenente alle aree professionali (dalla 1a alla 3a) (AP) verrà determinato secondo gli indicatori e i criteri di seguito indicati:

#### **1. "Cost income ratio"**

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

- a) il costo è dato dalla somma delle voci 150, 170 e 180 del Conto Economico; restano comunque esclusi dal calcolo, per l'esercizio 2021, il costo della quota straordinaria, sostenuto nel medesimo esercizio, riveniente dal cosiddetto "fondo salva-banche", nonché eventuali poste straordinarie del Fondo di Solidarietà;
- b) la redditività è data dalla somma delle voci 120 e 190 del Conto Economico al netto della voce 70 del Conto Economico riferita ai dividendi rivenienti dalle società del Gruppo; resta comunque esclusa dal calcolo la quota parte riveniente da eventuali proventi straordinari;

Una prima quota di premio pro-capite maturerà nel caso l'indicatore "cost income ratio" si posizionasse ad un livello compreso tra **84,00 e 70,00**. In tal caso, al personale interessato verrà erogato un premio monetario pro capite, nelle misure lorde di seguito indicate

INQUADRAMENTO	PREMIO PRO CAPITALE
Quadri Direttivi 3° e 4° Liv.	<b>€ 800,00</b>
Quadri Direttivi 1° e 2 Liv.	<b>€ 735,00</b>
Aree Professionali	<b>€ 665,00</b>

Qualora l'indicatore del "cost income ratio" si posizionasse ad un livello non superiore al valore di **69,99** al personale interessato verrà erogato un premio monetario pro capite nelle misure di seguito indicate

INQUADRAMENTO	PREMIO PRO CAPITALE
Quadri Direttivi 3° e 4° Liv.	<b>€ 880,00</b>
Quadri Direttivi 1° e 2 Liv.	<b>€ 810,00</b>
Aree Professionali	<b>€ 730,00</b>

## 2. "Margine di intermediazione pro capite"

Viene adottato l'indicatore di produttività rappresentato dal "margine di intermediazione pro capite", calcolato sul dato risultante in bilancio dal prospetto di Conto Economico (voce 120) dell'esercizio di competenza, rapportato al numero medio dei dipendenti, come riportato nella Nota Integrativa ai bilanci, Parte C "Informazioni sul Conto Economico" - Sez. 9.2.

Qualora detto indicatore risultasse superiore a **€ 285.000** maturerà, in aggiunta all'importo determinato in applicazione del punto 1 che precede, una ulteriore quota di premio monetario pro-capite nella misura pari a **€ 200,00** lordi in cifra fissa per ciascun livello di classificazione.

## 3. Criteri di misurazione degli incrementi di efficienza e produttività

Ai fini della individuazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 2 del Decreto Interministeriale 25.3.2016, dei criteri di misurazione degli incrementi di efficienza e produttività degli indicatori come sopra individuati, le parti convengono che il "periodo congruo" di cui alla citata previsione di legge, al quale fare riferimento per la "misurazione e verifica degli incrementi ...", il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente

*individuati*”, deve intendersi definito, per ciascun indicatore, secondo quanto in appresso indicato:

indicatore	“periodo congruo”
“cost income ratio”	<u>Confronto su base annuale:</u> valore dell’indicatore al 31.12.2021 rispetto al 31.12.2020
“margine di intermediazione pro capite”	<u>Confronto su base annuale:</u> valore dell’indicatore al 31.12.2021 rispetto al 31.12.2020

#### 4. Conto Welfare (CW)

Alla maturazione di almeno una delle componenti di premio di cui ai punti da 1. e 2. che precedono per effetto del raggiungimento del corrispondente valore obiettivo ivi indicato, nei confronti di ciascun dipendente delle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali in organico alla data del 31 dicembre 2021 e che risulti in servizio e non in preavviso di dimissioni alla data del 1° maggio 2022 si procederà all’attivazione di un Conto Welfare individuale nella misura fissa di **€ 500,00** pro-capite per l’accesso, tramite apposita piattaforma resa disponibile dall’azienda mediante ricorso ad un provider specializzato, ad un paniere predefinito di beni, servizi ed utilità, ai sensi dell’art. 51 del T.U. di cui al DPR 22.12.1986 n. 917, la cui composizione, nei limiti di spesa previsti, sarà rimessa alla libera scelta del lavoratore. Gli importi del Conto Welfare eventualmente non utilizzati entro la data di scadenza del piano quale successivamente comunicata a mezzo di lettera circolare aziendale saranno destinati alla posizione previdenziale integrativa alla quale il dipendente risulti iscritto.

#### 5. Modalità di corresponsione delle eventuali quote di premio

Per ciascun indicatore che abbia determinato, ai sensi di quanto precede, la maturazione di una corrispondente quota di premio e che risulti, nel contempo, in miglioramento rispetto al periodo congruo di riferimento come sopra stabilito, in conformità alla normativa di riferimento, la corrispondente quota di premio pro-capite, in misura corrispondente al relativo costo aziendale, potrà a scelta del dipendente essere destinata a misure di welfare aziendale, ad integrazione dell’importo del valore del conto welfare di cui al punto 4 che precede, sussistendone i presupposti rispetto alla normativa fiscale di riferimento. Nelle tabelle che seguono sono riportati i valori del premio lordo monetario e del premio lordo convertito in Conto Welfare, rispettivamente, nell’ ipotesi di valore del C.I.R. compreso tra 70 e 84 (Tabella 1) e nell’ipotesi di valore del C.I.R. inferiore a 70 (Tabella 2).

TABELLA 1

Indicatore	Categorie dipendenti	Premio Lordo monetario pro capite	Premio lordo convertito in Conto Welfare (*)
Cost Income Ratio	QD 3 e 4	€ 800	€ 1.024
	QD 1 e 2	€ 735	€ 940
	AP	€ 665	€ 850
Margine di Intermediazione pro capite	Tutti i dipendenti AP, QD1 e 2, QD3e 4	€ 200	€ 256

TABELLA 2

Indicatore	Categorie dipendenti	Premio Lordo monetario pro capite	Premio lordo convertito in Conto Welfare (*)
Cost Income Ratio	QD 3 e 4	€ 880	€ 1.126
	QD 1 e 2	€ 810	€ 1.036
	AP	€ 730	€ 934
Margine di Intermediazione pro capite	Tutti i dipendenti AP, QD1 e 2, QD3 e 4	€ 200	€ 256

(\*) quota intera di premio monetario pro-capite convertito in Conto Welfare corrispondente al costo aziendale

Resta ferma, inoltre, per ciascun dipendente, anche la possibilità di destinare sin da subito alla posizione previdenziale integrativa alla quale risulta iscritto l'intera quota di

premio convertibile a Conto Welfare, al fine di poter beneficiare della specifica agevolazione prevista dall'articolo 1, comma 184-bis della Legge 208/2015, così come modificato dall'articolo 1, comma 160, lett. c) della Legge 232/2016.

#### **6. Risultato economico negativo**

In ogni caso, qualora la Banca presentasse un risultato delle attività ordinarie negativo, al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni queste ultime laddove imputate al risultato ordinario, non si darà luogo ad alcuna erogazione a titolo di premio collettivo.

#### **7. Incontro di verifica**

Nel corso di apposito incontro, convocato dall'azienda entro 10 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 e degli eventuali incrementi di efficienza e produttività di cui al punto 3 che precede, nonché alla conseguente determinazione dei relativi importi da erogare per ciascun livello di classificazione, redigendone apposito verbale.

#### **8. Criteri di attribuzione e modalità di erogazione del premio**

Ferme le condizioni di cui al punto 4 che precede per l'attivazione del Conto Welfare individuale ivi descritto, il premio aziendale complessivamente maturato ai sensi di quanto precede verrà erogato a tutti i dipendenti che risulteranno in servizio alla data del 31.12.2021 sulla base dell'inquadramento risultante a tale data.

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

Il premio aziendale verrà altresì riconosciuto pro-quota, esclusivamente in forma monetaria, secondo i criteri e le previsioni del presente accordo, con monetizzazione pro-quota anche dell'importo lordo corrispondente al conto welfare individuale di cui al punto 4 che precede:

- ai lavoratori in somministrazione che abbiano prestato effettivo servizio nel corso del 2021 per un periodo di almeno tre mesi purché non abbiano cessato il rapporto di lavoro per dimissioni volontarie ovvero per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- ai lavoratori che hanno avuto accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà nel corso del 2021 o entro il 30.04.2022;
- ai lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro per pensionamento con adesione al piano di *early retirement* realizzato dalla Banca nel corso del 2021;

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,
- 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 non incentivate 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 31.3.2015, come modificato dall'Accordo di Rinnovo 19.12.2019.

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

L'erogazione del premio in forma monetaria 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 7 si concluda entro il giorno 10 del medesimo mese di maggio, ovvero, in caso contrario, con le competenze del successivo mese di giugno.

Il personale che opererà per la destinazione del premio al Conto Welfare, nei termini sopra previsti, ne dovrà dare comunicazione all'azienda, con le modalità che saranno rese note a mezzo di apposita comunicazione aziendale, nella quale saranno altresì rese note le prestazioni assoggettabili al rimborso, il relativo periodo di riferimento e la relativa documentazione da produrre a supporto.

Gli importi destinati al Conto Welfare ed eventualmente non utilizzati entro la data di scadenza del piano saranno destinati alla posizione previdenziale integrativa alla quale il dipendente risulta iscritto.

#### **9. Misure di welfare**

Il Conto Welfare sarà costituito da un paniere predefinito di beni, servizi ed utilità, rientranti tra quelli previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 51 del T.U. di cui al DPR 22.12.1986 n. 917 così come modificato dalla L. 208/2015 e dalla L. 232/2016, la cui composizione, entro i limiti di spesa anzidetti, sarà rimessa alla libera scelta del lavoratore.

Beni, servizi ed utilità del Conto Welfare saranno accessibili per il personale interessato tramite piattaforma informatica messa a disposizione dalla Banca.

Deutsche Bank S.p.A.

Le Delegazioni sindacali

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN