

In Milano, in data 8 marzo 2011

tra

la Deutsche Bank S.p.A. (di seguito "la Banca" o DB Spa) rappresentata dai Sigg. C. Gonzaga, F. Zambruno, F. Ponti e F. Cimmino

e

le Delegazioni sindacali

FABI rappresentata dai Sigg. M. Belfiore, S. Caldara, E. Camisasca, C. Brusaglia e E. Campi

FIBA-CISL rappresentata dai Sigg. M. Gemelli, D. Iodice, M. Marino, M. Piana e M. Pontiggia

FISAC-CGIL rappresentata dai Sigg. C. Cornelli, L. Santosuosso, M. Bordini, A. Pozzi, R. Salzano e M. Colombo

UILCA rappresentata dai Sigg. R. De Giovanni, R. Morra, L. Peveri, S. Martorelli, S. Bertelli, C. Napolitano e R. Della Noce

è stata sottoscritta la seguente ipotesi di intesa, relativamente alle materie di seguito riportate, per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale per il personale della Deutsche Bank S.p.A. del 25 novembre 2005, fermo restando che le parti provvederanno ad una revisione e/o aggiornamento della restante normativa del CIA e degli accordi integranti lo stesso, a parità di costi per l'azienda fatto salvo quanto previsto nel presente accordo, nell'ambito della stesura dell'articolato del nuovo CIA e dei predetti accordi che le parti si impegnano ad effettuare entro tre mesi dalla data odierna. In tale sede le parti individueranno, altresì, le materie previste dalla contrattazione integrativa aziendale da ritenersi applicabili ai quadri direttivi e al personale delle aree professionali dipendenti dalle società o aziende del Gruppo Deutsche Bank S.p.A..

Premio aziendale per gli esercizi 2011-2012

Il premio aziendale relativo all'esercizio 2011 e 2012 da riconoscersi, in applicazione dell'art. 43 del CCNL 8 dicembre 2007, a favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali (dalla 1a alla 3a), verrà erogato in base alle condizioni, ai criteri e agli indicatori previsti nel verbale di accordo sottoscritto in data odierna e allegato alla presente ipotesi d'intesa, di cui costituisce parte integrante.

INQUADRAMENTI

La materia degli inquadramenti ha formato oggetto di specifica contrattazione tra le parti volta a individuare e disciplinare le nuove figure professionali, con particolare riferimento ai ruoli individuati nelle diverse linee di business dell'area commerciale e nei centri di Processing e di Middle Office, definendo i relativi profili

professionali e inquadramenti nell'ambito delle aree professionali e dei quadri direttivi.

Le relative intese, riportate nel documento allegato, saranno inserite nell'articolato del nuovo CIA, previa definizione delle declaratorie relative ai nuovi profili professionali.

Qualora per il conseguimento degli inquadramenti di cui sopra sia previsto un periodo minimo di effettiva adibizione nel ruolo, si terrà conto, ai fini della relativa decorrenza, dei periodi di adibizione successivi al 1° luglio 2010.

Le parti, in sede di stesura dell'articolato CIA provvederanno, altresì, ad effettuare una revisione della normativa in materia di inquadramenti contenuta nel CIA 25.11.2005, aggiornando, ove necessario, la denominazione e la descrizione dei profili professionali ivi previsti ed ancora applicabili in coerenza con l'attuale realtà organizzativa ed operativa della Banca, fermi restando i livelli d'inquadramento attualmente riconosciuti per le figure professionali già disciplinate.

In particolare, verrà verificata l'attuale sussistenza dei ruoli riportati nel documento allegato nell'ambito della Banca, ovvero di DB Consorzio per quanto concerne i ruoli specialistici di DG e del CED, nonché la coerenza del loro profilo professionale con l'attuale struttura organizzativa della Banca, al fine di valutarne l'eventuale mantenimento o la loro eliminazione.

BORSE DI STUDIO

L'importo di cui all'ultimo comma dell'art. 15 CIA verrà elevato da € 1.300,00 a € 1.500,00.

PROVVIDENZE PER I FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

L'importo di cui all'art. 16 CIA verrà elevato da € 2.500,00 a € 3.000,00.

EROGAZIONE PER MORTE O INABILITA'

L'importo dell'erogazione minima prevista all'art. 22 del CIA verrà elevata ad € 65.000,00.

INDENNITA' PER GLI ADDETTI AI CENTRALINI TELEFONICI NON VEDENTI

L'indennità per centralinisti non vedenti, attualmente corrisposta nella misura prevista dal comma 3 dell'art. 27 CIA, verrà incrementata di ulteriori € 2,00 per ogni giorno di effettiva spettanza.

ALTRE AGEVOLAZIONI

La Banca si dichiara disponibile a rivedere in termini migliorativi le condizioni relative alle agevolazioni a favore del personale attualmente in essere e riguardanti, indicativamente, mutui ipotecari, prestiti e altre agevolazioni su servizi bancari, previa approvazione dei competenti organismi aziendali.

FONDO PENSIONE

Le parti si impegnano a perfezionare in apposito accordo, da stipulare entro la data del 30.6.2011, le intese che saranno raggiunte relativamente alle problematiche evidenziate in materia di Fondo Pensione nella lettera indirizzata dalle OO.SS. alla Banca in data 28 luglio 2010, che hanno già formato oggetto di esame congiunto tra le parti, per la modifica delle relative norme statutarie, comprese, in ogni caso, quelle necessarie all'ampliamento della platea degli aderenti ai componenti del nucleo familiare (moglie e figli) del dipendente, anche se fiscalmente non a carico.

Tali modifiche saranno tempestivamente sottoposte agli Organi statutari del Fondo Pensione per le delibere di competenza, necessarie al perfezionamento del processo di attuazione delle modifiche medesime.

PART-TIME

Nell'accordo aziendale 25.11.2005 verrà aggiunta la seguente **Dichiarazione 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 2 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.

COMMISSIONE PER LE AZIONI POSITIVE SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'accordo aziendale 25.11.2005 verrà aggiunta, tra le problematiche oggetto di valutazione congiunta nell'ambito della Commissione anche la seguente:

- tutela della condizione di paternità/maternità

Verrà altresì demandata alla Commissione l'esame della suddetta problematica, per l'individuazione e la proposta di eventuali misure organizzative volte a facilitare la conciliazione tra lavoro e vita familiare.

DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA CASSA

Il quarto e il quinto comma dell'art. 26 del CIA 25.11.2005 sono da intendersi abrogati.

il secondo comma della Dichiarazione dell'Azienda in calce al predetto art. 26 CIA è sost

In Milano, in data 8 marzo 2011

tra

la Deutsche Bank S.p.A. (di seguito "la Banca" o DB Spa) rappresentata dai Sigg. C. Gonzaga, F. Zambruno, F. Ponti e F. Cimmino

e

le Delegazioni sindacali

FABI rappresentata dai Sigg. M. Belfiore, S. Caldara, E. Camisasca, C. Brusaglia e E. Campi

FIBA-CISL rappresentata dai Sigg. M. Gemelli, D. Iodice, M. Marino, M. Piana e M. Pontiggia

FISAC-CGIL rappresentata dai Sigg. C. Cornelli, L. Santosuosso, M. Bordini, A. Pozzi, R. Salzano e M. Colombo

UILCA rappresentata dai Sigg. R. De Giovanni, R. Morra, L. Peveri, S. Martorelli, S. Bertelli, C. Napolitano e R. Della Noce

è stata sottoscritta la seguente ipotesi di intesa, relativamente alle materie di seguito riportate, per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale per il personale della Deutsche Bank S.p.A. del 25 novembre 2005, fermo restando che le parti provvederanno ad una revisione e/o aggiornamento della restante normativa del CIA e degli accordi integranti lo stesso, a parità di costi per l'azienda fatto salvo quanto previsto nel presente accordo, nell'ambito della stesura dell'articolato del nuovo CIA e dei predetti accordi che le parti si impegnano ad effettuare entro tre mesi dalla data odierna. In tale sede le parti individueranno, altresì, le materie previste dalla contrattazione integrativa aziendale da ritenersi applicabili ai quadri direttivi e al personale delle aree professionali dipendenti dalle società o aziende del Gruppo Deutsche Bank S.p.A..

Premio aziendale per gli esercizi 2011-2012

Il premio aziendale relativo all'esercizi 2011 e 2012 da riconoscersi, in applicazione dell'art. 43 del CCNL 8 dicembre 2007, a favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali (dalla 1a alla 3a), verrà erogato in base alle condizioni, ai criteri e agli indicatori previsti nel verbale di accordo sottoscritto in data odierna e allegato alla presente ipotesi d'intesa, di cui costituisce parte integrante.

INQUADRAMENTI

La materia degli inquadramenti ha formato oggetto di specifica contrattazione tra le parti volta a individuare e disciplinare le nuove figure professionali, con particolare riferimento ai ruoli individuati nelle diverse linee di business dell'area commerciale e nei centri di Processing e di Middle Office, definendo i relativi profili professionali e inquadramenti nell'ambito delle aree professionali e dei quadri direttivi.

Le relative intese, riportate nel documento allegato, saranno inserite nell'articolato del nuovo CIA, previa definizione delle declaratorie relative ai nuovi profili professionali.

Qualora per il conseguimento degli inquadramenti di cui sopra sia previsto un periodo minimo di effettiva adibizione nel ruolo, si terrà conto, ai fini della relativa decorrenza, dei periodi di adibizione successivi al 1° luglio 2010.

Le parti, in sede di stesura dell'articolato CIA provvederanno, altresì, ad effettuare una

revisione della normativa in materia di inquadramenti contenuta nel CIA 25.11.2005, aggiornando, ove necessario, la denominazione e la descrizione dei profili professionali ivi previsti ed ancora applicabili in coerenza con l'attuale realtà organizzativa ed operativa della Banca, fermi restando i livelli d'inquadramento attualmente riconosciuti per le figure professionali già disciplinate.

In particolare, verrà verificata l'attuale sussistenza dei ruoli riportati nel documento allegato nell'ambito della Banca, ovvero di DB Consorzio per quanto concerne i ruoli specialistici di DG e del CED, nonché la coerenza del loro profilo professionale con l'attuale struttura organizzativa della Banca, al fine di valutarne l'eventuale mantenimento o la loro eliminazione.

BORSE DI STUDIO

L'importo di cui all'ultimo comma dell'art. 15 CIA verrà elevato da € 1.300,00 a € 1.500,00.

PROVVIDENZE PER I FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

L'importo di cui all'art. 16 CIA verrà elevato da € 2.500,00 a € 3.000,00.

EROGAZIONE PER MORTE O INABILITA'

L'importo dell'erogazione minima prevista all'art. 22 del CIA verrà elevata ad € 65.000,00.

INDENNITA' PER GLI ADDETTI AI CENTRALINI TELEFONICI NON VEDENTI

L'indennità per centralinisti non vedenti, attualmente corrisposta nella misura prevista dal comma 3 dell'art. 27 CIA, verrà incrementata di ulteriori € 2,00 per ogni giorno di effettiva spettanza.

ALTRE AGEVOLAZIONI

La Banca si dichiara disponibile a rivedere in termini migliorativi le condizioni relative alle agevolazioni a favore del personale attualmente in essere e riguardanti, indicativamente, mutui ipotecari, prestiti e altre agevolazioni su servizi bancari, previa approvazione dei competenti organismi aziendali.

FONDO PENSIONE

Le parti si impegnano a perfezionare in apposito accordo, da stipulare entro la data del 30.6.2011, le intese che saranno raggiunte relativamente alle problematiche evidenziate in materia di Fondo Pensione nella lettera indirizzata dalle OO.SS. alla Banca in data 28 luglio 2010, che hanno già formato oggetto di esame congiunto tra le parti, per la modifica delle relative norme statutarie, comprese, in ogni caso, quelle necessarie all'ampliamento della platea degli aderenti ai componenti del nucleo familiare (moglie e figli) del dipendente, anche se fiscalmente non a carico.

Tali modifiche saranno tempestivamente sottoposte agli Organi statutari del Fondo Pensione per le delibere di competenza, necessarie al perfezionamento del processo di attuazione delle modifiche medesime.

PART-TIME

Nell'accordo aziendale 25.11.2005 verrà aggiunta la seguente **Dichiarazione dell'Azienda:**

L'Azienda si impegna altresì a valutare la possibilità di dare accogliimento,

compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, anche oltre i limiti percentuali di cui al punto 2 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.

COMMISSIONE PER LE AZIONI POSITIVE SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'accordo aziendale 25.11.2005 verrà aggiunta, tra le problematiche oggetto di valutazione congiunta nell'ambito della Commissione anche la seguente:

- tutela della condizione di paternità/maternità

Verrà altresì demandata alla Commissione l'esame della suddetta problematica, per l'individuazione e la proposta di eventuali misure organizzative volte a facilitare la conciliazione tra lavoro e vita familiare.

DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA CASSA

Il quarto e il quinto comma dell'art. 26 del CIA 25.11.2005 sono da intendersi abrogati.

il secondo comma della Dichiarazione dell'Azienda in calce al predetto art. 26 CIA è sostituito dal seguente:

"Nei confronti del personale assunto prima dell'1.10.1985, preventivamente alla suddetta adibizione, l'Azienda curerà di ottenere il consenso degli interessati, fatte salve le temporanee esigenze di servizio (comprese quelle per sostituzioni) comunque non superiori a quattro mesi continuativi, ovvero le esigenze di riorganizzazione".

Deutsche Bank S.p.A.

Le Delegazioni Sindacali

FABI



Gruppo Deutsche Bank: rinnovo Cia 2011

FIBA-CISL
FISAC-CGIL

UILCA