

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

24.12.2020

per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali (dalla 1a alla 3a)
della Deutsche Bank SpA

Impegni assunti dall'Azienda

Altri Accordi Aziendali

INDICE

Art. 1	CRITERI DI INQUADRAMENTO NELL'AMBITO DELLA DIREZIONE GENERALE	Pag. 5
Art. 2	CRITERI DI INQUADRAMENTO NELL'AMBITO DELLE UNITA' DI RETE	Pag. 7
Art. 3	CRITERI DI INQUADRAMENTO NELL'AMBITO DEI CENTRI MIDDLE OFFICE E PROCESSING	Pag. 10
Art. 4	EFFETTIVA ADIBIZIONE	Pag. 11
Art. 5	ADIBIZIONE PREVALENTE E CONTINUATIVA AD UN SERVIZIO E/O UFFICIO	Pag. 11
Art. 6	INQUADRAMENTO DEL PERSONALE	Pag. 11
Art. 7	ATTRIBUZIONE DELLE MANSIONI E ROTAZIONI	Pag. 12
Art. 8	SEGNALAZIONI PERIODICHE	Pag. 13
Art. 9	PREMIO AZIENDALE	Pag. 13
Art. 10	AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER LAVORATORI/LAVORATRICI STUDENTI	Pag. 13
Art. 11	BORSE DI STUDIO	Pag. 15
Art. 12	PROVVIDENZE PER I FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP	Pag. 15
Art. 13	ADDESTRAMENTO E FORMAZIONE	Pag. 15
Art. 14	VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	Pag. 17
Art. 15	GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO	Pag. 17
Art. 16	ASSISTENZA SANITARIA	Pag. 20
Art. 17	POLIZZA ASSICURATIVA INFORTUNI	Pag. 21
Art. 18	EROGAZIONE PER MORTE O INABILITA'	Pag. 22
Art. 19	TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO-SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO	Pag. 23
Art. 20	ADIBIZIONE AI VIDEO TERMINALI	Pag. 24
Art. 21	INCONTRO ANNUALE – RISTRUTTURAZIONE – SCORPORI – MOBILITA'	Pag. 25
Art. 22	DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA CASSA	Pag. 26
Art. 23	PREMI DI ANZIANITA'	Pag. 27
Art. 24	ASSEGNO DI PERMANENZA NEL 3° E 4° LIVELLO RETRIBUTIVO DELLA 3a AREA PROFESSIONALE	Pag. 27
Art. 25	SITUAZIONI PIU' FAVOREVOLI IN ATTO	Pag. 28
Art. 26	CASI DI DUBBIA APPLICAZIONE	Pag. 28
Art. 27	VALIDITA' E DECORRENZA DEL CONTRATTO	Pag. 28

IMPEGNI ASSUNTI DALL'AZIENDA

TRASFERIMENTI	Pag. 30
---------------	---------

ACCORDI AZIENDALI INTEGRANTI IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	Pag. 32
FLESSIBILITA' INDIVIDUALI	Pag. 35
BUONI PASTO	Pag. 36
PART-TIME	Pag. 37
APPALTI	Pag. 40
PERMESSI	Pag. 41
INDENNITA' DI FUNZIONE PER I QUADRI DIRETTIVI DI 1° E 2° LIVELLO	Pag. 43
COMMISSIONE AZIONI SOCIALI	Pag. 44
COMMISSIONE PER LE AZIONI POSITIVE SULLE PARI OPPORTUNITA'	Pag. 45
ACCORDO IN MATERIA DI POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	Pag. 46
AGIBILITA' SINDACALI	Pag. 49

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI (DALLA 1a ALLA 3a) DELLA DEUTSCHE BANK S.P.A.

il giorno 24 dicembre 2020 in Milano

tra

la Delegazione della Deutsche Bank S.p.A.

e

- la Delegazione sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)
- la Delegazione sindacale della Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (FIRST-CISL)
- la Delegazione sindacale della Federazione Italiana Settore Assicurativi e Credito (FISAC-CGIL)
- la Delegazione sindacale della Uil Credito e Assicurazioni (UILCA)
- la Delegazione sindacale della Unità Sindacale Falcri Silcea Sinfub (UNISIN)

si è convenuto di stipulare il presente contratto integrativo aziendale per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1a alla 3a) della Deutsche Bank SpA, in sostituzione del contratto integrativo aziendale 25 novembre 2005, come modificato dall'Accordo di Rinnovo 8.3.2011.

Nella redazione del testo coordinato del presente contratto, completata il 27 luglio 2021, in materia di inquadramenti le parti hanno provveduto ad aggiornare le denominazioni e la descrizione dei profili professionali ivi previsti ed ancora applicabili in coerenza con l'attuale realtà organizzativa ed operativa della Banca.

In coerenza con gli impegni di cui all'intesa 8.3.2011, le parti, in sede di stesura dell'articolato, hanno altresì provveduto alla individuazione delle materie previste dalla contrattazione integrativa aziendale da ritenersi applicabili ai quadri direttivi e al personale delle aree professionali dipendenti dalle aziende del Gruppo Deutsche Bank S.p.A., come di seguito specificate:

- **Previdenza complementare**, secondo gli accordi collettivi aziendali aventi valore di "fonte istitutiva" ai sensi del D. Lgs. 252/2005, tempo per tempo vigenti, in ordine alla forma pensionistica complementare attuata dal Fondo Pensione per il Personale della Deutsche Bank S.p.A.

- **Agevolazioni e provvidenze per i lavoratori/lavoratrici studenti** (art. 11 CIA limitatamente ai permessi e ai premi)
- **Borse di studio** (art. 12 CIA)
- **Provvidenze per i familiari portatori di handicap** (art. 13 CIA)
- **Assistenza sanitaria** (art. 17 CIA)
- **Polizza assicurativa infortuni** (art. 18 CIA)
- **Erogazione per morte o inabilità** (art. 19 CIA)
- **Tutela delle condizioni igienico-sanitarie nell'ambiente di lavoro** (art. 20 CIA, con la precisazione che i riferimenti al numero degli addetti devono intendersi complessivi, considerando gli addetti di tutte le società presenti nella medesima unità immobiliare)
- **Premi di anzianità** (art. 24 CIA)
- **Assegno di permanenza nel 3° e 4° livello della 3° area professionale** (art. 25 CIA)
- **Anticipazione del TFR**
- **Flessibilità individuali**
- **Buono pasto** (accordo aziendale 24.12.2020)
- **Permessi**

Alla data di completamento della redazione del presente testo i rimandi al CCNL riguardano il testo 31.3.2015 come modificato dall'Accordo di Rinnovo dello stesso intervenuto in data 19.12.2019.

Art. 1

CRITERI DI INQUADRAMENTO NELL'AMBITO DELLA DIREZIONE GENERALE

Con riferimento agli artt. 82 e 90 del CCNL 31.3.2015, nell'ambito delle Unità della Direzione Generale vengono riconosciuti i seguenti inquadramenti minimi:

A) RUOLI COMPORTANTI RESPONSABILITA' GERARCHICHE

- **Responsabile di struttura operativa autonoma:**
 - a) al lavoratore/lavoratrice Responsabile di struttura operativa autonoma che riporti direttamente al titolare di posizione dirigenziale, come tale individuata nell'ambito della Direzione/Divisione/Unità Organizzativa di appartenenza, è riconosciuto:
 - il **1° livello retributivo dei Quadri Direttivi** qualora nella struttura siano stabilmente addetti fino a 11 elementi (compreso il preposto);
 - il **2° livello retributivo dei Quadri Direttivi** qualora nella struttura siano stabilmente addetti oltre 11 elementi (compreso il preposto);
 - b) al lavoratore/lavoratrice Responsabile di struttura operativa autonoma che riporti direttamente al titolare di posizione "ruolo chiave", come tale individuata nell'ambito della Direzione/Divisione/Unità Organizzativa di appartenenza è riconosciuto:

- il **4° livello retributivo della 3a area professionale** qualora nella struttura siano stabilmente addetti fino a 8 elementi (compreso il preposto);
 - il **1° livello retributivo dei Quadri Direttivi** qualora nella struttura siano stabilmente addetti oltre 8 elementi (compreso il preposto).
- **Coordinatore:** al lavoratore/lavoratrice che, riportando al Quadro direttivo Responsabile di una struttura operativa autonoma, sia stabilmente incaricato dall'azienda di sovrintendere, con compiti di coordinamento e/o controllo, al lavoro di altri lavoratori/lavoratrici appartenenti alla 2a area professionale, terzo livello, ovvero alla 3a area professionale, rispondendo dei risultati dei predetti collaboratori, è riconosciuto, in funzione del numero di addetti stabilmente coordinati:
 - con 2 addetti, il **2° livello retributivo della 3a area professionale**,
 - con 3 o 4 addetti, il **3° livello retributivo della 3a area professionale**,
 - con oltre 4 addetti il **4° livello retributivo della 3a area professionale**.
 - **Coadiutore:** al lavoratore/lavoratrice che, nell'ambito di una struttura operativa autonoma nella quale non sia presente un ruolo di coordinatore ai sensi del comma precedente, sia stabilmente incaricato dall'azienda di coadiuvare in via autonoma con compiti qualificati di particolare responsabilità il quadro direttivo preposto alla predetta struttura operativa autonoma è riconosciuto, in funzione del numero di addetti, appartenenti alla 2a area professionale, terzo livello, ovvero alla 3a area professionale, stabilmente assegnati alla predetta struttura operativa autonoma,:
 - da 4 a 5 addetti, il **2° livello retributivo della 3a area professionale**,
 - da 6 a 7 addetti, il **3° livello retributivo della 3a area professionale**.

Nelle strutture operative autonome cui siano stabilmente addetti almeno 8 elementi appartenenti alla 2a area professionale, terzo livello, ovvero alla 3a area professionale (escluso il preposto) e non sia presente un coordinatore, il responsabile è coadiuvato da un lavoratore/lavoratrice al quale è riconosciuto il **4° livello retributivo della 3a area professionale**.

B) RUOLI SPECIALISTICI

- **Consulente legale:** al lavoratore/lavoratrice incaricato di prestare un'esauriente consulenza legale alle unità di rete e/o di Direzione Generale e di intrattenere i rapporti con i legali esterni per la cura e la gestione delle pratiche legali e del contenzioso, qualora operi in autonomia nello svolgimento delle predette attività, è riconosciuto **1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**.
- **Analista di Business:** al lavoratore/lavoratrice incaricato di svolgere attività di analisi organizzativa per l'area di riferimento, di raccogliere dati e informazioni sulle strutture e sui processi, di evidenziare le criticità e di proporre soluzioni alternative, di fornire indicazioni per eventuali implementazioni del sistema informativo, di definire con l'utente le specifiche funzionali del sistema stesso, realizzando un modello logico, nonché di redigere e aggiornare le procedure aziendali, è riconosciuto, dopo tre anni di effettiva adibizione al ruolo, il **4° livello retributivo**

della 3a area professionale. All'Analista di Business, già inquadrato nel 4° livello retributivo della 3a area professionale, che in relazione alla preparazione tecnica e/o professionale specialistica acquisita, operi in autonomia per il raggiungimento degli obiettivi non meramente esecutivi a lui assegnati, nel rispetto dei tempi e modi previsti, è riconosciuto il **1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi.**

Art. 2

CRITERI DI INQUADRAMENTO NELL'AMBITO DELLE UNITA' DI RETE

Con riferimento agli artt. 82 e 90 del CCNL 31.3.2015, nell'ambito delle Unità di rete vengono riconosciuti i seguenti inquadramenti minimi:

- **Responsabile di Sportello:** al lavoratore/lavoratrice preposto a uno Sportello ed al quale sia attribuita la responsabilità sia commerciale che operativa dello stesso, è riconosciuto il **2° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;**
- **Coadiutore del Responsabile di Sportello:** negli Sportelli cui siano stabilmente assegnati almeno 3 addetti (compreso il preposto), al lavoratore/lavoratrice incaricato di coadiuvare il Responsabile di Sportello nello svolgimento delle sue attività, nel cui ambito possono essergli affidati anche il coordinamento degli Operatori di Sportello e/o la responsabilità delle giacenze e del movimento fondi, nonché l'incarico di sostituire il preposto in caso di sua assenza¹, è riconosciuto, rispettivamente:
 - a) negli Sportelli cui siano stabilmente assegnati da 3 a 4 addetti (compreso il preposto) il **3° livello retributivo della 3a area professionale;**
 - b) negli Sportelli cui siano stabilmente assegnati da 5 a 7 addetti (compreso il preposto) il **4° livello retributivo della 3a area professionale;**
 - c) negli sportelli cui siano stabilmente assegnati oltre 7 addetti (compreso il preposto) il **1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;**
- **Operatore unico:** negli sportelli cui siano stabilmente assegnati 2 addetti (compreso il preposto) al lavoratore/lavoratrice addetto alla mansione di unico operatore di sportello è riconosciuto, dopo 18 mesi di effettiva adibizione, l'inquadramento nel **2° livello retributivo della 3a area professionale;**
- **Personal Banker:** al lavoratore/lavoratrice incaricato di svolgere attività di sviluppo e assistenza nei confronti della clientela di riferimento per quanto concerne i prodotti/servizi di competenza provvedendo altresì allo svolgimento delle connesse attività amministrative, è riconosciuto, dopo 12 e dopo 24 mesi di effettiva adibizione al ruolo, rispettivamente, il **2°** ovvero il **3° livello retributivo della 3a area professionale;**

¹ L'indennità di funzione e la differenza retributiva per adibizione a mansione superiore viene riconosciuta a fronte di assenze dal servizio di almeno un giorno

- **Consulente Investimenti:** al lavoratore/lavoratrice incaricato della gestione e dello sviluppo di un portafoglio di clientela “Affluent” assegnato per quanto concerne i prodotti/servizi di competenza provvedendo altresì allo svolgimento delle connesse attività amministrative, è riconosciuto, dopo 18 e dopo 36 mesi di effettiva adibizione al ruolo, rispettivamente, il **4° livello retributivo della 3a area professionale** ovvero il **1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**; Ai fini della maturazione degli inquadramenti di cui al presente alinea, si terrà conto:
 - a) del 100% del periodo di effettiva adibizione al ruolo di Private Banker/Relationship Manager/Senior Advisor;
 - b) del 50% del periodo di effettiva adibizione al ruolo di Personal Banker, fermo restando un periodo minimo di effettiva adibizione al ruolo di Consulente Investimenti pari a 6 mesi per l'inquadramento al 4° livello retributivo della 3a area professionale e di ulteriori 18 mesi per l'inquadramento al 1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;

- **Senior Advisor:** al lavoratore/lavoratrice incaricato della gestione aggregata e dello sviluppo di un portafoglio di clientela “Affluent” di più sportelli della stessa piazza o comunque limitrofi, per quanto concerne i prodotti/servizi di competenza provvedendo altresì allo svolgimento delle connesse attività amministrative, è riconosciuto:
 - dopo 18 mesi di effettiva adibizione al ruolo il **4° livello retributivo della 3a area professionale**
 - dopo 36 mesi di effettiva adibizione al ruolo il **1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**;
 - dopo 48 mesi di effettiva adibizione al ruolo il **2° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**.
 Ai fini della maturazione degli inquadramenti di cui al presente alinea, si terrà conto:
 - a) del 100% del periodo di effettiva adibizione al ruolo di Private Banker/Relationship Manager/Consulente Investimenti; fermo restando un periodo minimo di effettiva adibizione al ruolo di senior advisor pari a 12 mesi per l'inquadramento al secondo livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;
 - b) del 50% del periodo di effettiva adibizione al ruolo di Personal Banker, fermo restando un periodo minimo di effettiva adibizione al ruolo di Senior Advisor pari a 6 mesi per l'inquadramento al 4° livello retributivo della 3a area professionale e di ulteriori 18 mesi per l'inquadramento al 1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;

- **Private Banker:** al lavoratore/lavoratrice incaricato della gestione e dello sviluppo del portafoglio di clientela assegnato per quanto concerne i prodotti/servizi di competenza provvedendo altresì allo svolgimento delle connesse attività amministrative, è riconosciuto, dopo 18 e dopo 36 mesi di effettiva adibizione al ruolo, rispettivamente, il **4° livello retributivo della 3a area professionale** ovvero il **1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**; Ai fini della maturazione degli inquadramenti di cui al presente alinea, si terrà conto:
 - a) del 100% del periodo di effettiva adibizione al ruolo di “Consulente Investimenti”/Senior Advisor/Relationship Manager;

- b) del 50% del periodo di effettiva adibizione al ruolo di "Personal Banker", fermo restando un periodo minimo di effettiva adibizione al ruolo di "Private Banker" pari a 6 mesi per l'inquadramento al 4° livello retributivo della 3a area professionale e di ulteriori 18 mesi per l'inquadramento al 1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;
- **Relationship Manager:** al lavoratore/lavoratrice incaricato della gestione e dello sviluppo di un portafoglio di clientela assegnata, assicurando livelli di assistenza globale e di servizio coerenti con i bisogni della clientela di riferimento e provvedendo altresì allo svolgimento delle connesse attività amministrative, è riconosciuto, dopo 18 mesi di effettiva adibizione, il **1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**; dopo 36 mesi di effettiva adibizione al ruolo il **2° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**.
 - **Business Banker:** al lavoratore/lavoratrice incaricato di assicurare, con riferimento al portafoglio di clientela "Business Banking" assegnato, la gestione dei rischi di competenza, anche in termini di adeguatezza formale, procedurale e di merito, nel processo di decisione ed erogazione del credito, nonché la corretta istruttoria delle pratiche di affidamento, provvedendo altresì allo svolgimento delle connesse attività amministrative, è riconosciuto:
 - dopo 12 mesi di effettiva adibizione al ruolo il **4° livello retributivo della 3a area professionale**;
 - dopo 24 mesi di effettiva adibizione al ruolo il **1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**;
 - dopo 36 mesi di effettiva adibizione al ruolo il **2° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**.
 - **Regional Small Business Banker:** al lavoratore/lavoratrice incaricato, presso ciascuna Regione Commerciale di competenza, della realizzazione delle politiche e degli indirizzi definiti dalla competente Direzione d'Area per il comparto Small Business, con le attribuzioni previste dalla normativa aziendale di riferimento, è riconosciuto il **3° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**;
 - **Gestore Imprese:** al lavoratore/lavoratrice incaricato della gestione e dello sviluppo del portafoglio di clientela "Small Business" assegnato per quanto concerne i prodotti/servizi di competenza, provvedendo altresì allo svolgimento delle connesse attività amministrative, è riconosciuto, dopo 18 e dopo 36 mesi di effettiva adibizione al ruolo, rispettivamente, il **4° livello retributivo della 3a area professionale ovvero il 1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**;

Area credito al consumo (dbEasy)

- **Responsabile di regione commerciale:** al lavoratore/lavoratrice preposto ad una "Regione Commerciale" è riconosciuto il **4° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**;

- **Responsabile Sportello dbEasy:** al lavoratore/lavoratrice preposto a uno "Sportello dbEasy" è riconosciuto il **4° livello retributivo della 3a area professionale;**
- **Addetto Commerciale dbEasy:** al lavoratore/lavoratrice incaricato di svolgere attività di sviluppo e assistenza nei confronti della clientela di riferimento (dealers) a lui assegnata, assicurando un coerente livello di servizio e provvedendo altresì allo svolgimento delle connesse attività amministrative, è riconosciuto, dopo 12 e dopo 24 mesi di effettiva adibizione al ruolo, rispettivamente, il **2° ovvero il 3° livello retributivo della 3a area professionale.**

Area carte di credito (Deutsche Credit Card)

- **Relationship Manager DCC:** al lavoratore/lavoratrice incaricato della gestione e dello sviluppo del portafoglio di clientela assegnato per quanto concerne i prodotti/servizi di competenza, provvedendo altresì allo svolgimento delle connesse attività amministrative, è riconosciuto, dopo 12 e dopo 36 mesi di effettiva adibizione al ruolo, rispettivamente, il **4° livello retributivo della 3a area professionale ovvero il 1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi.**

Art. 3

CRITERI DI INQUADRAMENTO NELL'AMBITO DEI CENTRI MIDDLE OFFICE E PROCESSING

A) CENTRI MIDDLE OFFICE

- **Responsabile di Centro Middle Office:** al lavoratore/lavoratrice incaricato di presiedere ad un Centro Middle Office ed al quale sia attribuita la responsabilità operativa dello stesso è riconosciuto il **4° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;**
- **Capo Isola di Centro Middle Office:** al lavoratore/lavoratrice che riportando al Responsabile di Centro Middle Office sia stabilmente incaricato di sovrintendere al lavoro di altri lavoratori/lavoratrici (isola), con compiti di coordinamento e/o controllo e di autorizzazione nei limiti di competenza, è riconosciuto il **1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi.**

B) CENTRI PROCESSING

- **Responsabile di Centro Processing:** al lavoratore/lavoratrice incaricato di presiedere ad un Centro Processing ed al quale sia attribuita la responsabilità operativa dello stesso è riconosciuto il **4° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi;**

- **Capo Isola di Centro Processing:** al lavoratore/lavoratrice che riportando al Responsabile di Centro Processing sia stabilmente incaricato di sovrintendere al lavoro di altri lavoratori/lavoratrici (isola), con compiti di coordinamento e/o controllo e di autorizzazione nella erogazione del credito nei limiti di competenza, è riconosciuto il **1° livello retributivo della categoria dei quadri direttivi**.

Art. 4

EFFETTIVA ADIBIZIONE

Ai fini del calcolo del periodo di "**effettiva adibizione**", ove previsto per il conseguimento degli inquadramenti di cui agli articoli che precedono, vengono esclusi i periodi di assenza dal servizio di almeno 30 giorni di calendario continuativi che non siano dovuti a ferie.

Nota a verbale

Ai fini della decorrenza degli inquadramenti di cui al comma precedente, si terrà conto dei periodi di effettiva adibizione successivi al 1° gennaio 2018.

Art. 5

ADIBIZIONE PREVALENTE E CONTINUATIVA AD UN SERVIZIO E/O UFFICIO

Per adibizione prevalente e continuativa ad un servizio e/o ufficio si intende la esplicazione delle relative mansioni, per almeno tre ore giornaliere, anche non consecutive nella giornata e per almeno dieci giorni mensili, anche non consecutivi nel mese.

In caso di difficoltà di accertamento circa la durata e la natura delle mansioni, la questione verrà esaminata, in prima istanza presso l'unità produttiva interessata alla presenza delle RR.SS.AA. locali competenti delle OO.SS. firmatarie del presente CIA e, in seconda istanza, in caso di mancato accordo, ovvero per le unità produttive ove non sono costituite RR.SS.AA., presso la Direzione Generale, con le SS.OO.CC. delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art. 6

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Fermo quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 90 del CCNL 31.3.2015, casi particolari di lavoratori/lavoratrici appartenenti alla 3a area professionale stabilmente incaricati di svolgere, in via continuativa e prevalente, attività di cui al comma 3, 2° alinea, dell'art. 93 del CCNL 31.3.2015 per i quali si configurino dubbi di applicazione delle norme contrattuali di riferimento, saranno esaminati, ai fini dell'eventuale

attribuzione di un inquadramento superiore al 1° livello retributivo, tra l'Azienda e le SS.OO.CC. delle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. nel corso di apposito incontro da tenersi unitariamente con tutte le predette SS.OO.CC. su richiesta anche di una sola di esse.

Avuto anche riguardo a quanto previsto dal citato ultimo comma dell'art. 90 del CCNL 31.3.2015 si conviene che in caso di innovazioni tecnologiche che venissero introdotte dall'Azienda, comportanti l'esercizio di mansioni per le quali non risultasse possibile un preciso inquadramento nei confronti del personale interessato sulla base delle norme del citato CCNL e del presente CIA, l'argomento formerà oggetto di esame - per la definizione delle questioni relative, anche in vigenza dei contratti medesimi - da parte di apposita commissione, che si riunisce a richiesta di una delle parti.

Detta commissione è composta da un dirigente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente CIA - i cui nominativi saranno preventivamente comunicati dalle rispettive SS.OO.CC. - e da rappresentanti dell'Azienda in numero non superiore a quello dei citati rappresentanti sindacali.

Le intese raggiunte ai sensi del 1° e 2° comma verranno inserite nel contratto integrativo aziendale.

Art. 7

ATTRIBUZIONE DELLE MANSIONI E ROTAZIONI

I compiti di coordinatore e coadiutore di cui all'art. 1, lett. A) sono affidati a personale addetto alla struttura operativa autonoma interessata, tenuta anche presente l'anzianità di servizio maturata nell'ambito della struttura stessa.

Ai fini della predetta attribuzione vengono computati anche i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante, nonché quelli assunti con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, ovvero della durata di almeno due anni.

Le competenti Direzioni aziendali forniranno, a richiesta delle RR.SS.AA. locali, chiarimenti verbali in merito alle sostituzioni effettuate nell'ambito delle predette strutture operative autonome.

Ad ogni lavoratore/lavoratrice vengono attribuite mansioni certe e ben specificate nel quadro delle attività svolte nell'ambito dell'unità lavorativa di appartenenza, restando escluse frequenti e/o continue utilizzazioni in mansioni differenti; la temporanea adibizione a mansioni diverse può essere disposta unicamente per ragioni di carattere contingente.

Fermo restando quanto disciplinato dall'art. 97 del CCNL 31.3.2015 in materia di rotazioni, i periodi di adibizione alle medesime mansioni, di cui al primo comma del citato art. 97, devono intendersi rispettivamente definiti in due e cinque anni.

Art. 8

SEGNALAZIONI PERIODICHE

La Direzione Human Resources fornirà ogni 3 mesi alle SS.OO.CC. delle OO.SS. firmatarie del presente CIA la situazione numerica di tutto il personale suddivisa per unità produttiva e per categorie di inquadramento.

Inoltre, l'Azienda fornirà ogni 6 mesi alle predette SS.OO.CC. l'organigramma delle Direzione Generale riportante la ripartizione, nell'ambito di ciascuna Unità Organizzativa o Direzione, delle strutture operative autonome, con indicazione del numero degli addetti suddivisi per categorie di inquadramento.

Nota a verbale

Le categorie di inquadramento di cui al presente articolo sono identificate nelle seguenti: quadri direttivi di 3° e 4° livello, quadri direttivi di 1° e 2° livello e aree professionali.

Art. 9 PREMIO AZIENDALE

Il premio aziendale di cui all'art. 48 del C.C.N.L. 31.3.2015 verrà erogato in base alle condizioni, ai criteri e agli indicatori previsti nei verbali di accordo tempo per tempo sottoscritti dalle parti.

Art. 10 AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE PER I LAVORATORI/LAVORATRICI STUDENTI^(*)

In attuazione di quanto previsto dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n.300, ilavoratori/lavoratrici studenti iscritti a corsi universitari, hanno diritto:

- di ottenere, a richiesta, spostamenti di orario, rispetto a quello normale di entrata e di uscita, nei limiti del vigente CCNL;
- di essere assegnati, a richiesta, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami, qualora siano adibiti a turni continuativi di lavoro previsti dalla vigente normativa contrattuale.

Nei confronti dei lavoratori/lavoratrici studenti, inoltre, non possono essere richieste prestazioni lavorative aggiuntive al normale orario di lavoro. Inoltre, non potranno

^(*) Normativa aziendale applicabile ai sensi dell'art. 30, 3° comma, del CCNL 31.3.2015 al personale appartenente alle aree professionali ed ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello.

essere assunti provvedimenti di trasferimento o di invio in missioni fuori dalla sede di frequenza dei corsi, salvo casi eccezionali.

Agli stessi lavoratori/lavoratrici studenti competono i seguenti permessi retribuiti:

- oltre che per le giornate in cui debbono sostenere prove di esame, anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esame, sempre che frequentino corsi di studio che non possono svolgersi presso la località di lavoro;
- per la giornata lavorativa precedente quella in cui si svolge la prova di esame², ai soli lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi di laurea; tale giorno di permesso spetta una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studio approvato dalla facoltà;
- ulteriori 30 ore annue, da utilizzarsi a discrezione degli interessati per 5 ore giornaliere su 6 giorni, ovvero per 7,5 ore su 4 giorni, previa segnalazione scritta alla Direzione competente con un preavviso non inferiore a 48 ore; tale monte ore annuo di permessi sarà riconosciuto, relativamente agli studenti universitari, per un numero di anni pari al corso legale degli studi più due.
- in aggiunta ai permessi sopra indicati, 12 giorni lavorativi, fruibili a seguito di richiesta degli interessati, ai lavoratori/lavoratrici che sostengano gli esami per il conseguimento del diploma di scuola media di secondo grado, nonché ai lavoratori/lavoratrici che sostengano gli esami di laurea di qualunque tipo.

È inoltre facoltà del lavoratore/lavoratrice di ottenere, per il conseguimento del diploma o della laurea, un permesso non retribuito per un periodo massimo di 30 giorni.

Al lavoratore/lavoratrice che dopo l'assunzione consegue il diploma di scuola media superiore, viene attribuito un premio di € 550,00 lordi.

Al lavoratore/lavoratrice che consegue dopo l'assunzione il diploma di laurea, viene corrisposto un premio di € 1.000,00 lordi per "laurea triennale" o di primo livello e di € 1.300,00 lordi per le altre tipologie di laurea con corso di durata superiore a tre anni. Qualora dopo la laurea triennale di primo livello il lavoratore/lavoratrice consegua in servizio anche la "laurea magistrale" o di secondo livello verrà corrisposto un ulteriore premio di € 300,00.

Dichiarazioni dell'Azienda

1. I premi di cui agli ultimi due commi sono riconosciuti anche ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello.
2. Il permesso non retribuito di cui al 4° comma si intende utilizzabile anche nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice interessato possa usufruire dei congedi di cui all'art. 5 della L. n. 53/2000.

Art. 11

BORSE DI STUDIO

² Per prova di esame si intende anche una sessione di un esame articolato in più sessioni (es. scritto/orale).

Per quanto concerne le borse di studio trova applicazione l'art. 62 del CCNL 31.3.2015 fermo restando che le provvidenze di cui al comma 1, lett. a), b) e c) del medesimo art. 62, sono fissate nelle seguenti misure:

- € 105,00 agli studenti di scuole di istruzione secondaria di primo grado;
- € 155,00 agli studenti di scuole di istruzione secondaria di secondo grado;
- € 260,00 agli studenti universitari;

fatta salva l'elevazione delle somme di cui sopra a norma del 2° comma del predetto art. 62 del CCNL.

Le provvidenze previste per gli studenti universitari vengono estese agli studenti iscritti e frequentanti corsi parauniversitari riconosciuti dallo Stato, e purché di durata minima di due anni per un numero di anni pari alla durata legale del corso stesso.

Inoltre ai lavoratori/lavoratrici i cui figli, con qualsiasi tipo di disabilità fisica, mentale, intellettiva o sensoriale a lungo termine con limitazioni funzionali dovute o connesse a prestazioni del corpo umano, frequentino corsi differenziati o sostengano altre spese di reinserimento viene riconosciuto un rimborso spese nella misura di € 1.500,00 lordi.

Art. 12

PROVVIDENZE PER I FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP

L'Azienda erogherà, per ciascun familiare portatore di handicap a carico dei lavoratori/lavoratrici, un contributo di € 3.000,00 lordi annui, a fronte di spese documentate.

Art. 13

ADDESTRAMENTO E FORMAZIONE

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71 CCNL 31.3.2015 l'Azienda dovrà promuovere corsi di addestramento professionale per tutti i lavoratori/lavoratrici nuovi assunti, entro un anno dall'assunzione; per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello la partecipazione avverrà a richiesta degli stessi.

Tali corsi avranno una durata non inferiore a quattro settimane, anche non continuative, per gli appartenenti alla 3a area professionale 1° livello retributivo, mentre per gli altri dipendenti la durata non sarà inferiore a due settimane.

I corsi stessi, riservati ai dipendenti nuovi assunti con contratto non a termine e che abbiano superato il periodo di prova, saranno così strutturati:

- due settimane – organizzate dalla Direzione Human Resources per tutti i neoassunti – volte all'illustrazione dell'identità, dei valori e della struttura

organizzativa della Banca e del Gruppo Deutsche Bank, dell'organizzazione del lavoro nonché dei principali prodotti e servizi della Banca stessa;

- due settimane (riservate agli appartenenti alla 3a area professionale, 1° livello retributivo) di addestramento pratico da effettuarsi, per il personale operante nell'ambito della rete commerciale, secondo i criteri stabiliti dalla Direzione Human Resources, secondo le migliori opportunità logistiche e funzionali. Durante le predette due settimane, l'addestramento sarà effettuato secondo un programma di training formativo che preveda, con il supporto di personale esperto, momenti di autoformazione, affiancamenti ed esercitazioni pratiche, in almeno due aree operative differenti da quella in cui opera il dipendente interessato.

Per i lavoratori appartenenti alla 3a area professionale, 1° livello retributivo, assunti per la Direzione Generale, verrà di volta in volta predisposto uno specifico programma che, tenendo conto del ruolo del dipendente, potrà prevedere fasi di addestramento sia presso altre Unità Organizzative di Direzione Generale, sia presso le unità operative di rete.

La Direzione Human Resources, con almeno un mese di anticipo, darà alle OO.SS. firmatarie del C.I.A. comunicazione dell'elenco nominativo dei partecipanti ai corsi.

Le predette OO.SS., al fine di illustrare argomenti di interesse sindacale e del lavoro, potranno intervenire, al corso teorico, singolarmente o congiuntamente, a mezzo di propri rappresentanti facenti parte del personale in numero non superiore a tre per ogni organizzazione sindacale, previa comunicazione scritta alla Direzione Human Resources dei nominativi all'uopo designati dalle rispettive SS.OO.CC..

Per gli interventi dei dirigenti sindacali di cui sopra è riservato a ciascuna O.S. il tempo limite di 1 ora, cumulabile nei casi di interventi congiunti di dirigenti appartenenti ad OO.SS. diverse.

La giornata e l'ora in cui ciascuna O.S. potrà svolgere il proprio intervento saranno concordate con l'Azienda con validità per l'intera vigenza del presente C.I.A. tenendo presente che tale intervento avrà luogo nella seconda settimana di corso, con esclusione della prima e dell'ultima giornata.

In caso di modifiche alla parte teorica del corso, viene prevista, per una edizione, la presenza di un rappresentante sindacale facente parte del personale per ciascuna O.S., designato appositamente dalla rispettiva S.O.C..

La presenza del suddetto rappresentante sindacale in qualità di semplice uditor non consente facoltà di intervento.

Preventivamente all'espletamento delle due settimane di addestramento pratico, l'Azienda comunicherà per iscritto alle SS.OO.CC. delle predette OO.SS. il contenuto del programma del training formativo e i periodi di effettuazione riferiti a ciascun partecipante, nonché le eventuali aggregazioni di cui al secondo alinea del comma 3 che precede.

Nota a verbale

In materia di formazione professionale troverà applicazione quanto previsto dall'art. 72 del CCNL 31.3.2015 ivi compreso quanto previsto in tema di cosiddetto "smart-learning".

Art.14

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Avuto presente quanto stabilito dagli artt. 73 e 74 CCNL 31.3.2015 in materia di sviluppo professionale del personale, ad esito della valutazione delle prestazioni effettuata dall'Azienda nei confronti di ciascun collaboratore si terrà annualmente - e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce - un colloquio di valutazione tra il lavoratore/lavoratrice e il suo responsabile diretto, nelle forme e con le modalità tempo per tempo previste dall'Azienda. Nel colloquio sarà fornita agli interessati l'informativa circa il merito della valutazione professionale delle prestazioni relative all'anno precedente.

In occasione del colloquio di valutazione di cui sopra verrà altresì attribuito e reso disponibile anche in lingua italiana al lavoratore/lavoratrice il giudizio professionale complessivo relativo all'anno precedente di cui all'art. 75 del CCNL 31.3.2015. Dalla data del colloquio decorrerà, pertanto, il termine di 15 giorni per l'eventuale presentazione del ricorso di cui al comma 6 del citato art. 75.

Art. 15

GARANZIE VOLTE ALLA SICUREZZA DEL LAVORO

L'Azienda è tenuta ad adottare gli accorgimenti tecnici più moderni volti a meglio salvaguardare l'incolumità dei lavoratori/lavoratrici sul posto di lavoro. Con riferimento agli accorgimenti tecnici da adottare, le RR.SS.AA. delle OO.SS. e/o SS.OO.CC. firmatarie del presente C.I.A. e gli R.L.S. potranno sottoporre all'Azienda gli opportuni suggerimenti che saranno tenuti in debito conto, fatto salvo quanto previsto dall'art. 9 della legge n. 300 del 1970.

L'Azienda si impegna, inoltre, a garantire un sistema complessivo di sicurezza che, secondo le condizioni oggettive della piazza e le nuove tecnologie, risulti atto a salvaguardare l'incolumità fisica dei lavoratori/lavoratrici.

A tal fine, ribadito che la sostanziale rilevanza e la peculiarità delle problematiche relative alla sicurezza postulano un necessario coinvolgimento ed una collaborazione fattiva delle OO.SS., l'Azienda e le SS.OO.CC. si incontreranno almeno una volta all'anno per affrontare, e possibilmente risolvere in spirito di convergenza, i problemi inerenti la sicurezza degli sportelli, nonché per consentire all'Azienda di illustrare i piani programmati relativi alla sicurezza.

Le risultanze dell'incontro saranno sinteticamente riportate in apposito verbale redatto dall'Azienda entro 30 giorni dal termine dell'incontro stesso e trasmesso alle SS.OO.CC. interessate.

Inoltre, a livello di unità produttiva locale, la Direzione aziendale, previamente alla introduzione di nuove misure e/o alla modifica di misure già esistenti, convocherà le RR.SS.AA. per discutere con esse - nel corso di apposito incontro - su quanto

l'Azienda si appresta a fare in materia, in uno spirito che favorisca - nella convergenza delle posizioni - la soluzione di eventuali problemi.

In caso di mancata intesa tra Direzione aziendale e RR.SS.AA. locali, queste ultime potranno richiedere, nel termine di 5 giorni dall'incontro, che l'argomento formi oggetto di ulteriore analisi, a livello centrale, con l'assistenza delle rispettive SS.OO.CC., da esperirsi in apposito incontro da tenersi nei successivi 10 giorni. L'Azienda non procederà ad alcuna modifica prima di aver effettuato tale ultimo incontro.

Le parti convengono che in caso di unità produttive ove non siano costituite RR.SS.AA., i programmi dell'Azienda relativi alle misure di sicurezza dello sportello saranno esaminati con le SS.OO.CC., previa informativa, nel corso di apposito incontro da tenersi entro 20 giorni dalla ricezione dell'informativa medesima.

L'Azienda, inoltre, procurerà di adottare gli accorgimenti tecnici ritenuti idonei alla tutela fisica dei lavoratori/lavoratrici che siano suggeriti dalle RR.SS.AA. locali, in loro assenza dalle SS.OO.CC. o dai R.L.S., una volta verificatane la rispondenza.

Al verificarsi di un evento criminoso, l'Azienda provvederà a segnalarlo alle competenti RR.SS.AA. e, in loro mancanza, alle SS.OO.CC. delle OO.SS. firmatarie, e valuterà con immediatezza la situazione di quegli sportelli che dovessero risultare oggetto di atti criminosi ripetuti in un ristretto arco temporale, ricorrendo, se del caso, ad ulteriori presidi di sicurezza anche a carattere temporaneo. Entro 5 giorni dal ricevimento della suddetta comunicazione le predette RR.SS.AA. possono richiedere un incontro all'azienda.

Viene inoltre istituita una commissione tecnica per l'analisi delle problematiche connesse al fenomeno delle rapine e all'assistenza delle vittime delle rapine, composta da 2 Dirigenti per ciascuna delle OO.SS. firmatarie appartenenti al personale e da rappresentanti dell'Azienda. Detta commissione si riunirà almeno 2 volte all'anno, ovvero a richiesta di una delle parti al verificarsi di eventi criminosi. Ai relativi incontri potranno altresì partecipare, limitatamente alle problematiche di carattere generale relative al fenomeno rapine, anche eventuali esperti non appartenenti al personale in numero non superiore ad uno per ciascuna O.S., previa segnalazione all'azienda dei relativi nominativi.

In materia di sicurezza l'Azienda conferma, inoltre, la propria disponibilità ad operare nell'ambito dei seguenti impegni:

- far rispettare il divieto allo svolgimento di operazioni allo sportello, al di fuori dell'orario di apertura al pubblico dello sportello medesimo;
- promuovere presso le competenti autorità interventi per la sorveglianza dall'esterno degli sportelli da parte delle forze dell'ordine;
- per il trasporto valori si farà ricorso ad autofurgoni corazzati, compatibilmente con le obiettive possibilità ed opportunità pratiche;
- non si darà luogo a trasporto valori affidato a personale della Banca;
- dovrà essere evitato il ricorso a sistemi di allarme che consentano di percepire localmente, durante l'orario di lavoro, il funzionamento dell'allarme medesimo per mezzo di richiami acustici e/o luminosi;
- ai fini della sicurezza, ogni sportello non può funzionare senza la presenza di almeno due lavoratori/lavoratrici;

- assunzione da parte della Banca dell'onere per eventuali visite specialistiche cui il lavoratore/lavoratrice debba sottoporsi in conseguenza di eventi criminosi subiti durante l'attività lavorativa.

Dichiarazioni delle parti

Le parti si danno reciprocamente atto che:

- con specifico riferimento a quanto previsto al co. 3 del presente articolo, il sistema televisivo antirapina time-lapse è elemento di sicura valenza nell'ambito di un complessivo sistema di sicurezza - che attualmente comprende almeno i vetri perimetrali antisfondamento e la bussola a doppio consenso - e rinviando, pertanto, alle RR.SS.AA. locali competenti il compito di definire con l'Azienda gli accordi relativi alla sua installazione, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 4 L. 20.5.1970, n. 300 nonchè seguendo le indicazioni dettate nel Verbale del 13.11.1979 sottoscritto dalle SS.OO.CC. e dalla Banca;
- quanto previsto nel settimo alinea del co. 2 del presente articolo può non trovare applicazione con riguardo agli sportelli di solo recapito di tesoreria, con riferimento ai quali deve trovare comunque applicazione quanto previsto dal co. 2, 3° e 4° alinea.

Dichiarazioni dell'Azienda

In relazione a quanto prospettato dalle delegazioni sindacali, l'Azienda si impegna a considerare con la massima comprensione e correttezza i casi di lavoratori/lavoratrici colpiti da atti criminosi accaduti durante il servizio, per i quali l'assenza dal servizio stesso dovesse protrarsi oltre il periodo di comporta e il periodo di aspettativa previsti dagli artt. 57 e 58 del C.C.N.L. 31.3.2015. Parimenti l'Azienda esaminerà con la massima comprensione le richieste di avvicendamento di quei dipendenti che risultassero colpiti, durante il servizio ed a causa dello stesso, dall'attività criminosa di terzi.

In un'ottica di costante miglioramento del livello di sicurezza degli sportelli e di adeguamento dello stesso alla dinamica del fenomeno degli atti criminosi a danno degli sportelli bancari, sono state altresì introdotte o estese nel tempo ulteriori misure di sicurezza sia in modo generalizzato (casseforti temporizzate) che mirato (metal detector, servizio di piantonamento esterno o all'interno di box con vetri blindati, in quest'ultimo caso nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 della legge n. 300/1970).

Art. 16

ASSISTENZA SANITARIA

In favore dei lavoratori/lavoratrici appartenenti alle aree professionali dalla 1a alla 3a e alla categoria dei quadri direttivi, vengono assicurate dalla Banca misure a carattere assistenziale per il rimborso di spese sanitarie. Il premio annuo a carico dell'azienda per le suddette misure a carattere assistenziale è fissato in € 850,00 per il triennio 2020-2022 per ciascun interessato in servizio e per il relativo nucleo familiare (coniuge

e figli fiscalmente a carico nonché ascendenti e collaterali fiscalmente a carico e conviventi).

Ogni maggior onere derivante dall'adesione facoltativa dei lavoratori/lavoratrici interessati ad eventuali prestazioni aggiuntive collegate alle misure assistenziali di cui al primo comma, resta a carico degli stessi.

Considerata la natura della provvidenza in discorso, l'onere economico posto a carico della Banca non viene computato ai fini di alcun istituto retributivo ed è altresì escluso dalla base di calcolo del T.F.R.

I lavoratori/lavoratrici interessati possono rinunciare alle misure assistenziali di cui al primo comma, per ciascun periodo di validità della relativa copertura, manifestando tale intendimento alla Banca almeno 90 giorni prima di ciascun rinnovo della stessa. A fronte della rinuncia nessun compenso o rimborso sarà dovuto dalla Banca.

Qualora, tuttavia, tali dipendenti fruiscano di una forma integrativa di assistenza sanitaria (polizza, cassa assistenziale, ecc., che andrà opportunamente documentata) della quale sia beneficiario diretto un componente del nucleo familiare convivente, la Banca erogherà agli stessi una somma lorda "una tantum" il cui onere complessivo a proprio carico non potrà essere comunque superiore a quello indicato al precedente comma 1. Tale somma non potrà inoltre risultare superiore al costo sostenuto dagli interessati per l'assistenza sanitaria di cui sopra.

Le parti si incontreranno entro il giorno 31 del mese di luglio dell'anno di scadenza della copertura in argomento al fine di concordare le condizioni di rinnovo della stessa, la scelta della Compagnia di Assicurazione o di altro soggetto tenuto a fornire le prestazioni, nonché di esaminare eventuali problemi connessi al rinnovo per gli anni successivi.

Resta inteso che l'Azienda, qualora non fosse raggiunta, entro il 15 novembre dell'anno di scadenza, alcuna intesa con le OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. circa le condizioni di rinnovo e la scelta dei predetti soggetti, provvederà di propria iniziativa affinché siano comunque assicurate le misure di cui al primo comma ai dipendenti considerati dal presente articolo, con decorrenza dal giorno successivo alla scadenza della precedente copertura.

Detta copertura, con un onere a carico della Banca non superiore a quello di cui al comma 1 che precede, sarà affidata a primaria Compagnia di Assicurazione, che offra le migliori condizioni di mercato.

La Banca si impegna a trasmettere ai lavoratori/lavoratrici copia della condizioni relative alle misure di cui al presente articolo in occasione di ciascun rinnovo che comporti modifiche delle condizioni stesse.

Qualora venisse introdotta contrattualmente, a livello di settore, una forma di assistenza integrativa del Servizio Sanitario Nazionale, le parti si incontreranno per definire gli opportuni interventi, fermo restando che i conseguenti oneri stabiliti a livello nazionale a carico della Banca saranno assorbiti fino a concorrenza negli importi indicati al comma 1 che precede.

Note a Verbale

In considerazione di quanto previsto al punto 4 dell'accordo sottoscritto in data 6 novembre 2019 relativo al rinnovo delle coperture assicurative in materia di

“assistenza sanitaria” e “polizza assicurativa infortuni”, alla scadenza del contratto, il premio pro capite di € 850,00 per l’assistenza sanitaria verrà rivalutato, con costo a carico azienda, nella misura massima di € 100,00 da utilizzare in fase rinnovo qualora, in base all’andamento tecnico della polizza e dalla verifica delle offerte del mercato assicurativo, si rendesse necessario ricorrere ad un ulteriore incremento del premio pro-capite rispetto al costo di € 850,00 come sopra definito, per mantenere, sostanzialmente, le medesime prestazioni e le condizioni di polizza riconosciute a favore del personale destinatario del CIA dal predetto contratto in scadenza al 31.12.2022.

Le parti firmatarie del presente CIA valuteranno, inoltre, congiuntamente, nell’ambito della fase di rinnovo delle coperture in scadenza, anche le modalità con cui realizzare le misure di assistenza previste dal presente articolo (polizza assicurativa ovvero cassa assistenziale), fermo restando che eventuali modifiche delle modalità in corso dovranno formare oggetto di apposita intesa tra le parti.

Sarà cura della Banca verificare con la Compagnia prescelta la possibilità di garantire anche ai pensionati, prestazioni sostanzialmente analoghe a quelle previste per il personale in servizio (inclusi i familiari a carico), con onere da definire a carico degli interessati.

Art. 17

POLIZZA ASSICURATIVA INFORTUNI

In favore dei lavoratori/lavoratrici appartenenti alle aree professionali dalla 1a alla 3a e alla categoria dei quadri direttivi, viene assicurata dalla Banca la stipulazione sia di una polizza di assicurazione contro gli infortuni di carattere professionale (ivi compresi quelli derivanti da fatti criminosi accaduti in corso di prestazione lavorativa e in dipendenza della stessa), sia di una polizza contro gli infortuni extra professionali, con una primaria compagnia di assicurazioni.

Il premio lordo complessivo annuale delle suddette polizze è stabilito in misura pari al 7,70 per mille del totale delle retribuzioni annue erogate al citato personale, dovendosi intendere per retribuzione il totale degli emolumenti lordi correnti spettanti su base annua, comprese eventuali indennità modali ed emolumenti corrisposti a fronte di patto di non concorrenza o trattamenti similari, a cui si aggiunge l’ultimo premio aziendale collettivo effettivamente liquidato.

Per il rinnovo delle suddette polizze verrà osservata la procedura di cui ai co. 6, 7 e 9 dell’art. 17 (assistenza sanitaria).

Art. 18

EROGAZIONE PER MORTE O INABILITA'

In caso di cessazione dal servizio per morte ovvero per infermità con riconoscimento di pensione di inabilità, riconosciuta ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, non dovuta a causa di infortunio, l'Azienda erogherà agli aventi diritto un importo lordo pari a due annualità lorde riferite alla normale retribuzione percepita nel mese di gennaio dell'anno in cui si verifica l'evento, fermo restando che, in caso di assunzione in corso d'anno, la normale retribuzione di riferimento è quella percepita nel primo periodo di paga. In ogni caso l'erogazione minima sarà di € 65.000,00 lordi.

Nota a verbale

La normale retribuzione, ai fini dell'applicazione della presente norma, è costituita dalle seguenti voci:

aree professionali dalla 1a alla 3a:

- stipendio
- scatti di anzianità
- importo ex ristrutturazione tabellare
- assegno di anzianità
- assegno di permanenza nel grado
- assegno differenza grado
- miglioramento economico
- ad personam non riassorbibile
- ex premio di rendimento
- concorso spese tramviarie
- premi/contributi versati dall'Azienda a fronte di assistenza sanitaria e infortuni extraprofessionali

quadri direttivi:

- stipendio
- scatti di anzianità
- importo ex ristrutturazione tabellare
- ad personam ex CCNL 11.7.99
- assegno ex intesa 11.7.99
- AP assegno ex intesa 11.7.99
- Trattamento aggiuntivo Ruolo Chiave
- AP ex CCNL 11.7.99 ecc. Ruolo Chiave
- AP ex Ruolo Chiave assorbibile
- miglioramento economico
- ad personam non riassorbibile
- assegno ad personam ex ristrutturazione gradi 1991

- ex premio di rendimento
- concorso spese tramviarie
- premi/contributi versati dall'Azienda a fronte di assistenza sanitaria e infortuni extraprofessionali.

Per i lavoratori/lavoratrici a part-time l'importo da erogare viene calcolato con riferimento alla retribuzione che il lavoratore/lavoratrice interessato percepirebbe a tempo pieno.

Qualora intervenissero modificazioni nella struttura e/o nella denominazione delle voci di cui sopra, le parti si incontreranno per definire le conseguenti variazioni.

Art. 19

TUTELA DELLE CONDIZIONI IGIENICO-SANITARIE NELL'AMBIENTE DI LAVORO

In conformità alle previsioni dell'art. 11 del Verbale di Accordo sottoscritto tra ABI e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca e Unità Sindacale Falcri-Silcea, i compiti dell'art. 9 della Legge n. 300/1970 sono attribuiti ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

La Banca provvederà perché venga tenuta ad effettiva disposizione del personale una cassetta di pronto soccorso con dotazione di medicinali di più ricorrente necessità, per il cui uso non sia necessaria la prescrizione medica, garantendone il costante rifornimento. Negli immobili dove sono dislocati più di 200 addetti è predisposto apposito locale da destinare ad uso infermeria, con l'assistenza di personale idoneo al primo soccorso infermieristico.

Ferme restando le aree ristoro attualmente in essere, la Banca procurerà di attrezzare, ove ciò si renda possibile, presso le unità produttive aventi oltre 100 dipendenti, un'area ristoro da destinare al personale con l'occorrenza per il suo funzionamento. L'Azienda, a sua richiesta, avrà comunque la disponibilità, per comprovate esigenze di funzionamento aziendale, del locale che fosse stato destinato all'uso in argomento. Procurerà in tal caso, nei limiti del possibile, di sostituirlo con altro locale, anche fuori dello stabile, ma nelle vicinanze dello stesso.

L'Azienda, per ciascun tipo di carta utilizzato per la modulistica, nonché per altri materiali di cancelleria contenenti sostanze chimiche, fornirà annualmente alle SS.OO.CC. apposito certificato, rilasciato dalle ditte fornitrici sotto la responsabilità delle stesse, in ordine alla non pericolosità di detto materiale.

Ai fini del presente articolo, in caso di ristrutturazioni ambientali di notevole entità o di realizzazione di nuovi insediamenti, l'Azienda fornirà alle RR.SS.AA. dell'unità produttiva interessata specifica informativa sugli allestimenti previsti.

Annualmente entro il mese di novembre si terrà un incontro tra l'Azienda e le SS.OO.CC. delle OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. per l'esame della situazione igienico-ambientale dei vari stabilimenti adibiti ad uffici per verificarne la conformità

rispetto alle normative vigenti e per illustrare i programmi dell'Azienda relativi all'anno successivo.

Nel corso dell'incontro verranno anche esaminati eventuali progetti o proposte avanzate dalle Parti in tema di sostenibilità ecologica, ambientale e sociale.

Dichiarazioni dell'Azienda

L'Azienda in caso di apertura di nuovi sportelli o di integrale ristrutturazione di quelli esistenti curerà, secondo le leggi e le disposizioni amministrative vigenti, di eliminare le barriere architettoniche che rendono difficoltoso l'accesso per i portatori di handicap.

L'Azienda dichiara inoltre che, in caso di trasferimento ad altro sito di una quota di personale attualmente operante presso lo stabile di Milano Bicocca superiore a 500 unità, verrà ricercata adeguata soluzione atta a garantire il servizio di mensa aziendale.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che negli stabili di cui al 2° comma il primo soccorso infermieristico verrà assicurato nel limite della mattinata, mentre presso lo stabile di Bicocca in Milano detto servizio sarà assicurato per l'intera giornata lavorativa.

Art. 20

ADIBIZIONE AI VIDEO TERMINALI

Con riferimento e a integrazione di quanto previsto in materia dal D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, si conviene che:

- a specifica richiesta del lavoratore/lavoratrice adibito a video terminale non soggetto a "sorveglianza sanitaria", suffragata da certificato medico che attesti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva dell'interessato tali da ritenere controindicante l'adibizione al video terminale stesso, l'Azienda sottoporrà il lavoratore/lavoratrice ad esame medico specialistico a cura del medico competente ovvero presso Istituti pubblici specializzati;
- con riferimento al solo personale adibito in via esclusiva ad attività di introduzione dati (data entry) l'Azienda provvederà a contenere il tempo globale di adibizione nel limite di 5 ore e 30 minuti giornaliero, con una pausa di 15 minuti dopo 2 ore e 30 minuti consecutivi.

Note a verbale

Su specifica richiesta delle lavoratrici gestanti l'Azienda provvederà ad adibirle a mansioni diverse più confacenti al loro stato, nella individuazione delle quali si dovrà peraltro anche tenere conto delle esigenze di servizio.

Art. 21

INCONTRO ANNUALE - RISTRUTTURAZIONI - SCORPORI - MOBILITÀ

L'informativa di cui all'art. 12 del CCNL 31.3.2015, riguarderà altresì eventuali progetti di ristrutturazioni aziendali, scorpori, creazioni di nuove società, mobilità interna di consistenti quote di personale (10% con un minimo di 5 dipendenti a livello di unità produttiva), fermo restando quanto previsto dall'art. 17 del citato CCNL 31.3.2015.

Per quanto riguarda l'ipotesi di creazione di nuove società controllate dalla Deutsche Bank S.p.A. ai sensi del comma 1 dell'art. 1 del CCNL 31.3.2015 (anche rivenienti da scorpori dalla stessa), l'azienda si impegna a far adottare ad ogni effetto il contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali (dalla 1a alla 3a) dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali.

Per quanto attiene all'argomento mobilità esterna verso società di proprietà diretta o indiretta della Deutsche Bank SpA, esclusa l'ipotesi di assegnazione temporanea ad altre società permanendo il rapporto di lavoro con Deutsche Bank SpA, in presenza di esigenze di spostamento di singoli lavoratori, l'Azienda dovrà ottenerne preventivamente il consenso.

Per quanto attiene all'argomento mobilità interna ad iniziativa aziendale, fatto salvo quanto previsto e tutelato dall'art. 13 della legge 20.5.1970 n. 300, l'Azienda ricercherà preventivamente e compatibilmente con le proprie necessità tecniche, organizzative e produttive, soluzioni di tipo consensuale.

In ogni caso, nel disporre i trasferimenti adotterà criteri che tengano conto anche delle condizioni personali e familiari del dipendente.

Dichiarazioni dell'Azienda

Relativamente ai trattamenti integrativi aziendali applicabili nelle società di cui al secondo alinea del presente articolo, fermo restando quanto ulteriormente previsto e disciplinato dal succitato art. 1 del CCNL 31.3.2015 l'Azienda, pur ritenendo che detti trattamenti debbano rispecchiare le specifiche peculiarità di ciascuna società, eventualmente risultanti da una autonoma contrattazione, manifesta peraltro l'intendimento che, nel rispetto di quanto sopra, i trattamenti integrativi in parola - ivi inclusi i trattamenti di previdenza complementare - rispecchino politiche generali della Deutsche Bank S.p.A. il più possibile uniformi e che in questo senso si attiverà nelle sedi istituzionali.

Con riferimento all'ipotesi di scorporo la cui realizzazione dovesse comportare l'allocatione di consistenti quote di personale (10% dell'organico complessivo) ad altre società appartenenti al Gruppo Deutsche Bank, la Banca, a richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente CIA, ferma restando l'informativa di cui al 1° comma del presente articolo, provvederà, per quanto possibile, a fornire eventuali aggiornamenti sull'andamento del progetto, previamente all'avvio della procedura sindacale prevista dalla legge richiamata al comma 6 dell'art. 17 del CCNL 31.3.2015.

Art. 22

DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA CASSA

Le trattenute mensili per deficienze di cassa non potranno eccedere la misura mensile dell'indennità di rischio, salva diversa disponibilità dei cassieri interessati, manifestata di loro iniziativa.

Le trattenute mensili non verranno effettuate nel caso di furto con destrezza, come tale denunciato alle competenti Autorità, fatti salvi gli esiti degli accertamenti delle Autorità stesse o dell'Azienda.

Saranno escluse responsabilità dei cassieri per eventuali furti dovuti ad atti criminosi per giacenze superiori a quelle in atto presso lo sportello.

Dichiarazione dell'Azienda

In tutti i casi di prima adibizione di personale alla cassa, l'Azienda provvederà preventivamente ad un opportuno addestramento degli interessati con corsi teorico-pratici di durata non inferiore a giorni 10, da svolgere a cura della Direzione Generale, comprensivo di addestramento all'utilizzo dell'applicativo di sportello e delle relative procedure.

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.

Comunicazione dell'Azienda

L'Azienda comunica che, in adesione a specifica richiesta delle OO.SS. firmatarie del CIA, l'indennità di rischio di cui all'art. 49 del CCNL 31.3.2015 sarà corrisposta al personale incaricato del servizio di cassa nella misura mensile contrattualmente prevista anche in caso di utilizzazione negli inerenti compiti per periodi inferiori al mese.

Art. 23

PREMI DI ANZIANITA'

Al personale destinatario del CCNL verranno corrisposti i seguenti premi di anzianità:

- € 2.500,00 lordi "una tantum" al raggiungimento di 25 anni di effettivo servizio in Deutsche Bank S.p.A.;
- una mensilità lorda "una tantum", con un minimo di € 6.000,00 lordi al raggiungimento di 40 anni di effettivo servizio in Deutsche Bank S.p.A., oppure, nel caso non venisse maturata tale anzianità, alla cessazione dal servizio per

- dimissioni avendo compiuto almeno 35 anni di effettivo servizio in Deutsche Bank S.p.A.;
- € 1.550,00 lordi "una tantum" alla cessazione dal servizio per limiti di età o per dimissioni, purché con diritto immediato a pensione INPS.

Nota a Verbale

Ai fini del riconoscimento dei premi di cui ai primi due alinea si terrà conto anche dei periodi di effettivo servizio eventualmente prestati presso altra azienda del Gruppo Deutsche Bank.

Art. 24

ASSEGNO DI PERMANENZA NEL 3° e 4° LIVELLO RETRIBUTIVO DELLA 3A AREA PROFESSIONALE

Al personale inquadrato nella 3a area professionale, 4° e 3° livello retributivo, con anzianità di 10 anni nel livello, è attribuito un assegno di permanenza nel livello rispettivamente di € 720,46 e € 480,30 lordi annui con le caratteristiche qui di seguito indicate:

- 1) detti assegni verranno erogati suddivisi in 13 mensilità e troveranno collocazione in cedolino sub voce "assegno di permanenza nel livello";
- 2) le misure mensili di detto assegno, arrotondate per eccesso, sono di € 55,78 lordi per il personale inquadrato nella 3a area, 4° livello e di € 37,18 lordi per il personale inquadrato nella 3a area, 3° livello;
- 3) gli assegni di cui sopra sono riassorbibili in caso di avanzamenti di carriera comunque conseguiti dall'interessato.

Nota a Verbale

Ai fini del riconoscimento degli assegni di cui sopra si terrà conto anche dei periodi di effettivo servizio eventualmente prestati presso altre società del Gruppo Deutsche Bank.

Art. 25

SITUAZIONI PIU' FAVOREVOLI IN ATTO

Sono fatte salve le situazioni eventualmente più favorevoli per i lavoratori/lavoratrici nonché quelle di fatto esistenti presso l'Azienda.

Art. 26

CASI DI DUBBIA APPLICAZIONE

Casi particolari per i quali le OO.SS. firmatarie del presente C.I.A. ravvisino dubbi di applicazione in ordine alle norme del C.I.A. saranno tempestivamente esaminati congiuntamente tra l'Azienda e le OO.SS. medesime - anche a richiesta di una sola di esse e con valore per tutte - nel corso di apposito incontro le cui risultanze saranno sinteticamente verbalizzate, a cura dell'Azienda, onde pervenire a sollecita soluzione delle questioni proposte.

Eventuali casi particolari di dubbia applicazione in ordine alle norme del C.I.A. potranno essere esaminati anche in occasione degli incontri semestrali tenuti ai sensi dell'art. 13 del C.C.N.L. 31.3.2015. A richiesta delle OO.SS. l'Azienda fornirà risposta scritta in merito alla questione esaminata.

Art. 27

VALIDITA' E DECORRENZA DEL CONTRATTO

Il Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale in servizio alla data di stipulazione del contratto stesso o assunto successivamente.

Il periodo di validità di detto contratto va dal 1° gennaio 2021 al 31.12.2023, salvo quanto diversamente previsto da singole norme. Il presente Contratto Integrativo Aziendale segue per la scadenza quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda, in merito alla vigenza della contrattazione aziendale, si impegna a mantenere un comportamento analogo a quello che sarà tenuto dalla maggioranza delle aziende del settore.

Dichiarazione delle OO.SS. FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA e UNISIN

Le Organizzazioni sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA e UNISIN stipulanti il presente Contratto Integrativo Aziendale e gli altri accordi aziendali integranti lo stesso, dichiarano che intendono esercitare, ad ogni livello e per qualsiasi titolo, i diritti e le attività scaturenti dagli stessi, o derivanti dalla loro applicazione, unitamente tra loro e in assoluta indipendenza ed autonomia rispetto ad ogni altra organizzazione.

Impegni assunti dall'Azienda³

TRASFERIMENTI

La Banca dichiara che, verificandosi occorrenza di personale, provvederà a dare favorevole seguito, secondo l'ordine cronologico di presentazione, a domande di trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra presentate per motivate esigenze del lavoratore/lavoratrice interessato (ricomposizione del nucleo familiare diretto, gravi infermità di stretti congiunti, particolari situazioni personali, ecc.).

La Banca precisa che saranno prese in considerazione anche domande successive alla prima.

Sussistendo le esigenze di personale sopra richiamate, il trasferimento avrà luogo entro 1 anno dalla richiesta, a condizione che il richiedente abbia già maturato un'anzianità di servizio non inferiore a due anni.

Verrà data precedenza all'accoglimento delle domande di trasferimento avanzate dai lavoratori/lavoratrici in servizio rispetto a nuove assunzioni, purché le caratteristiche professionali dell'interessato siano coerenti con le esigenze che l'Azienda intende soddisfare.

Nei casi di particolare difficoltà di valutazione in ordine alla precedenza (es: più richieste per la stessa sede, difficoltà nel rispetto dell'ordine cronologico, ecc.), si provvederà ad adottare le relative decisioni presso la Direzione Generale d'intesa con le OO.SS. firmatarie del CIA.

Nel corso dell'incontro annuale previsto dall'art. 12 del CCNL 31.3.2015 si procederà all'esame congiunto delle richieste di trasferimento ancora in sospeso.

A tal fine l'Azienda fornirà alle SS.OO.CC. delle OO.SS. firmatarie del CIA, almeno 25 giorni prima del predetto incontro, l'elenco nominativo delle domande di trasferimento non ancora accolte, in ordine cronologico e con indicazione della destinazione richiesta, dell'inquadramento degli interessati e del Servizio/Ufficio di appartenenza.

Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice ad unità produttiva situata in comune diverso, disposto dall'Azienda ai sensi dell'art. 13 della legge 20.5.1970, n. 300, fermo restando quanto previsto dall'art. 88, comma 3, e dall'art. 111, comma 2, del CCNL 31.3.2015 sarà comunicato per iscritto e con un preavviso non inferiore a 60 giorni di calendario qualora la distanza per il comune di destinazione sia superiore ai 50 km., salvo il caso in cui il trasferimento stesso comporti un avvicinamento al luogo di residenza (abituale dimora) del lavoratore/lavoratrice interessato.

L'azienda prenderà in considerazione anche eventuali domande di mobilità infragruppo che possano favorire, compatibilmente con le effettive esigenze di servizio, l'accoglimento delle richieste di trasferimento.

³ Il presente impegno trova applicazione nei confronti del personale appartenente alle aree professionali e dei quadri direttivi di 1° e 2° livello.

ACCORDI AZIENDALI

**INTEGRANTI IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 24 DICEMBRE 2020
PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
(DALLA 1a ALLA 3a) DELLA DEUTSCHE BANK S.P.A.**

- ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- FLESSIBILITA' INDIVIDUALI
- BUONI PASTO
- PART-TIME
- APPALTI
- PERMESSI
- INDENNITA' DI FUNZIONE PER I QUADRI DIRETTIVI DI 1° E 2° LIVELLO
- COMMISSIONE AZIONI SOCIALI
- COMMISSIONE PER LE AZIONI POSITIVE SULLE PARI OPPORTUNITA'
- ACCORDO IN MATERIA DI POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- AGIBILITA' SINDACALI

ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Premesso:

- che l'art.1 della L. n. 297/1982 dispone la concessione al lavoratore/lavoratrice, a determinate condizioni, di anticipazioni del trattamento di fine rapporto maturato;
- che l'ABI e le OO.SS. del settore credito hanno definito, con l'accordo del 29.9.1983, ulteriori modalità e criteri per ottenere la ridetta anticipazione;
- che l'art. 7 della L. n. 53/2000 prevede ulteriori causali per la concessione al lavoratore/lavoratrice di anticipazioni del T.F.R. maturato;
- che l'art.1, c. 11, della L. n. 297/1982 consente ai contratti collettivi di prevedere condizioni di miglior favore per la concessione delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto;

si conviene quanto segue:

A) Beneficiari

I dipendenti che abbiano maturato 8 anni di anzianità di servizio in costanza di rapporto di lavoro con la stessa azienda. Si precisa che vale a tutti gli effetti l'anzianità maturata presso le Aziende del Gruppo e le Aziende incorporate.

B) Evasione delle richieste

Le richieste verranno soddisfatte secondo l'ordine cronologico di ricezione delle domande.

C) Entità dell'anticipazione

L'anticipazione è consentita fino al 100% del T.F.R. cui il dipendente avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta. La misura del 100% è riferita sia alle anticipazioni concesse per le causali previste leggi (n. 297/1982 e n. 53/2000) e dall'accordo nazionale 29.9.1983, sia a quelle concesse per le causali previste dal presente accordo.

L'importo dell'anticipazione viene erogato al netto della quota di T.F.R. concessa in garanzia alla Banca per i prestiti ordinari in essere, alla data di erogazione, calcolata secondo la normativa aziendale che disciplina i prestiti ordinari, in relazione al debito residuo in linea capitale.

D) Causali dell'anticipazione

A integrazione di quanto disposto dalle richiamate disposizioni di legge e contrattuali, è consentita l'anticipazione per le seguenti motivazioni:

- 1) manutenzione ordinaria e straordinaria dell'abitazione di residenza del dipendente anche se condotta in locazione; l'anticipazione sarà concessa per spese superiori a € 1.549,37;
- 2) acquisto o costruzione di unità immobiliare ad uso abitazione o di box, ovvero acquisto di terreno finalizzato alla costruzione di unità immobiliare ad uso

- abitazione o di box, ovunque ubicati, purché intestati al dipendente o cointestati con il coniuge non separato e/o con i figli, o intestati ai figli;
- 3) manutenzione ordinaria e straordinaria di abitazione purché intestata al dipendente o cointestata con il coniuge non separato e/o con i figli, o intestata ai figli; l'anticipazione sarà concessa per spese superiori a € 1.549,37;
 - 4) acquisto mobili per l'abitazione di residenza del dipendente o per altra abitazione utilizzata dallo stesso; l'anticipazione sarà concessa per spese superiori a € 1.549,37;
 - 5) acquisto automobili e motoveicoli intestati al dipendente o cointestati con il coniuge non separato;
 - 6) spese relative a gravi necessità di carattere sanitario del dipendente e dei suoi familiari; la domanda dovrà essere corredata unicamente da preventivo di spesa rilasciato dall'ente o professionista sanitario che effettua la prestazione;
 - 7) spese relative a corsi di studio del dipendente e dei suoi familiari (risultanti dallo stato di famiglia o a carico del dipendente); l'anticipazione sarà concessa per spese superiori a € 2.582,28;
 - 8) estinzione mutui ipotecari in essere intestati al dipendente o cointestati con il coniuge non separato e/o i figli, gravanti su immobili ad uso abitazione e utilizzati dal dipendente o dai suoi familiari, erogati dalla Banca o da Enti terzi; gli oneri relativi all'estinzione sono a carico del dipendente;
 - 9) spese straordinarie inerenti la sfera familiare del dipendente per:
 - costituzione di nucleo familiare proprio o dei figli (per spese superiori a € 2.582,28);
 - spese funerarie relative ai familiari (ascendenti, discendenti o collaterali);
 - oneri e spese, connesse a successioni, di pertinenza del dipendente o del coniuge non separato;
 - spese legali relative a cause o processi non aventi comunque attinenza diretta o indiretta con la Deutsche Bank.

E) Documentazione

Le domande dovranno essere corredate da preventivi di spesa, compromesso di acquisto per l'abitazione e il box e da ogni altra documentazione idonea a comprovare le spese per le quali è richiesta l'anticipazione.

Gli importi erogati dovranno essere, quindi, giustificati dalla relativa documentazione (rogito, fatture, ricevute fiscali, copia del libretto di circolazione dell'autoveicolo o motoveicolo).

L'erogazione sarà subordinata alla sottoscrizione per presa d'atto, da parte del coniuge non separato e dei figli maggiorenni conviventi, della lettera di concessione dell'anticipazione predisposta dalla Banca.

F) Reiterabilità della domanda

La reiterabilità della domanda è consentita nell'ambito del suddetto limite del 100% del T.F.R. maturato per tutte le causali sopra individuate, ivi comprese quelle previste dalla legge 297/1982 e dalla legge 53/2000, richiamate in premessa; tuttavia per l'ipotesi prevista al punto 5), tra la precedente domanda e la successiva deve intercorrere un periodo minimo di 4 anni.

G) Clausola di salvaguardia

Le parti esamineranno congiuntamente, per concordare gli opportuni interventi, gli eventuali effetti derivanti da innovazioni di carattere legislativo e/o amministrativo che abbiano comunque riflesso sull'applicazione del presente accordo.

FLESSIBILITA' INDIVIDUALI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 108 del CCNL 31.3.2015, si conviene quanto segue:

1. sarà data favorevole evasione, con riferimento all'ordine cronologico di pervenimento, a motivate richieste avanzate dai lavoratori/lavoratrici appartenenti alle aree professionali - con orario di lavoro collocato nel nastro orario standard di cui all'art. 101, 1° comma, del CCNL 31.3.2015 - in relazione a obiettivi e continuativi disagi dovuti a "pendolarismo", a gravi menomazioni fisiche, alla comprovata necessità di assistenza a familiari o a motivi di studio - di posticipare il proprio orario di entrata nel limite massimo di 1 ora, con correlativo spostamento dell'orario di uscita.

Le richieste di cui innanzi potranno essere accolte, fatte salve le esigenze di servizio, con un limite percentuale di massima del 10% dei lavoratori/lavoratrici presso Unità Produttive con più di 25 dipendenti, esclusi quadri direttivi e dirigenti, e con un massimo di 2 persone per Unità Produttive con organico fino a 25 dipendenti, esclusi quadri direttivi e dirigenti.

2. Spostamenti di orario per il personale che ricopra una particolare posizione in funzione delle mansioni svolte, potranno essere effettuati tenuto conto delle esigenze di servizio connesse alle mansioni stesse.
3. Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio l'Azienda può inoltre accordare al singolo lavoratore/lavoratrice appartenente alle aree professionali, su sua richiesta, in relazione ad una delle situazioni di cui al comma 1 e con i limiti di cui al comma 2, di modificare, in via non occasionale, la durata dell'intervallo nei seguenti termini:
 - riduzione a 30 minuti;
 - ampliamento a 1 ora e 30 minuti ovvero a 2 ore.
4. Le flessibilità individuali accordate in applicazione del presente accordo saranno contestualmente comunicate dalle Direzioni delle unità interessate alle locali RR.SS.AA. facenti parte delle OO.SS. firmatarie del presente accordo. In mancanza di RR.SS.AA. la segnalazione sarà fatta alle Segreterie degli Organi di coordinamento delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.
5. Casi particolari di mancato accoglimento di richieste presentate ai sensi del presente accordo potranno essere esaminati – a richiesta del lavoratore/lavoratrice interessato – dalla direzione dell'unità di appartenenza e dalle predette RR.SS.AA. locali.

BUONI PASTO

Visto l'art. 50 del CCNL 31.3.2015 si conviene quanto segue:

- viene corrisposto a ciascun lavoratore/lavoratrice un buono pasto giornaliero del valore di € 7,0 (con aumenti scaglionati: € 6,5 da 1.2.2021 – € 7,0 da 1.4.2022);
- il buono viene concesso per ogni giornata di effettiva presenza in servizio superiore alle quattro ore di lavoro ordinario fermo restando quanto previsto al punto 3) dell'Accordo di Rinnovo del CIA del 24 dicembre 2020;
- per la gestione del servizio ci si avvarrà di primarie società di distribuzione presenti sul mercato;
- qualora dovesse mutare l'attuale regime contributivo e fiscale inerente i buoni, le parti daranno luogo ad un incontro per la ridefinizione della materia, fermo restando che, per effetto di eventuali disposizioni del legislatore e/o dell'Amministrazione finanziaria dello Stato e/o degli Enti pubblici assistenziali e previdenziali (INPS, INAIL), a carico dell'Azienda non dovranno risultare maggiori oneri rispetto a quelli attualmente sostenuti;
- i lavoratori/lavoratrici che abbiano diritto a fruire dei buoni pasto hanno facoltà di optare per una erogazione sostitutiva dei medesimi in busta paga, a parità di costo per l'Azienda; l'eventuale ripristino della fruizione del buono pasto non potrà essere richiesto prima di due anni dall'esercizio della predetta opzione, con un preavviso minimo di due mesi;
- i buoni pasto vengono erogati sulla base delle presenze in servizio, che danno diritto all'attribuzione dei medesimi, relative al mese precedente quello della consegna; quest'ultima dovrà essere effettuata, di massima, entro la metà di ciascun mese;
- all'atto dell'assunzione verranno consegnati in via anticipata n. 33 buoni pasto. Conseguentemente alla cessazione del rapporto di lavoro o al venir meno dei requisiti che ne hanno determinato l'attribuzione, il lavoratore/lavoratrice dovrà restituire il medesimo numero di buoni, di valore pari agli ultimi consegnatigli. In caso di mancata restituzione l'Azienda provvederà a richiedere il loro controvalore a valere sulle competenze di fine rapporto.

PART-TIME

Visti l'art. 35 del CCNL 31.3.2015 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 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 min. settimanali (5 giorni per 4 ore e 30 min. al giorno),
 - 25 ore settimanali (5 giorni per 5 ore 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 min. settimanali (5 giorni per 6 ore e 30 min. 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, secondo le articolazioni di cui al precedente punto 2., verranno concesse a tempo indeterminato, salvo diversa richiesta scritta del lavoratore/lavoratrice;
4. qualora, per l'accoglimento delle richieste medesime, insorgessero problemi inerenti l'organizzazione del lavoro, l'Azienda si impegna a soddisfare le domande, sempre nell'ambito del suddetto limite, entro un anno dalla loro presentazione, se del caso ricorrendo ai necessari spostamenti e/o trasferimenti nell'ambito della piazza pur se tra diverse unità produttive;
5. l'Azienda conferma che costituiscono priorità d'accesso i seguenti criteri:
 - esigenze di carattere familiare (ad es.: lavoratrici madri, assistenza congiunti, etc.);
 - motivi di salute;
 - altre esigenze di carattere personale (studio, etc.),a parità di condizioni:
 - data di presentazione domande;
 - anzianità di servizio.
6. fermo restando quanto stabilito dall'art. 35 del CCNL 31.3.2015 potranno essere accolte - al di fuori dei limiti rispettivamente del 9% e del 10% di cui al punto 1.–

- domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche con distribuzione di orario diverse da quelle indicate al precedente punto 2;
7. le trasformazioni di cui al precedente punto 6. saranno concesse a tempo determinato per un periodo massimo di 5 anni (3 anni per i part-time verticali e misti); la domanda potrà essere reeiterata nei tre mesi precedenti la scadenza e potrà essere accolta rispettando l'ordine cronologico delle domande giacenti;
 8. 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;
 9. 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) del comma 3, dell'art. 72 del CCNL 31.3.2015, 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
 10. 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.

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 ovvero con contratto di formazione e lavoro (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 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 analoga salvaguardia della posizione dei lavoratori/lavoratrici che hanno formulato domanda di trasformazione del rapporto di lavoro deve essere altresì garantita in tutti i casi di applicazione del punto 1 del presente Accordo, con particolare riguardo a quanto previsto al punto 4 dello stesso.

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.

APPALTI

L'Azienda, prima di procedere alla stipula di nuovi contratti di appalto di opere e/o servizi (con la sola esclusione di quelli riguardanti manutenzione di impianti, di macchine, di mobili ed immobili, lavori di facchinaggio o di trasporto, ed altri a questi assimilabili), ne informerà, con apposita comunicazione scritta, le RR.SS.AA. della unità produttiva interessata dall'appalto facenti parte delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, sia sulla tipologia dei servizi e/o opere richieste, sia sulle eventuali implicazioni sull'organizzazione del lavoro. Copia della comunicazione sarà inoltre indirizzata alle rispettive Segreterie dell'Organo di coordinamento.

Laddove si tratti di unità produttive presso le quali non è costituita alcuna R.S.A., ovvero qualora l'appalto riguardi più unità produttive, l'informativa di cui sopra sarà fornita unitariamente alle Segreterie di coordinamento delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Le RR.SS.AA. di cui al 1° comma, ovvero le Segreterie di coordinamento nei casi di cui al 2° comma, potranno richiedere, entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al 1° o 2° comma, un apposito incontro ove potranno fornire il loro parere, non vincolante per l'Azienda.

Gli incontri di cui sopra si terranno unitariamente con le competenti strutture sindacali delle predette OO.SS. su richiesta anche di una sola di esse e sono indetti dall'Azienda, con effetto anche nei confronti degli organismi sindacali di pari livello delle altre OO.SS., entro 10 giorni dalla data della richiesta stessa.

Al termine di detto incontro, e comunque decorsi 15 giorni dalla comunicazione di cui al 1° e 2° comma, l'Azienda potrà rendere operativo il conferimento dell'appalto.

Nel corso dell'incontro annuale previsto dall'art. 12 del CCNL 31.3.2015, l'Azienda fornirà alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo un prospetto riepilogativo degli appalti in essere al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce l'incontro stesso, nonché la copia delle dichiarazioni rese dalle aziende appaltatrici ex art. 19 del CCNL 31.3.2015 relativa ai nuovi contratti di appalto.

Dichiarazione dell'Azienda

L'Azienda conferma che all'atto della stipula di un contratto di appalto viene inserita nell'articolato la dichiarazione prevista dall'art. 19, 1° comma, del CCNL 31.3.2015, con la quale l'Azienda appaltatrice si impegna al rispetto delle norme contrattuali collettive previdenziali ed antinfortunistiche del settore di appartenenza.

PERMESSI

Visto l'art. 4 della L. n. 53 dell'8.3.2000, l'art. 47 del T.U. n. 151 del 26.3.2001, fermo restando quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 31.3.2015,

si conviene quanto segue:

A) il lavoratore/lavoratrice può ottenere a richiesta i seguenti permessi retribuiti:

- 3 giorni in caso di morte di congiunto facente parte del nucleo familiare (coniuge, figli e ascendenti di primo grado), convivente (more-uxorio o unioni di fatto debitamente certificate), collaterali (fratelli) e ascendenti di secondo grado (nonni) ove conviventi. Nel caso in cui l'evento si verifichi ad oltre 500 km di distanza dalla piazza ove presta servizio il dipendente verranno riconosciuti ulteriori 2 giorni di permesso.

I giorni di permesso di cui sopra sono da intendersi riferiti a giornate lavorative anche se l'evento cui si riconnettono cada in giornata non lavorativa;

- 1 giorno in caso di morte di collaterale e ascendente di secondo grado non convivente, ovvero di affine di primo grado (suoceri); in occasione di nascita, di dimissione della puerpera dalla clinica, di traslochi, di assistenza per interventi chirurgici e di gravi necessità familiari, in quanto gli eventi riguardino il nucleo familiare del dipendente.

I permessi di cui sopra si intendono usufruibili in aggiunta a quanto previsto dal 1° comma dell'art. 4 della L. n. 53/2000 fermo restando che per lo stesso evento detti permessi non potranno essere usufruiti cumulativamente a quelli previsti dalla citata norma di legge.

B) il lavoratore/lavoratrice che abbia superato il periodo di prova può altresì ottenere i seguenti permessi/congedi non retribuiti:

- per comprovati interessi di famiglia o sostanziali motivi di indole privata, salve le comprovate esigenze di servizio, entro il limite massimo di 3 mesi, frazionabili in non più di quattro periodi (con durata minima di dieci giorni di calendario). Detto congedo può essere richiesto dopo ogni triennio di effettivo servizio e comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti;
- per l'assistenza ai congiunti inabili conviventi, nel limite di 25 giorni l'anno, a fronte di presentazione di certificazione medica. Per la fruizione di tali permessi saranno tenute presenti le esigenze di servizio;
- per l'assistenza ai figli con età da 3 a 8 anni, nel limite di 180 giorni complessivi, a fronte di presentazione di certificazione medica. Per la fruizione di tali permessi saranno tenute presenti le esigenze di servizio. Detti permessi devono intendersi comprensivi ad ogni effetto dei permessi di cui al 2° comma dell'art. 47 del T.U. n. 151 del 26/3/2001.
- per partecipazione ad attività di volontariato, riconosciuta da normativa di legge e/o di contratto tempo per tempo vigente, nel limite di 5 giorni l'anno.

L'Azienda valuterà, inoltre, con la massima disponibilità richieste di permessi o periodi di aspettativa non retribuiti per la frequenza o la partecipazione a masters post-laurea, Erasmus e similari.

I congedi di cui ai primi due alinea si intendono usufruibili anche nei casi in cui il lavoratore/lavoratrice interessato possa usufruire dei trattamenti previsti e disciplinati dal 2° comma dell'art. 4 della L. n. 53/2000 e dal Decreto 21.7.2000 n. 278.

Le richieste di permessi o di sospensione del rapporto di lavoro di cui al presente accordo dovranno essere adeguatamente motivate e giustificate nei casi previsti ovvero "autocertificate" negli altri casi.

Dichiarazioni dell'Azienda

Il personale che effettua il normale orario di lavoro con intervallo meridiano può utilizzare fino ad un massimo di 2 giorni di ferie per anno a singole mattinate con corrispondenti singoli pomeriggi escludendo le giornate semifestive. Per i Quadri Direttivi tale possibilità è estesa a 4 giorni di ferie per anno. Potranno inoltre essere utilizzati frazionatamente (singole mattine o pomeriggi) i permessi per ex festività di cui all'art. 56 del CCNL 31.3.2015.

A seguito di specifica richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente accordo l'Azienda dichiara la propria disponibilità a concedere permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario e con il massimo di 1 giorno, per consentire al dipendente:

- di rendere la propria testimonianza in giudizi civili o procedimenti penali a fronte di regolare atto di citazione notificatogli dalla competente autorità giudiziaria. Nelle cause o processi aventi attinenza diretta o indiretta con la Deutsche Bank SpA la concessione di detti permessi verrà di volta in volta valutata discrezionalmente dall'azienda;
- di svolgere pratiche di adozione debitamente documentate.

INDENNITA' DI FUNZIONE PER I QUADRI DIRETTIVI DI 1° e 2° LIVELLO

L'Azienda riconosce al personale appartenente ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello che ricopra il ruolo di responsabile di sportello, per ciascun giorno di effettiva adibizione al ruolo, una indennità giornaliera nella misura di € 5,16 lordi.

Tale indennità viene riconosciuta anche al personale che sostituisce il suddetto responsabile di sportello per periodi non inferiori alla giornata, in corrispondenza di ciascun giorno di effettiva adibizione al ruolo, oltre alle eventuali differenze retributive contrattualmente previste per adibizione a mansioni superiori.

COMMISSIONE AZIONI SOCIALI

Tra la Deutsche Bank S.p.A. e le Delegazioni delle OO.SS. firmatarie viene istituita una Commissione paritetica per lo studio di progetti mirati e/o sperimentali finalizzati a favorire l'integrazione sociale dei portatori di handicap (stage, barriere architettoniche, ecc.), ovvero di soggetti in situazione di particolare disagio sociale da individuarsi tra le parti costituenti la Commissione stessa.

Nell'ambito della Commissione potranno essere altresì valutate eventuali azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici od a qualunque titolo discriminatori, in coerenza con le previsioni del "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 16.6.2004, dell'art.69 CCNL 31.3.2015 e la "Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro" ABI – OO.SS del 12.2.2019.

Detta commissione paritetica sarà costituita da un componente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie e da rappresentanti dell'Azienda.

Tale Commissione si riunirà almeno tre volte l'anno.

Dichiarazione delle parti

Si conviene di dotare di supporti tecnologici adeguati non vedenti e sordomuti, laddove ne sia ravvisata l'opportunità, sentito anche il parere della Commissione Azioni Sociali.

Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS. dichiarano che si attiveranno nei confronti dell'Azienda per esaminare le possibilità di accesso ad asili nido, anche attraverso la sottoscrizione di apposite convenzioni, laddove siano presenti unità operative con un considerevole numero di lavoratori.

COMMISSIONE PER LE AZIONI POSITIVE SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Visto l'art. 15 del CCNL 31.3.2015, tra la Deutsche Bank S.p.A. e le Delegazioni delle OO.SS. firmatarie viene costituita una Commissione paritetica per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità con l'obiettivo di esaminare la situazione aziendale in tema di pari opportunità uomo/donna, con particolare riguardo a:

- criteri di assunzione (anche per contratti di formazione-lavoro e contratti a tempo determinato);
- criteri di accesso ai corsi di formazione;
- presenza femminile nelle mansioni, uffici, etc.,
- requisiti e criteri relativi agli avanzamenti di carriera;
- mobilità e rotazioni;
- modalità e priorità di accesso al lavoro a tempo parziale;
- tutela della condizione di paternità/maternità,

anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della L. n. 125/1991.

Con riferimento alla tutela della condizione di paternità/maternità, viene altresì demandata alla Commissione l'esame di detta problematica, per l'individuazione e la proposta di eventuali misure organizzative volte a facilitare la conciliazione tra lavoro e vita familiare.

Detta commissione paritetica sarà costituita da un componente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie, e da rappresentanti dell'Azienda. È inoltre consentita la partecipazione ai lavori della Commissione di un secondo rappresentante per ciascuna delle OO.SS. citate senza diritto a rimborsi.

Si è convenuto altresì sull'impegno di effettuare almeno tre riunioni all'anno, convocate dall'Azienda su richiesta anche di due delle componenti con validità anche nei confronti delle altre componenti.

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI POLITICHE COMMERCIALI ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In Milano, in data 14 giugno 2018,

tra

la Deutsche Bank S.p.A., anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Deutsche Bank in Italia (di seguito la “Banca”),

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo delle OO.SS.

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

(di seguito le “OO.SS.”)

Premesso che:

- a) il sistema finanziario nel suo complesso ha visto nel corso degli ultimi anni una rilevante modifica degli assetti organizzativi, regolamentari e di business che hanno determinato e continuano a determinare, tra l'altro, trasformazioni e profonde revisioni delle modalità di relazione con la clientela;
- b) in data 8 febbraio 2017 è stato sottoscritto l'Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e organizzazione del lavoro, che qui si intende integralmente richiamato, disciplinando la materia e prevedendo, tra l'altro, che presso le imprese o i Gruppi di imprese presso cui non siano già stati definiti specifici accordi e nel rispetto della relativa autonomia, le Parti valutino la definizione di accordi in materia;
- c) in tale contesto le Parti, confermando la centralità delle risorse umane quale elemento strategico fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi economici di lungo periodo, il rispetto della persona quale principio imprescindibile e condiviso cui orientare l'azione commerciale, da perseguire a ogni livello dell'organizzazione, e nell'ottica di una costante attenzione al miglioramento del clima aziendale, sono giunte alla sottoscrizione, in data 3 maggio 2017, del “Protocollo sulle Relazioni Sindacali nel Gruppo Deutsche Bank in Italia” con il quale hanno, tra l'altro, confermato l'impegno ad avviare un confronto sulle politiche commerciali in Deutsche Bank con l'obiettivo di garantire l'applicazione dell'Accordo di cui al punto b) anche con riferimento alla costituzione in Deutsche Bank di una commissione bilaterale;

- d) nel corso degli incontri successivi, le Parti hanno portato avanti un percorso di condivisione su obiettivi, principi e valori del citato Accordo 8.2.2017, incentrando il confronto, in particolare, su alcuni temi particolarmente rilevanti, quali la necessità di assicurare (i) il rispetto della dignità del lavoratore e la valorizzazione della sua professionalità, (ii) la continua azione di formazione del personale in materia di normativa, (iii) la diffusione delle “buone pratiche”;
- e) in data 17 ottobre 2017 è stato sottoscritto il Regolamento della Commissione Nazionale ex Accordo Nazionale 8.2.2017 su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro, che si allega al presente accordo in quanto parte integrante del medesimo; all’esito della sottoscrizione di detto Regolamento, le Parti aziendali, nell’ambito di tali incontri, hanno altresì finalizzato il percorso di confronto volto a definire congiuntamente la regolamentazione della commissione di cui all’art. 9 dell’Accordo 8.2.2017;

si è convenuto quanto segue:

- 1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
- 2. Le Parti confermano, in primo luogo, i contenuti tutti dell’Accordo Nazionale sottoscritto in data 8.2.2017 su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro – che si allega al presente Accordo costituendone parte integrante – al rispetto dei cui principi, obiettivi e valori Deutsche Bank conferma di voler ispirare le proprie politiche commerciali e la correlata organizzazione del lavoro;
- 3. Ferme e impregiudicate le prerogative delle OO.SS. in materia, viene, inoltre, istituita la “Commissione Bilaterale Paritetica per le Politiche Commerciali e l’Organizzazione del Lavoro in Deutsche Bank Spa” (di seguito la “Commissione”) per lo svolgimento delle funzioni previste dall’Accordo 8.2.2017 e per garantire la necessaria interlocuzione con la Commissione Nazionale ai sensi dell’art. 9, comma 6, dell’Accordo 8.2.2017 e dell’art. 2, punto 2, del Regolamento 17.10.2017. La Commissione è composta da due rappresentanti per ciascuna sigla sindacale che abbia costituito una segreteria dell’organo di coordinamento e da un’adeguata rappresentanza datoriale individuata nell’ambito della Direzione HR; la Commissione individua al proprio interno due coordinatori, uno di parte sindacale e uno di parte datoriale, cui è attribuita la funzione di assicurare l’operatività della Commissione stessa, per quanto attiene specificamente alle attività di convocazione delle riunioni, di predisposizione dei relativi ordini del giorno e di preparazione della correlata documentazione sulla base di quanto indicato al successivo punto 5); al coordinatore di parte sindacale verranno riconosciuti appositi permessi per il tempo necessario allo svolgimento delle predette attività; ferme le disposizioni di legge in materia di riservatezza e gestione delle informazioni, la Commissione garantirà la conseguente riservatezza dei dati e delle informazioni di cui sarà venuta a conoscenza;
- 4. la Commissione si riunirà, su iniziativa dei coordinatori, con cadenza semestrale, fatte salve le eventuali ulteriori riunioni fissate a richiesta di una delle Parti. La prima riunione della Commissione verrà convocata entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo;

5. viene istituita, a cura della Banca, un'apposita casella di posta elettronica della Commissione (indirizzo commissione.pcol@db.com); abilitati all'accesso a detta casella, con funzione di segreteria per la preparazione degli incontri della Commissione, saranno i coordinatori di cui al punto 3 che precede;
6. per le finalità che le sono proprie di cui all'Accordo 8.2.2017, la Commissione, in particolare, esaminerà le segnalazioni dei lavoratori pervenute tramite gli organismi sindacali, relative a comportamenti ritenuti non conformi ai principi e ai valori del presente Accordo;
7. nel corso di apposito incontro, la Banca provvederà a fornire agli organismi sindacali l'informativa di cui all'art. 9, comma 9, dell'Accordo 8.2.2017;
8. La Commissione relazionerà una volta all'anno sulle attività svolte inviando apposito documento di sintesi alle Parti in forma aggregata sulle casistiche oggetto di disamina;
9. Per la partecipazione agli incontri a cadenza semestrale di cui al punto 4), ai membri della Commissione verranno riconosciuti appositi permessi secondo i criteri attualmente in atto per gli incontri indetti dall'azienda presso la Direzione Generale; ai componenti provenienti da fuori Milano verranno altresì rimborsate le spese sostenute secondo i criteri di cui sopra, su richiesta di ciascun membro interessato della Commissione, nel limite di due rimborsi complessivi per ciascuna sigla sindacale;
10. Fermi restando i permessi di cui al punto 3) riconosciuti al coordinatore di parte sindacale, ad ogni rappresentante sindacale membro della Commissione, verranno riconosciuti, per l'espletamento delle relative funzioni, permessi nel limite massimo di 30 ore annue, comprensive dei permessi di cui al punto 9).

Deutsche Bank S.p.A.

Le Delegazioni sindacali

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL UILCA UNISIN

Dichiarazione dell'Azienda

L'azienda dichiara che le funzioni di referente di cui all'art. 9, comma 10, dell'Accordo 8.2.2017 verranno svolte dal Responsabile dell'U.O. Labour & Employee Relations, che per lo svolgimento delle relative attività potrà farsi supportare dalle funzioni aziendali competenti nelle singole materie esaminate.

Dichiarazione delle OO.SS.

Con riferimento alla DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA che precede, le OO.SS. esprimono l'auspicio e formulano la richiesta che lo svolgimento delle attività riconducibili alla funzione di referente di cui all'art. 9, comma 10, dell'Accordo 8.2.2017 avvenga con il ricorrente coinvolgimento della funzione Compliance.

AGIBILITÀ SINDACALI

La Deutsche Bank SpA e le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle OO.SS. FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UIL.CA si sono incontrate in occasione del rinnovo del C.I.A. e, preso atto che:

1. in materia di "agibilità sindacali" l'accordo 13.2.1988 prevede quanto segue:

...omissis...

"Al riguardo, l'Azienda, premesso che in tema di libertà ed attività sindacali vigono - in applicazione delle norme contenute nella Legge 20.5.1970 n. 300 - la Convenzione per i diritti e le relazioni sindacali stipulata il 18 giugno 1970 e l'Accordo nazionale 21 dicembre 1984, e rilevato che in applicazione delle recenti disposizioni introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nonché nello spirito del rinnovato Contratto Integrativo Aziendale, sono previsti nuovi strumenti, funzionali anche all'obiettivo di realizzare nuove relazioni sindacali in azienda, nel prendere atto di quando precede, riconosce l'opportunità che adeguati spazi temporali siano individuati per lo svolgimento di attività sindacali nel contesto sopra descritto, tenuto anche conto del grado di rappresentatività delle OO.SS. predette.

A tale fine, l'Azienda attribuirà ai Segretari preposti a ciascun Organo di Coordinamento delle RR.SS.AA., F.A.B.I., F.I.B.A./C.I.S.L., F.I.S.A.C./C.G.I.L. e U.I.B./U.I.L., che già fruiscono - per l'espletamento del loro mandato - dei permessi retribuiti di cui all'art. 3, comma 4, della Convenzione 18.6.1970, ulteriori permessi retribuiti che convenzionalmente, vengono fissati in 1.000 ore annue per ciascun Segretario di Coordinamento.

Tali spazi di agibilità sono da intendersi complessivamente riferiti alla funzione di segretario preposto al coordinamento come sopra descritto e pertanto indipendenti da eventuali successioni della carica.

La presente dichiarazione impegna l'Azienda nell'ambito delle normative nazionali che regolano la specifica materia dei permessi sindacali relativi alle Rappresentanza Sindacali Aziendali, sino a che le stesse restino vigenti.

In caso di modifiche alle medesime, l'Azienda e le Segreterie degli Organi di coordinamento si impegnano sin d'ora a rincontrarsi per verificare gli effetti di dette eventuali modifiche su quanto stabilito nella presente sede e per stabilire eventuali modifiche",

- b) nel verbale di accordo 21.4.1997 le parti hanno altresì convenuto:

"che il monte ore di permessi sindacali di cui all'Accordo 13.2.1988 potrà essere utilizzato, oltre che dai dirigenti facenti parte delle Segreterie degli Organi di Coordinamento citati, anche da Dirigenti delle OO.SS. FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UIB/UIL dipendenti della Deutsche Bank S.p.A. validamente segnalati per l'utilizzo di permessi, la cui normativa di fruizione sia tempo per tempo definita da accordi a livello nazionale fra le parti stipulanti il CCNL di categoria";

- c) nel "Protocollo in tema di agibilità sindacali" facente parte del CCNL 11.7.99, le parti nazionali sottoscrittrici hanno convenuto di procedere alla revisione della disciplina delle agibilità sindacali avviando a tal fine i lavori di un'apposita Commissione Paritetica ed hanno altresì stabilito che nel frattempo troverà applicazione la Convenzione 18.6.1970;

- d) nell'accordo 21.3.2001 le parti hanno convenuto che:
1. *l'accordo aziendale del 21.4.97 continuerà a trovare applicazione nei confronti delle OO.SS. firmatarie del presente accordo;*
 2. *in relazione a quanto previsto dagli ultimi due commi dell'accordo 13.2.88, rinnovato con il citato accordo del 21.4.97, le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla definizione degli accordi nazionali per l'esame della materia a livello aziendale alla luce della nuova disciplina;*
- e) tra l'ABI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori è stato definito, sotto la data del 13 dicembre 2003, il Testo coordinato degli accordi del settore del credito in materia di agibilità sindacali;
- f) con lettera in data 1.3.2006, indirizzata alle Delegazioni sindacali firmatarie del Verbale di accordo ex art. 47 L. 428/90 e successive modificazioni, sottoscritto in pari data, la Banca si è dichiarata disponibile a considerare il monte ore di permessi previsto dagli accordi di cui al punto a) che precede utilizzabile anche dai Dirigenti delle OO.SS. dipendenti della controllata DB Consortium scarl, purché validamente segnalati per l'utilizzo dei permessi ai sensi del testo coordinato degli accordi ABI in materia di agibilità sindacali, fintanto che permanga l'appartenenza di DB Consortium al Gruppo Bancario Deutsche Bank,

convengono quanto segue:

1. l'accordo aziendale del 21.4.97 continuerà a trovare applicazione nei confronti delle OO.SS. firmatarie del presente accordo;
2. Il monte ore di permessi sindacali di cui sopra potrà essere utilizzato, oltre che dai dirigenti facenti parte delle SS.OO.CC., anche da Dirigenti delle OO.SS. firmatarie del presente accordo dipendenti della Banca o di DB Consortium, purché validamente segnalati per l'utilizzo di permessi la cui normativa di fruizione sia tempo per tempo definita da accordi a livello nazionale fra le parti stipulanti il CCNL di categoria.
3. Ai soli fini della determinazione del monte ore di permessi fruibili ai sensi dei punti 1 e 2 che precedono, fermo restando il numero di segretari SS.OO.CC. individuato ai sensi del citato comma 4 dell'art 14 del Testo coordinato, nel calcolo del numero di dipendenti complessivamente occupati dall'azienda, cui si fa riferimento nel medesimo comma 4, si terrà conto anche dei dipendenti di DB Consortium.
4. Il presente accordo impegna la Banca, anche in qualità di controllante di DB Consortium per quanto espressamente qui previsto, fintanto che resti vigente la normativa nazionale di cui all'art. 14 del Testo coordinato che disciplina la materia dei permessi ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.
5. In caso di modifiche alla predetta normativa nazionale, le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla definizione degli accordi nazionali per l'esame della materia a livello aziendale alla luce della nuova disciplina, al fine di verificare gli effetti di dette modifiche su quanto stabilito nel presente accordo.

AGIBILITÀ SINDACALI

La Deutsche Bank SpA e la Segreteria dell'Organo di Coordinamento della O.S. FALCRI si sono incontrate in occasione del rinnovo del C.I.A. e, preso atto che:

- a) in materia di "agibilità sindacali" la O.S. Falcri, in data 8.5.1997, ha sottoscritto per adesione l'Accordo stipulato in data 13.2.1988 tra l'azienda e le SS.OO.CC. FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UIB/UIL, che prevede quanto segue:

...omissis...

"Al riguardo, l'Azienda, premesso che in tema di libertà ed attività sindacali vigono - in applicazione delle norme contenute nella Legge 20.5.1970 n. 300 - la Convenzione per i diritti e le relazioni sindacali stipulata il 18 giugno 1970 e l'Accordo nazionale 21 dicembre 1984, e rilevato che in applicazione delle recenti disposizioni introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nonché nello spirito del rinnovato Contratto Integrativo Aziendale, sono previsti nuovi strumenti, funzionali anche all'obiettivo di realizzare nuove relazioni sindacali in azienda, nel prendere atto di quando precede, riconosce l'opportunità che adeguati spazi temporali siano individuati per lo svolgimento di attività sindacali nel contesto sopra descritto, tenuto anche conto del grado di rappresentatività delle OO.SS. predette.

A tale fine, l'Azienda attribuirà ai Segretari preposti a ciascun Organo di Coordinamento delle RR.SS.AA., F.A.B.I., F.I.B.A./C.I.S.L., F.I.S.A.C./C.G.I.L. e U.I.B./U.I.L., che già fruiscono - per l'espletamento del loro mandato - dei permessi retribuiti di cui all'art. 3, comma 4, della Convenzione 18.6.1970, ulteriori permessi retribuiti che convenzionalmente, vengono fissati in 1.000 ore annue per ciascun Segretario di Coordinamento.

Tali spazi di agibilità sono da intendersi complessivamente riferiti alla funzione di segretario preposto al coordinamento come sopra descritto e pertanto indipendenti da eventuali successioni della carica.

La presente dichiarazione impegna l'Azienda nell'ambito delle normative nazionali che regolano la specifica materia dei permessi sindacali relativi alle Rappresentanza Sindacali Aziendali, sino a che le stesse restino vigenti.

In caso di modifiche alle medesime, l'Azienda e le Segreterie degli Organi di coordinamento si impegnano sin d'ora a rincontrarsi per verificare gli effetti di dette eventuali modifiche su quanto stabilito nella presente sede e per stabilire eventuali modifiche",

- b) nel verbale di accordo 21.4.1997 le parti hanno altresì convenuto:

"che il monte ore di permessi sindacali di cui all'Accordo 13.2.1988 potrà essere utilizzato, oltre che dai dirigenti facenti parte delle Segreterie degli Organi di Coordinamento citati, anche da Dirigenti delle OO.SS. FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL e UIB/UIL dipendenti della Deutsche Bank S.p.A. validamente segnalati per l'utilizzo di permessi, la cui normativa di fruizione sia tempo per tempo definita da accordi a livello nazionale fra le parti stipulanti il CCNL di categoria";

- c) nel "Protocollo in tema di agibilità sindacali" facente parte del CCNL 11.7.99, le parti nazionali sottoscrittrici hanno convenuto di procedere alla revisione della disciplina delle agibilità sindacali avviando a tal fine i lavori di un'apposita

Commissione Paritetica ed hanno altresì stabilito che nel frattempo troverà applicazione la Convenzione 18.6.1970;

- d) nell'accordo 21.3.2001 le parti hanno convenuto che:
1. *l'accordo aziendale dell'8.5.1997 continuerà a trovare applicazione nei confronti della O.S. FALCRI;*
 2. *in relazione a quanto previsto dagli ultimi due commi dell'accordo 13.2.88, sottoscritto per adesione dalla O.S. FALCRI con il citato accordo dell'8.5.1997, le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla definizione degli accordi nazionali per l'esame della materia a livello aziendale alla luce della nuova disciplina.*
- e) tra l'ABI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori è stato definito, sotto la data del 13 dicembre 2003, il Testo coordinato degli accordi del settore del credito in materia di agibilità sindacali;
- f) con lettera in data 1.3.2006, indirizzata alle Delegazioni sindacali firmatarie del Verbale di accordo ex art. 47 L. 428/90 e successive modificazioni, sottoscritto in pari data, la Banca si è dichiarata disponibile a considerare il monte ore di permessi previsto dagli accordi di cui al punto a) che precede utilizzabile anche dai Dirigenti delle OO.SS. dipendenti della controllata DB Consortium scarl, purché validamente segnalati per l'utilizzo dei permessi ai sensi del testo coordinato degli accordi ABI in materia di agibilità sindacali, fintanto che permanga l'appartenenza di DB Consortium al Gruppo Bancario Deutsche Bank,

convengono quanto segue:

1. l'accordo aziendale del 21.4.97 continuerà a trovare applicazione nei confronti della O.S. firmatarie del presente accordo;
2. Il monte ore di permessi sindacali di cui sopra potrà essere utilizzato, oltre che dai dirigenti facenti parte delle SS.OO.CC., anche da Dirigenti delle OO.SS. firmatarie del presente accordo dipendenti della Banca o di DB Consortium, purché validamente segnalati per l'utilizzo di permessi la cui normativa di fruizione sia tempo per tempo definita da accordi a livello nazionale fra le parti stipulanti il CCNL di categoria.
3. Ai soli fini della determinazione del monte ore di permessi fruibili ai sensi dei punti 1 e 2 che precedono, fermo restando il numero di segretari SS.OO.CC. individuato ai sensi del citato comma 4 dell'art 14 del Testo coordinato, nel calcolo del numero di dipendenti complessivamente occupati dall'azienda, cui si fa riferimento nel medesimo comma 4, si terrà conto anche dei dipendenti di DB Consortium.
4. Il presente accordo impegna la Banca, anche in qualità di controllante di DB Consortium per quanto espressamente qui previsto, fintanto che resti vigente la normativa nazionale di cui all'art. 14 del Testo coordinato che disciplina la materia dei permessi ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.
5. In caso di modifiche alla predetta normativa nazionale, le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla definizione degli accordi nazionali per l'esame della materia a livello aziendale alla luce della nuova disciplina, al fine di verificare gli effetti di dette modifiche su quanto stabilito nel presente accordo.

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI AGIBILITA' SINDACALI

In Milano, in data 24 dicembre 2020

tra

la Deutsche Bank S.p.A. (di seguito la "Banca" o l' "Azienda")

e

le Segreterie dell'Organo di Coordinamento delle Organizzazioni Sindacali (di seguito le "OO.SS.")

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN

Premesso che

- a) le parti si sono incontrate in occasione del rinnovo del C.I.A. dandosi reciprocamente atto, in tema di agibilità sindacali, che a seguito della intervenuta diminuzione, nel corso del 2020, del numero dei dipendenti del Gruppo Deutsche Bank al di sotto della soglia delle 3.500 unità risultano venuti meno i presupposti, a partire dal 2021, per il distacco dei Segretari degli organi di coordinamento di codeste spettabili OO.SS. con i criteri e nelle misure previsti dall'art. 19 dell'Accordo di settore in materia di Libertà Sindacali del 25.11.2015, come rinnovato con Accordo del 25.2.2019;
- b) al riguardo la Banca, riconoscendo la centralità dell'attuale modello di relazioni sindacali e raccogliendo l'istanza in tal senso avanzata dalle OO.SS., si è detta disponibile a riconoscere, per il periodo transitorio dal 1.1.2021 al 31.12.2023, un monte ore di permessi aggiuntivo rispetto alle 3.000 ore annue per Sigla, di cui alla richiamata contrattazione collettiva di secondo livello, nella misura di 9.000 ore annue complessive;
- c) con riferimento a tale disponibilità aziendale, le OO.SS. hanno rappresentato alla Banca una posizione unitaria volta a sostenere la ripartizione tra le stesse del monte ore di permessi aggiuntivo di cui innanzi, secondo logiche di

proporzionalità che tengano conto dei criteri di rappresentatività sindacale rilevati in ambito aziendale;

si conviene quanto segue

- 1) Le 9.000 ore annue di permessi di cui al punto b) della premessa saranno distribuite come segue per ciascun anno del triennio 2021-2023:

% Rappresentatività sindacale su dipendenti DB Italia al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento	Ore annue per Sigla
Oltre il 5% e fino al 10%	1.000
Oltre il 10% e fino al 25%	2.100
Oltre il 25%	3.800

- 2) Tali permessi saranno fruibili secondo i criteri già previsti dalla richiamata contrattazione collettiva aziendale di riferimento relativa alle 3.000 ore annue per Sigla.
- 3) Nel caso si registrassero al 31.12.2021 e 31.12.2022 significativi mutamenti delle percentuali di rappresentatività sindacale, le Parti si incontreranno entro il successivo mese di gennaio per una valutazione congiunta della situazione, fermo il monte ore complessivo di 9.000 ore annue per il triennio 2021-2023. In caso di rilevanti variazioni degli organici del Gruppo DB Italia nel periodo di validità del presente accordo, le Parti si incontreranno per un riesame della congruità del predetto monte di 9.000 ore;
- 4) Ferma la validità del presente accordo sino alla data del 31.12.2023, in caso di modifiche entro tale data della normativa di settore in materia di Libertà Sindacali, le parti si incontreranno per l'esame della materia a livello aziendale alla luce della nuova disciplina, al fine di verificare gli eventuali effetti delle modifiche intervenute su quanto stabilito nel presente accordo, fermo restando che da tali modifiche non dovranno intervenire ulteriori oneri a carico dell'Azienda.

Deutsche Bank S.p.A.

Le SS.OO.CC.

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

UILCA

UNISIN