

## VERBALE DI ACCORDO

### **PREMIO COLLETTIVO AZIENDALE PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLA DEUTSCHE BANK S.p.A. RELATIVO AGLI ESERCIZI 2011-2012**

In Milano, in data 8 marzo 2011

tra

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

e

le Delegazioni sindacali

- FABI rappresentata dai Sigg. M. Belfiore, S. Caldara, E. Camisasca, C. Brusaglia e E. Campi
- FIBA-CISL rappresentata dai Sigg. M. Gemelli, D. Iodice, M. Marino, M. Piana e M. Pontiggia
- FISAC-CGIL rappresentata dai Sigg. C. Cornelli, L. Santosuosso, M. Bordini, A. Pozzi, R. Salzano e M. Colombo
- UILCA rappresentata dai Sigg. R. De Giovanni, R. Morra, L. Peveri, S. Martorelli, S. Bertelli, C. Napolitano e R. Della Noce

#### **Premesso che:**

- La Banca e le OO.SS. (di seguito “le parti”) si sono incontrate per definire ai sensi dell’art. 43 del CCNL 8 dicembre 2007 i criteri e gli indicatori per l’erogazione del premio aziendale ai quadri direttivi e al personale appartenente alle aree professionali (dalla 1a alla 3a) per gli esercizi 2011 e 2012;
- le parti hanno convenuto di utilizzare quali indicatori il “cost/income ratio pro capite” e il “margine di intermediazione pro capite” già utilizzati per gli esercizi precedenti;

#### **si è convenuto quanto segue:**

in applicazione dell’art. 43 del CCNL 8 dicembre 2007 sopra richiamato, il premio aziendale relativo agli esercizi 2011 e 2012 a favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali (dalla 1a alla 3a) verrà determinato secondo gli indicatori e i criteri di seguito indicati:

## 1. Indicatore di efficienza

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

- a) il costo pro capite è dato dal rapporto fra la somma delle voci 150 (al netto delle imposte pagate da DB Consorzio S.c.ar.l.), 170 e 180 del Conto Economico e la somma del numero medio dei dipendenti dell'anno di DB Spa e di DB Consorzio;
- b) la redditività pro capite è data dal rapporto fra la somma delle voci 120 e 190 del Conto Economico al netto della voce 70 del Conto Economico riferita ai dividendi rivnienti dalle società del Gruppo ed la somma del numero medio dei dipendenti dell'anno di DB Spa e di DB Consorzio;
- c) Il numero medio dei dipendenti di cui sopra è riportato nella Nota Integrativa ai bilanci, Parte C " Informazioni sul Conto Economico" - Sez. 9.2 per DB Spa e Parte B "Passività" per DB Consorzio.

**Importo del premio:** al personale interessato verrà erogato un premio pro capite, nelle misure lorde di seguito indicate, qualora l'indicatore "cost income ratio pro capite" si posizionasse tra **65,46** e **67,34**:

INQUADRAMENTO	PREMIO PRO CAPITE
Quadri Direttivi 4° liv.	Euro 3.820,00
Quadri Direttivi 3° liv.	Euro 3.244,00
Quadri Direttivi 2° liv.	Euro 2.256,00
Quadri Direttivi 1° liv.	Euro 2.173,00
Area III/ 4° liv.	Euro 1.968,00
Area III/ 3° liv.	Euro 1.883,00
Area III/ 2° liv.	Euro 1.756,00
Area III/ 1° liv.	Euro 1.644,00
Area II/ 3° liv.	Euro 1.517,00
Area II/ 2° e 1° liv.	Euro 1.445,00
Area I	Euro 1.405,00

I suddetti importi lordi verranno percentualmente incrementati ovvero diminuiti in relazione al posizionamento del citato indice nei termini riportati nella tabella allegata.

## 2. Indicatore di produttività

Viene adottato l'indicatore rappresentato dal margine di intermediazione per dipendente, calcolato sul dato risultante in bilancio dal prospetto di conto economico (voce 120) dell'esercizio di competenza, rapportato al numero medio dei dipendenti di cui al punto 1, let. C) che precede.

Qualora detto indicatore risultasse superiore a euro 200.000,00 verrà erogata, in aggiunta agli importi determinati in applicazione del punto 1 che precede, una somma lorda pari a Euro 315,00 in cifra fissa per ciascun livello di classificazione.

### **3. Risultato economico negativo**

In ogni caso, qualora la Banca presentasse un risultato economico netto negativo (voce 230 del Conto Economico), non si farà luogo ad alcuna erogazione a titolo di premio collettivo.

### **4. Incontro di verifica.**

Nel corso di apposito incontro, convocato dall'azienda entro 15 giorni dalla data di approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci del bilancio dell'esercizio di competenza, le parti firmatarie procederanno alla verifica congiunta del posizionamento raggiunto dai citati indicatori, nonché alla conseguente determinazione dei relativi importi da erogare per ciascun livello di classificazione, redigendone apposito verbale.

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

L'attribuzione del premio verrà effettuata sulla base dell'inquadramento risultante alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza (ovvero alla data di cessazione dal servizio eventualmente intervenuta in corso d'anno).

Il premio aziendale verrà altresì riconosciuto, secondo i criteri e le previsioni del presente accordo, anche ai lavoratori interinali che abbiano prestato effettivo servizio per un periodo di almeno tre mesi (nella misura prevista per la IIa area professionale 3° livello) ed ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, purché non abbiano cessato il rapporto di lavoro per dimissioni volontarie ovvero per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Il premio individuale non verrà erogato ai lavoratori/lavoratrici che abbiano riportato, relativamente all'anno di riferimento, un giudizio di sintesi negativo ai sensi dell'ultimo comma del citato art. 43 del CCNL, nonché ai lavoratori/lavoratrici con contratto di lavoro a tempo indeterminato cessati dal servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza, ad eccezione dei casi di dimissione del lavoratore/lavoratrice che abbia maturato i requisiti che danno diritto a trattamento pensionistico di legge, ovvero la cui risoluzione del rapporto sia avvenuta ai sensi delle lettere a), b) e g) dell'art. 71 del CCNL 8.2.2007.

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

L'erogazione del premio verrà effettuata unitamente alle competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza purché l'incontro di verifica di

cui al precedente punto 4 si concluda entro il giorno 10 del medesimo mese di maggio, ovvero, in caso contrario, con le competenze del successivo mese di giugno.

#### **6. Calcolo delle misure individuali del premio**

Per i casi di assunzione avvenuti nel corso dell'anno, di assenza dal servizio, nonché relativamente ai periodi di congedo dipendente da gravidanza e puerperio, trovano applicazione le previsioni di cui ai commi 9 e 10 del citato art. 43 del CCNL.

Il valore del premio aziendale da attribuire a ciascun avente diritto viene riproporzionato in rapporto al minor orario osservato dall'interessato e/o al periodo infra annuale per il quale è maturato il diritto all'erogazione del premio aziendale, fermo restando quanto previsto al comma 3 del punto 5 che precede.

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

Ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello che in sede di applicazione dell'accordo 22.12.2010 relativo al premio aziendale per l'esercizio 2010, risulteranno beneficiari delle maggiorazioni di premio previste al punto 1 dall'accordo 19.4.2006 [v. note contrassegnate con (\*) e (§)], a partire dall'erogazione del premio aziendale per l'esercizio 2011, verrà riconosciuto, a condizione che l'interessato risulti effettivamente destinatario del premio aziendale per il relativo esercizio a norma del presente accordo, un importo lordo "ad personam", nelle misure di seguito indicate, che verrà versato, congiuntamente alla contribuzione del mese di pagamento del relativo premio aziendale, sui rispettivi conti individuali presso il Fondo Pensione per il Personale della Deutsche Bank S.p.A.

Quadri direttivi di 4° livello con maggiorazione 11% : € 410,00  
 Quadri direttivi di 4° livello con maggiorazione 7% : € 260,00  
 Quadri direttivi di 3° livello con maggiorazione 7% : € 220,00.

Tali importi "ad personam" non saranno più riconosciuti in caso, rispettivamente, di avanzamento di livello nella categoria dei quadri direttivi, ovvero di passaggio alla categoria dei dirigenti.

Deutsche Bank S.p.A.

Le Delegazioni Sindacali

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

UILCA