

IPOTESI DI VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 20 Novembre 2013 presso la Sede di Torino, Via Nizza, 262 si sono incontrati:

- Santander Consumer Bank S.p.A., rappresentata dai Sig.ri Vito Volpe, Guido Piacenza e Guido Pelissero (di seguito, anche «la Società» o «SCB»);

e, in rappresentanza dei lavoratori le delegazioni delle OO.SS.:

- FABI, rappresentata da: Susanna Ponti, Cosimo Torracco, Alberto D'Andrea;
- FISAC CGIL rappresentata da Giovanna Tripodi, Giacomo Sturniolo, Corrado Galeasso, Marcello Carcereri, Carla Raimo, Mario Marinaccio;

(di seguito, congiuntamente denominati anche «le sigle sindacali» o «le OO.SS.»)

Premesso che:

Con lettera del 9 settembre 2013 la società Santander Consumer Bank S.p.A. avviava la procedura di informazione e consultazione sindacale ai sensi dell'art. 20 del CCNL 19 gennaio 2012 riguardante 181 eccedenze distribuiti tra la Rete e la Sede;

- a seguito dell'avvio della suddetta procedura si svolgevano presso la sede di Torino cinque incontri: 17 settembre, 4 ottobre, 17 ottobre, 25 ottobre e 29 ottobre 2013;
- nel corso di questi incontri si sono approfondite le ragioni che hanno determinato la decisione aziendale di procedere alla riduzione del personale, nonché della possibilità di adottare misure in tutto o in parte alternative ai licenziamenti;
- nel corso di tali incontri le Parti hanno cercato di individuare le soluzioni atte a ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale del progetto di ristrutturazione;
- nonostante l'approfondito esame congiunto non è stato possibile addivenire alla ricercata intesa;

Con lettera del 7 novembre 2013 la Società ha avviato la procedura prevista dagli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, relativa al proprio piano di riduzione del personale ove, anche alla luce del confronto avvenuto con le OO.SS. nelle precedenti consultazioni, l'eccedenza di personale originariamente quantificata in 181 trova una sua conseguente riduzione nel minor numero di 130 eccedenze:

- tutto quanto contenuto nella predetta lettera costituisce parte integrante del presente accordo;
- a seguito dell'avvio della suddetta procedura si svolgevano presso la sede di Torino 3 incontri: 14, 18 e 19 novembre;
- le parti, impregiudicate le rispettive posizioni, hanno condiviso la possibilità di utilizzare la fase sindacale della procedura ex L. 223/91 per proporre ai dipendenti strumenti alternativi e verificare, entro il termine concordato, l'eventuale permanere di esuberanti;

FABI
just
CNR

Fisac
Marcello Carcereri

Tutto ciò premesso,

Le Parti convengono quanto segue.

1. Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e hanno valore negoziale.

2. Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica al personale appartenente alle Aree professionali ed ai Quadri Direttivi.

3. Numero complessivo degli esuberanti

Le parti si danno atto che il numero complessivo di esuberanti inizialmente dichiarato dalla società in 181 è stato ridotto a 130 unità.

Tale numero è stato ridotto in conseguenza sia del fisiologico turnover sia in conseguenza di alcune modifiche all'assetto organizzativo aziendale:

- parziale mantenimento del canale diretto (il prodotto prestiti personali continuerà infatti ad essere venduto nelle filiali che non verranno chiuse);
- riduzione del numero delle filiali in chiusura nel canale indiretto (le filiali aperte rimarranno 21);
- rivisitazione delle attività e dei processi delle funzioni di sede;
- inserimento di un numero massimo di 4 lavoratori, provenienti dall'interno della funzione Istruttoria e Delibera, in Unifin,

Il numero di 130 è stato ulteriormente ridotto di 3 unità, in ragione di una cessazione intervenuta nelle more e in quanto saranno assorbite da Unifin n.2 risorse provenienti dalla mansione District Manager PP. Le suddette risorse saranno individuate da Unifin fra i lavoratori potenzialmente in esubero valutando i profili professionali coerenti con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive. Alle risorse ricollocate presso Unifin non sarà riconosciuto alcun incentivo all'esodo.

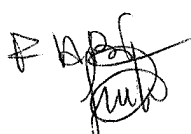

4. Piano di incentivazione

- a) Le parti concordano che la Banca, nell'intento di ridurre le conseguenze economiche e sociali della decisione adottata, attuerà preliminarmente un piano di incentivazione che si concluderà entro il 6 dicembre.

Le parti concordano quale criterio di scelta prioritario degli esuberanti la manifestazione della disponibilità ad accettare il licenziamento. I dipendenti che sottoscriveranno, nei tempi infra definiti, un accordo nell'ambito del quale rinuncino all'impugnazione del licenziamento, nonché ad ogni altra domanda fondata o occasionata dal rapporto di lavoro, avranno diritto ad un importo a titolo di incentivo nella misura seguente:

- Importo pari a n. 2 mensilità a titolo di preavviso per tutti i dipendenti;
- Importo pari a n. 30 mensilità su base lorda offerto a tutti i dipendenti, salvo le specifiche esclusioni e limiti previsti nel presente accordo
- Importo pari a n. 1 mensilità per il coniuge a carico (come da situazione del dipendente comunicata all'azienda alla data del 31 ottobre 2013.)

- b) La mensilità base lorda per il calcolo dell'importo dell'incentivazione sarà pari ad 1/13° della retribuzione annua lorda individuale spettante al singolo dipendente alla data di cessazione del rapporto di lavoro, con esclusione delle voci retributive variabili ed eventuali quali, a titolo


Manella Amici

esemplificativo e non esaustivo, straordinari, rimborsi spese, indennità a qualsiasi titolo, benefits e bonus.

- c) Nel caso di lavoratori dipendenti con contratto a tempo parziale, la mensilità base per il calcolo dell'incentivo all'esodo sarà riparametrata sulla retribuzione full-time.
- d) Le parti si danno atto che l'incentivo all'esodo, così calcolato, si intende lordo, esente da imponibilità contributiva e soggetto alle ritenute fiscali secondo legge (tassazione separata) ai sensi degli articoli 17, comma 1 e 19 del TUIR e dell'art. 12, 4° comma, lett. b della legge 153/1969 così come modificati rispettivamente dagli art.t. 5 e 6 del D.Lgs. 02.09.1997 n. 314.
- e) Le mensilità corrisposte a titolo di preavviso saranno soggette a contribuzione sociale.
- f) Le parti convengono, in considerazione della peculiarità della situazione e con finalità di gestione della crisi occupazionale, nonché in deroga alle previsioni del ccnl del credito, che l'indennità sostitutiva del preavviso per i dipendenti licenziati a fronte della loro disponibilità a non impugnare il licenziamento venga rideterminata in mesi due. Tale rideterminazione dovrà essere accettata dai singoli interessati quale condizione per fruire dell'incentivazione economica.
- g) La corresponsione dell'incentivazione di cui ai punti che precedono, è subordinata alla esplicita ed integrale adesione, da parte di ciascun dipendente, a tutto quanto definito nel presente accordo, nonché alla sottoscrizione di un accordo individuale da formalizzarsi in sede protetta:
- accettazione del licenziamento;
 - rinuncia a qualsivoglia richiesta e/o domanda connessa al rapporto di lavoro ed alla sua cessazione salvo errori materiali e di calcolo.
- h) L'azienda registrerà tutte le richieste di incentivazione secondo un criterio temporale di ricezione (via e-mail con avviso di ricezione, tramite una casella di posta unicamente dedicata, nonché riservata), accogliendole secondo quanto normato al successivo punto 5.
- i) L'erogazione dell'incentivo avverrà entro i 30 gg. successivi alla sottoscrizione di un accordo individuale in sede protetta.

5. Fasi di riserva

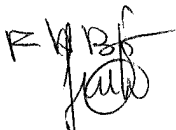
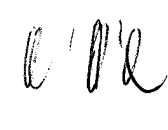
La Società valuterà le richieste pervenute secondo le seguenti logiche:

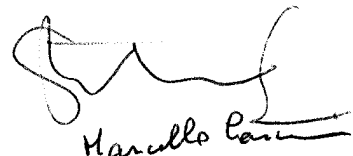
- ai lavoratori le cui domande, pervengano oltre il termine del 6 dicembre 2013, non verrà riconosciuto nessuno dei trattamenti previsti dal presente accordo;
- per le funzioni aziendali interessate dal programma di esuberi, la Società si riserva di respingere le richieste presentate fino ad un massimo del 15% salvo il diritto di rifiutare le richieste relative a ruoli chiave o con competenze specialistiche;
- per il canale indiretto e per i servizi-aree che non prevedano esuberi ai sensi della procedura ex 223, l'azienda si riserva il diritto di rifiutare le richieste relative a ruoli chiave o con competenze specialistiche o che risultino comunque indispensabili per il presidio commerciale del territorio.

6. Disposizioni particolari

La Banca, si riserva di far fruire obbligatoriamente in tutto o in parte le eventuali ferie maturate e non godute preliminarmente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Ai dipendenti interessati dai provvedimenti del presente accordo che abbiano prestiti personali o carte di credito in essere con la Banca, verranno mantenute le stesse condizioni in essere alla data della risoluzione.

R. B. F.  


Marcello L...

7. Tutela della maternità

Nei confronti del personale in regime di tutela della maternità, ferma restando la necessità di aderire al programma di incentivazione nei termini e con le modalità di cui sopra, la cessazione del relativo rapporto di lavoro potrà essere stabilita successivamente al compimento di un anno di età del bambino a condizione che le lavoratrici interessate chiedano di usufruire per intero ed in via continuativa del congedo parentale (c.d. astensione facoltativa) alla scadenza del congedo di maternità (c.d. astensione obbligatoria). Il rimanente periodo sino al compimento dell'anno di età del bambino, verrà considerato come aspettativa non retribuita.

8. Fase di verifica

Esaurita la fase di incentivazione entro il termine del 6 dicembre 2013, le parti si impegnano a verificarne l'esito durante gli incontri del 10 e 11 dicembre 2013.

Qualora le adesioni accettate siano pari almeno all'85% del numero complessivo degli esuberi, la Società si impegna a rinunciare alla quota residua di licenziamenti;

Qualora invece le adesioni accettate non raggiungessero la percentuale indicata al comma precedente, per un massimo di 9 unità, la Società si impegna a valutare, nell'ambito di un esame congiunto, misure alternative alle adesioni, utilizzando strumenti quali:

- contratti di solidarietà;
- utilizzo del part-time;
- aspettative non retribuite;
- eventuali ulteriori ricollocazioni infra-gruppo;
- fondo ordinario.

Qualora, anche dopo il completo esaurimento della fase di verifica di cui al punto precedente, residuino ulteriori esuberi, le Parti, pur prendendo atto delle reciproche divergenze, per il raggiungimento degli obiettivi di cui al comma due del presente articolo, si impegnano ad un ultimo confronto, per valutare tutti gli strumenti utili a mitigare gli impatti occupazionali incluso il ricorso al fondo emergenziale.

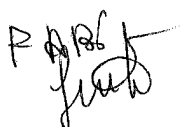

La presente procedura si concluderà non oltre il 20 dicembre 2013.

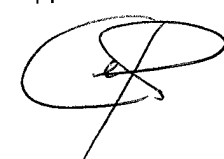
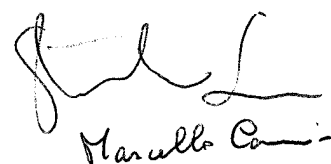
La data di cessazione dal rapporto di lavoro, conseguente al piano di incentivazione sarà comunicata successivamente al periodo di verifica ed alla conclusione dell'accordo di cui al comma precedente.

Stante la dichiarazione della Società di voler procedere agli eventuali licenziamenti residui, in conformità ai tempi previsti dalla Legge n. 223/1991 e secondo i criteri di scelta di cui all'art 5 legge n. 223/1991, qualora non si verificano le condizioni di cui supra, le parti si impegnano fin d'ora a presentare domanda di accesso al Fondo di Settore (per prestazioni emergenziali) di cui al DM 26 aprile 2010 n. 51635, entro e non oltre il giorno 31 di Dicembre 2013.

9. Mobilità territoriale

Le parti valuteranno misure o interventi idonei a mitigare l'impatto economico per la società e per i dipendenti degli eventuali trasferimenti del personale conseguenti alla cessazione di rapporti di lavoro nell'ambito della presente procedura.



Marcello Comi

10. Mansioni

Le parti concordano, ex art. 4, comma 11, L. n. 223/91, che il personale che all'esito della presente procedura rimanga in servizio, appartenente ad unità organizzative per le quali siano stati dichiarati degli esuberi, potrà essere utilizzato in mansioni anche non corrispondenti alla qualifica posseduta, e anche in deroga all'art. 2103 cod. civ;

11. Accesso al Fondo di Solidarietà

Le Parti, per ridurre il numero degli esuberi prevedono di ricorrere all'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del credito di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) del DM 158/2000 e successive modifiche e integrazioni.

Per i lavoratori che abbiano maturato o maturino entro la data del 1° dicembre 2018 i requisiti di età e anzianità contributiva utili per il diritto alla pensione di vecchiaia, Le Parti concordano sull'attivazione del Fondo di solidarietà per l'erogazione delle prestazioni straordinarie (pre pensionamento)

La facoltà di accesso al Fondo di solidarietà è estesa a tutto il personale di Santander Consumer Bank appartenente alla categoria delle aree professionali e dei quadri direttivi per un massimo di 60 mesi di permanenza nel predetto Fondo e comunque fino al raggiungimento dei requisiti (c.d. "finestra") secondo le leggi vigenti.

L'accesso al Fondo di solidarietà avverrà con carattere di gradualità, in funzione della maturazione del requisito d'accesso al fondo.

In questa fase le domanda di adesione irrevocabile al Fondo dovrà essere presentata attraverso la sottoscrizione dell'apposito modulo (allegato modulo) e pervenire alla Società entro il periodo di adesione volontaria. Al citato modulo dovrà essere accluso, se non già in possesso della Società, l'estratto certificativo (ECOCERT) rilasciato dalla competente sede INPS. La predetta domanda conterrà, come previsto dal DM 158/2000 e successive modifiche e integrazioni, la volontà irrevocabile di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro – con espressa rinuncia al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva – con decorrenza dall'ultimo giorno del mese antecedente l'accesso al Fondo di solidarietà. Tale risoluzione consensuale sarà formalizzata in sede conciliativa avanti la Commissione di conciliazione prevista dal ccnl.

A tal fine ciascun lavoratore che ritenga di avere i requisiti dovrà compilare puntualmente e sottoscrivere i modelli:

- *Ecocert o delega al datore di lavoro*
- *questionario previdenziale*




Fermo quanto al punto che precede, la data di cessazione del rapporto di lavoro sarà in ogni caso subordinata a conferma da parte della Società. La Società comunicherà, successivamente alla fase di verifica, a tutti gli aderenti, la rispettiva data di cessazione.

La Società si riserva inoltre di far fruire obbligatoriamente in tutto o in parte le eventuali ferie maturate e non godute, preliminarmente alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di previsioni legislative che dovessero modificare le attuali disposizioni relative ai criteri temporali di accesso alla pensione, le Parti si incontreranno per individuare eventuali misure da adottare.

Si precisa che la manifestazione di adesione da parte del lavoratore a tale strumento e la relativa risoluzione del rapporto di lavoro con la Banca saranno subordinate all'effettivo accoglimento della domanda da parte del Fondo

FAB
juro
ARR

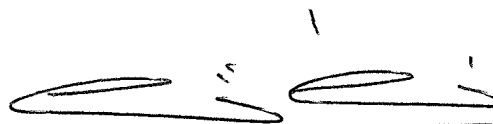



Marullo C.

12. Dichiarazione di regolare esperimento della procedura

Le parti - rinunziata ogni eccezione formale e sostanziale - riconoscono di aver regolarmente esperito ad ogni effetto la procedura prevista dall'art. 20 del ccnl e si danno atto della congruità della lettera di apertura della presente procedura ex artt. 4 e 24 della legge 223/91, nonché del successivo esame congiunto, con rinuncia ad ogni contestazione in merito.

Il presente documento sarà pienamente vincolante solo dopo l'avvenuta consultazione ed approvazione da parte dei lavoratori.

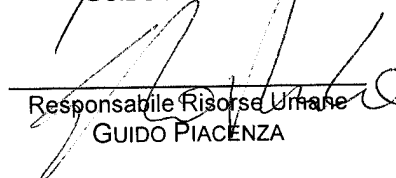
SANTANDER CONSUMER BANK SPA



Direttore Generale e Amministratore Delegato
VITO VOLPE

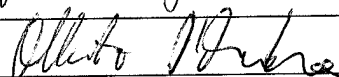
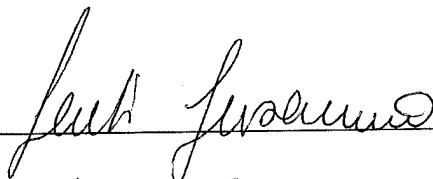


Vice Direttore Generale
GUIDO PELISSERO

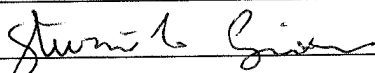


Responsabile Risorse Umane
GUIDO PIACENZA

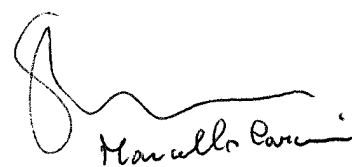
FABI



FISAC CGIL



Nota in calce: FIBA cisl ha partecipato agli incontri tenutisi a Torino il 14, 18 e 19 novembre prendendo la decisione finale di non sottoscrivere la presente IPOTESI DI ACCORDO.



Marcello

Spett. le
SANTANDER CONSUMER BANK SpA
Via Nizza 262/26
10126 TORINO

C.a. Servizio Risorse Umane
mail :

RICHIESTA

Il sottoscritto:

COGNOME E NOME

DIPENDENTE DELLA BANCA DAL

PRESSO LA SEDE/FILIALE DI

CON MANSIONI DI

con la presente **chiede di aderire al piano di incentivazione** previsto dall'articolo 4 dell' accordo sindacale del 20 novembre 2013 nell'ambito della procedura attivata ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991.

Dichiara pertanto di essere disponibile a non impugnare il licenziamento che dovesse essere disposto nei suoi confronti a fronte della corresponsione dei seguenti incentivi e di tutto quanto normato nella circolare aziendale del 22 dicembre 2013 (importi lordi calcolati come in circolare):

- **30 mensilità**
- **2 mensilità** a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;
- **1 mensilità** per il coniuge a carico.

Dichiara quindi di accettare sin da ora – nell'ambito di una conciliazione ai sensi dell'art. 2113, quarto comma c.c. – il licenziamento che gli verrà intimato il 31 dicembre 2013.

Prende atto che la percezione di tali importi è condizionata alla sottoscrizione di un accordo transattivo in sede protetta di rinuncia ad ogni qualsivoglia domanda, azione o diritto conseguenti, connessi o relativi all'esecuzione nonché alla cessazione dell'intercorso rapporto di lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 cod. civ. 410 e ss c.p.c., salvo errori materiali (contavili/amministrativi).

Dichiara di essere consapevole che la società, nei limiti previsti dall'accordo sindacale sopra citato, ha facoltà di accettare o meno la presente richiesta di adesione.

Cordiali saluti.

Data

Firma


Marcello Bonini