

**Verbale di Accordo**  
**VIGENZA CONTRATTAZIONE AZIENDALE,**  
**PREMIO VARIABILE DI RISULTATO ESERCIZIO 2018 - 2019**

---

Il giorno 22 marzo 2019 presso la Sede legale e operativa di Santander Consumer Bank S.p.A. in Torino, C.so Massimo d'Azeglio 33/E, si sono incontrati:

la Società:

- Santander Consumer Bank S.p.A. in persona di:  
Guido Piacenza Direttore Risorse Umane  
Paola Amerio Responsabile Relazioni Sindacali,

e

le OO.SS.:

- FABI rappresentata da:  
Alberto D'Andrea (Segretario di Coordinamento)  
Paola Cogli Ciccarelli  
Roberto Marras
- FISAC CGIL rappresentata da:  
Marcello Carcereri (Segretario di Coordinamento)  
Antonio Francesco Mesiano

**Premesso che:**

- in data 31 marzo 2015, è stato stipulato il rinnovo del CCNL 19 gennaio 2012 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.
- In data 31 dicembre 2018 il predetto Contratto è scaduto, ma continua a trovare applicazione, in via di fatto, fino al suo prossimo rinnovo.
- In data 23 ottobre 2015 è stato stipulato il Contratto Collettivo Aziendale per il Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi di Santander Consumer Bank S.p.A., strettamente correlato al vigente CCNL.

*Handwritten signatures on the left margin:*  
A vertical column of several handwritten signatures, including one that appears to be "C. Mesiano".

*Handwritten signatures on the right margin:*  
A large handwritten signature at the top right, and a circular stamp or signature at the bottom right.

- La legge di Stabilità 2017 ha introdotto ulteriori modifiche normative con lo scopo di incentivare il diffondersi di specifiche politiche aziendali in materia di Welfare, in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale dipendente.
- In data 30 dicembre 2016 è stata siglato tra le Parti un Verbale di accordo che disciplina il Premio Variabile di Risultato per gli anni 2016-2018.
- In materia di Premio Variabile di Risultato, le Parti hanno convenuto nel dare seguito al sistema di Welfare Aziendale in prosieguo degli importanti risultati da esso prodotti, insieme allo Smart-Working, in termini di flessibilità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti e di attivazione di strumenti di utilità anche sociale, coerentemente a quanto promosso dalla Legge di Stabilità.

**Tutto ciò premesso e considerato,**

le Parti convengono che le Premesse costituiscono parte integrante del presente Verbale di Accordo.

Il Verbale di Accordo del 23 ottobre 2015, del 30 maggio 2016, così come quello del 30 dicembre 2016, risultano qui interamente richiamati.

**Art. 1**

**Vigenza contrattazione aziendale**

- a) Le Parti convengono che la vigenza del contratto integrativo aziendale del 23 ottobre 2015 scaduto in data 31 dicembre 2018, viene prorogata e pertanto continuerà a trovare applicazione, in via di fatto, fino a tutto il 2019, ad eccezione dell'art. 11 - Polizza Sanitaria.
- b) La polizza ramo malattia è stata stipulata con la cassa AXA a partire dal 1° gennaio 2018, con la quale i dipendenti beneficiano di disciplinari migliorativi rispetto a quelli della cassa Casdic, fermo restando la sua validità fino al momento del suo rinnovo.
- c) Le Parti si impegnano ad incontrarsi per confrontarsi sulle materie oggetto della nuova contrattazione aziendale a seguito del rinnovo contrattuale di settore.

**Art. 2**

**Esercizio 2018**

**1. Criteri per l'erogazione della Quota Aggiuntiva**

- a) L'erogazione del Premio Variabile di Risultato in qualità di salario fiscalmente agevolabile, in base al *comma 182 della legge 208/2015* strettamente correlato all'incremento dell'indicatore: RORWA - "Return On Risk Weighted Assets" - il rendimento sugli asset

ponderati per il rischio, rispetto allo stesso misurato nell'anno precedente soddisfa, per l'esercizio 2018, le condizioni come da art. 2 del Verbale di Accordo del 1° febbraio 2019.

- b) Il precedente comma a) per l'anno 2018 dà quindi luogo al pagamento della "quota base" e della "quota aggiuntiva" così come disciplinate all'articolo 10a e 10b del Verbale di accordo del 23 ottobre 2015.
- c) Tuttavia, in considerazione dei dati positivi conseguiti lo scorso anno, in via del tutto eccezionale, le Parti convengono - esclusivamente per l'anno 2018 - di aggiungere alla Tabella B "quota aggiuntiva", la sottostante Tabella B bis.

IMPORTO	Percentuale Performance
170,00 €	115-150
130,00 €	105-114
100,00 €	88-104
50,00 €	70-87
0	0-69

- d) Per i responsabili di ufficio anche l'importo individuale risultante dalla Tabella B bis, verrà incrementato del 30%.
- e) Per il Personale di filiale con ruolo commerciale, la quota aggiuntiva si comporrà della Tabella C e della seguente Tabella C bis:

IMPORTO	Percentuale Performance
115,00 €	115-150
90,00 €	105-114
65,00 €	88-104
30,00 €	70-87
0	0-69

- f) A partire da fine marzo 2019, come da relativa comunicazione aziendale, i lavoratori beneficiari del Premio Variabile di Risultato potranno esercitare, in tutto od in parte, con i limiti di legge, il diritto di opzione della sostituzione delle somme del Premio Variabile di Risultato con servizi Welfare.

## 2. Condizioni per l'erogazione della Quota Aggiuntiva

- a) Al personale con contratto a tempo determinato, verrà erogata a partire dalla presenza in azienda pari a 18 mesi.
- b) Al personale con contratto a tempo parziale, verrà erogata in proporzione all'orario di lavoro prestato.

- c) Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento, competerà se trascorsi i mesi di prova e in proporzione ai mesi di servizio prestato, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario.
- d) La "quota aggiuntiva" verrà corrisposta esclusivamente a coloro in costanza di rapporto di lavoro al momento dell'erogazione.
- e) Nel caso di assenza dal servizio non retribuita, verrà ridotta di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza dal servizio – retribuita -, escluse le ferie, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi.
- f) In caso di assenza superiore, la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.
- g) Relativamente ai periodi di congedo di maternità, per gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.
- h) Nei casi in cui le assenze dal lavoro siano di durata tale da non consentire la valutazione professionale, verrà confermata l'ultima valutazione conseguita dall'interessato e l'erogazione economica dei mesi spettanti verrà calcolata come media ponderata della valutazione di riferimento.
- i) In caso di attribuzione di una valutazione annuale professionale di sintesi negativa, la "quota aggiuntiva" non verrà corrisposta.

### **Art. 3** **Esercizio 2019**

#### **1. Criteri per l'erogazione della Quota Base**

- a) Per l'esercizio 2019 le Parti hanno concordato di definire nuovi importi relativi all'attribuzione della "quota base".
- b) La "quota aggiuntiva", così come disciplinata nel verbale di accordo del 23 ottobre 2015, rimane invariata per l'esercizio 2019.
- c) L'erogazione della "quota base", così come disciplinata in questo articolo, avrà carattere di assoluta eccezionalità e straordinarietà. Con la nuova misura si intende premiare l'impegno profuso dal personale della Banca che ha permesso un costante miglioramento dell'indice RorWa, parametro in crescita anno dopo anno e sensibilmente sempre più vicino al livello atteso del 1.8.
- d) La corresponsione, come sotto dettagliata, sarà strettamente correlata alla verifica dell'incremento dell'indicatore stesso - RorWa – relativo all'anno 2019 rispetto allo stesso calcolato all'anno precedente, presupposto fondamentale per l'erogazione del Premio Variabile di Risultato.
- e) Con le premesse del comma c) la Tabella di riferimento articolo 10a "quota base" dell'accordo del 23 ottobre 2015 viene sostituita con la seguente:

Indice Rorwa	Liv. 2.3	Liv. 3.1	Liv. 3.2	Liv. 3.3	Liv. 3.4	Liv. 4.1	Liv. 4.2	Liv. 4.3	Liv. 4.4
1-1,49	373	396	419	444	477	545	580	650	767
1,50-1,71	746	792	838	888	954	1090	1160	1300	1534
1,72	850	904	952	1008	1087	1233	1309	1467	1728
1,73-1,74	1062	1130	1191	1260	1358	1542	1636	1834	2160
1,75-1,76	1274	1355	1429	1512	1630	1850	1964	2200	2592
1,77-1,78	1487	1581	1667	1764	1902	2158	2291	2567	3024
1,79	1805	1920	2024	2142	2309	2621	2782	3117	3672
1,8	1 mens.	1 mens.	1 mens.	1 mens.	1 mens.	1 mens.	1 mens.	1 mens.	1 mens.

- f) Le parti si impegnano, in caso di variazioni contrattuali tese ai parametri di riferimento, a rincontrarsi per addivenire a soluzioni condivise.
- g) Il dipendente potrà convertire il premio in welfare, in alternativa potrà godere dell'agevolazione fiscale con applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% dell'Irpef come da decreto e come da legge tempo per tempo vigente.
- h) L'importo convertito in Welfare verrà incrementato del 10%.
- i) Quanto espresso nei commi g) ed h) trova applicazione solo per titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a euro 80.000,00, calcolato al 31 dicembre 2019. Diversamente il premio verrà tassato all'aliquota Irpef propria del dipendente.

## 2. Condizioni per l'erogazione della Quota Base

- a) L'erogazione interesserà tutto il personale che abbia superato il periodo di prova al 31 dicembre dell'anno a cui la "quota base" fa riferimento, sulla base della remunerazione a tale data.
- b) Al personale con contratto a tempo parziale, verrà erogata in proporzione all'orario di lavoro prestato.
- c) Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno, competerà in proporzione ai mesi di servizio prestato, computando, come mese intero, anche le frazioni uguali o superiori ai 15 gg. di calendario.
- d) La "quota base" verrà corrisposta esclusivamente a coloro in costanza di rapporto di lavoro al momento dell'erogazione.
- e) Nel caso di assenza dal servizio non retribuita verrà ridotta di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.
- f) Nel caso di assenza dal servizio assenza retribuita, escluso il periodo di ferie, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi.
- g) In caso di assenza superiore, la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.

- h) Relativamente ai periodi di congedo di maternità, per gravidanza o puerperio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.
- i) In caso di attribuzione di una valutazione annuale professionale di sintesi negativa, la "quota base" non verrà corrisposta.

**Art. 4**  
**Disposizioni finali**

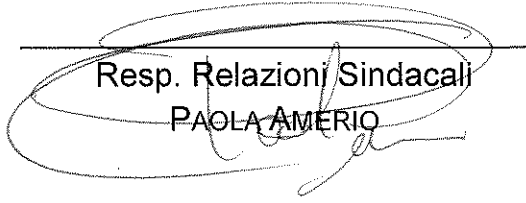
Sul tema del presente accordo le parti si danno il reciproco affidamento di incontrarsi periodicamente.

Letto, confermato e sottoscritto.

SANTANDER CONSUMER BANK SPA

  
\_\_\_\_\_  
Direttore Generale e Amministratore Delegato  
ALBERTO MERCHIORI

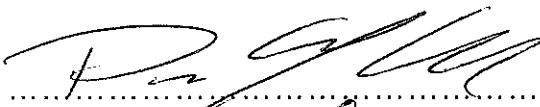
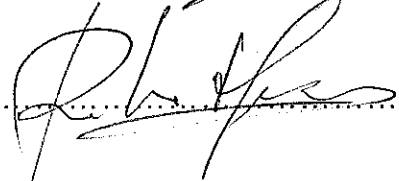
  
\_\_\_\_\_  
Direttore Risorse Umane  
GUIDO PIACENZA

  
\_\_\_\_\_  
Resp. Relazioni Sindacali  
PAOLA AMERIO

LE SIGLE SINDACALI

(FABI) Paola Cogli Ciccarelli

(FABI) Roberto Marras

  
.....  
  
.....

(FABI) Alberto D'Andrea (SCB)

Alberto D'Andrea

(FISAC CGIL) Antonio Francesco Mesiano

Antonio Francesco Mesiano

(FISAC CGIL) Marcello Carcereri (SCB)

Marcello Carcereri

