

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

ANNO 2019

Il giorno 29 gennaio 2020 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 del Servizio Risorse Umane e Organizzazione
Paola Amerio - Payroll, Relazioni Sindacali, Prevenzione e Sicurezza;

e

le OO.SS.

- FABI rappresentata da: Alberto D'Andrea (Segretario di Coordinamento)
- FISAC CGIL rappresentata da: Marcello Carcereri (Segretario di Coordinamento)

Premesso che:

- 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 un Verbale di accordo che disciplina il Premio Variabile di Risultato per gli anni 2016-2018.
- In data 22 marzo 2019 è stata siglato un Verbale di accordo che disciplina il valore economico del Premio Variabile di Risultato per l'anno 2019, l'indicatore rimane invariato.
- In materia di Premio Variabile di Risultato, le Parti convengono nel dare seguito al sistema di Welfare Aziendale a seguito degli importanti risultati da esso prodotti, insieme allo Smart-Working, in termini di 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.

Ciò premesso, e considerato,

le Parti convengono che le Premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo a latere e i Verbali di Accordo del 30 dicembre 2016 e 22 marzo 2019 risultano qui interamente richiamati. In data odierna Le Parti si sono incontrate per la verifica dell'indicatore RORWA

determinare le condizioni necessarie e sufficienti per l'erogazione del Premio Variabile di Risultato riferito all'anno 2019.

Art. 1
Criteri di erogazione e determinazione del Premio

L'erogazione del Premio Variabile di Risultato in qualità di salario fiscalmente agevolabile, in base al *comma 182 della legge 208/2015*, è strettamente correlato all'incremento del seguente indicatore, rispetto allo stesso misurato nell'anno precedente: RORWA - "Return On Risk Weighted Assets" - il rendimento sugli asset ponderati per il rischio.

Art. 2
Incrementi 2019 verso 2018

In riferimento alla verifica dell'incremento dell'indicatore RorWa al quale è legata la corresponsione del Premio Variabile Risultato ai seguenti fini:

- applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% dell'Irpef come da decreto, oppure
- sostituzione delle somme del Premio Variabile di Risultato con servizi Welfare.

si comunica che la crescita esercizio anno 2019 verso esercizio anno 2018 è esplicita come segue:

Incremento dell'indicatore +0,05 % come sotto meglio riportato:

	Anno 2018	Anno 2019
RorWa	1,71%	1,76%

Art. 3
Quota Base

La soglia raggiunta dall'indicatore nell'anno 2019, permette l'erogazione della Quota Base secondo la seguente tabella:

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
1,75-1,76	1.274,00	1.355,00	1.429,00	1.512,00	1.630,00	1.850,00	1.964,00	2.200,00	2.592,00

Art. 4
Diritto di Opzione e Data Corresponsione

Le Parti concordano con la corresponsione congiunta della Quota Base e della Quota Aggiuntiva nel mese di aprile 2020.

A partire da fine marzo 2020, 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.

Il diritto d'opzione andrà esercitato secondo la data di scadenza comunicata dall'azienda e, qualora il dipendente non abbia operato la sua scelta entro i termini indicati, l'intero importo verrà erogato in cedolino con tassazione agevolata.

Art. 5
Condizioni di legge

L'agevolazione fiscale o la conversione in premio welfare del Premio Variabile Risultato trova applicazione solo per titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a euro 80.000,00 e solo per un importo di premio non superiore ai 3.000,00 euro come da disposizione di legge.

L'eventuale differenza verrà tassata all'aliquota Irpef propria del dipendente.

Letto e sottoscritto:

PER SANTANDER CONSUMER BANK SPA

(GUIDO FIAGENZA)

PER ORGANIZZAZIONI SINDACALI

(FABI) Alberto D'Andrea

(FISAC CGIL) Marcello Carcereri