

**Accordo a latere
della
Contrattazione Aziendale**

Il giorno 30 maggio 2016

presso la Sede legale di Santander Consumer Bank S.p.A. in Torino, Via Nizza n. 262 interno 26,
Santander Consumer Bank S.p.A. e le OO.SS. FABİ e FISAC CGIL

si sono incontrate per disciplinare alcuni aspetti della scheda di valutazione tesa all'erogazione della quota aggiuntiva a seguito del verbale di accordo sulla contrattazione aziendale sottoscritto in data 23 Ottobre 2015.

Ciò premesso,

viene riproposta la tabella riassuntiva delle aree indagate e del punteggio percentuale ad esso correlato:

	Aree indagate ai fini dell'incentivo economico	Punti percentuali	Punti percentuali totali
1. Competenze Specialistiche	nessuna		0
2. Competenze Comportamentali	Secondo il proprio profilo di ruolo aziendale		50
3. Obiettivi Lavorativi	KPI di servizio Obiettivo personale 1 Obiettivo personale 2	20 40 40	30
4. Area Personale	a. Formazione professionale: obbligatoria e non b. Anzianità lavorativa c. Smaltimento ferie	7 3 10	20
5. Extra	d. Certificazioni linguistiche e. Laurea e Master f. Progetti speciali	2 4 4	10

cu

On'e

SP

[Signature]

1. Competenze Specialistiche

Peso 0% sul peso totale della scheda

Parte della scheda di valutazione che verrà compilata dal responsabile del valutato ma che impatterà esclusivamente sulla formazione professionale e non sarà oggetto del Sistema Incentivante.

2. Competenze Comportamentali

Peso 50% sul peso totale della scheda

Secondo la scheda di valutazione abbinata al proprio ruolo aziendale, ovvero in base al proprio profilo aziendale, il dipendente viene valutato in riferimento alle proprie competenze.

Tale punteggio impatterà con un peso del 50%.

3. Obiettivi Lavorativi

Peso 30% sul peso totale della scheda

KPI di servizio, viene così disciplinato:

peso relativo del 20% – obiettivo di Gruppo legato alla specifica unità organizzativa del dipendente al cui raggiungimento concorrono più dipendenti.

Obiettivo personale 1, viene così disciplinato:

peso relativo del 40% – primo obiettivo individuale legato alla specifica mansione del dipendente.

Obiettivo personale 2, viene così disciplinato:

peso relativo del 40% – secondo obiettivo individuale legato alla specifica mansione del dipendente.

4. Area Personale

a) **Formazione professionale**, viene così disciplinato:

Corsi obbligatori¹

punti 3,5 per moduli formativi correttamente e completamente fruiti, secondo le tempistiche stabilite, punti 0 per moduli formativi non fruiti secondo le modalità sopra indicate.

Corsi non obbligatori²

1

Si intendono i moduli identificati dal Servizio Risorse Umane e Organizzazione con la dicitura "Formazione Obbligatoria" indicata nell'oggetto delle convocazione tramite email.

2 Si intendono corsi, workshop, seminari, conferenze, percorsi formativi erogati tramite aula e/o modalità e.learning a cui il dipendente viene invitato tramite convocazione via email dal Servizio Risorse Umane e Organizzazione.

punti 3,5 per aver conseguito almeno l'80% di presenza al singolo corso, salvo invio anticipato, al Servizio Risorse Umane e Organizzazione e al proprio responsabile entro il giorno antecedente l'erogazione del corso, di comunicazione di assenza giustificata.

punti 0 per formazione fruita sotto l'80% senza assenza giustificata.

Nota: il Servizio Risorse Umane e Organizzazione valuterà i casi di maternità, aspettativa, assenza prolungata al fine di attribuire correttamente il punteggio a tutti i dipendenti.

b) Anzianità lavorativa, viene così disciplinato:

percentuale dello 0,15% - per ogni anno completo di maturazione alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento. La soglia massima di punteggio totalizzato è di 3 punti.

Massimo 20 anni di anzianità aziendale.

Farà fede la prima data di assunzione effettiva da lavoro dipendente nel Gruppo.

In caso di dimissioni volontarie dall'azienda, con riassunzioni future, si fa riferimento all'ultima assunzione nel gruppo.

c) Smaltimento ferie annuali

- percentuale del 10% per fruizione totale del maturato annuale
Farà fede la posizione a marzo dell'anno di riferimento, o comunque il mese successivo alle valutazioni.
- Per l'anno 2016 - per tutti coloro che hanno chiesto di aggiungere la giornata del 1° maggio (cadente di domenica) tra le giornate da fruire come ferie, il proprio maturato annuale sarà incrementato di una giornata.

Superamento della tabella A

Oltre ai punti previsti dalla tabella A, concorrono al punteggio finale i punti come di seguito disciplinati:

d) Certificazioni linguistiche

- incremento di 2 punti % per l'aver conseguito durante l'anno di valutazione con formazione extra lavorativa, una delle certificazioni linguistiche in inglese, spagnolo e francese riconosciute a livello di Common European Framework of References (CEFR).

e) Laurea e Master

- incremento di 4 punti % per l'aver conseguito durante l'anno di valutazione un titolo di studio universitario o master riconosciuto sul territorio nazionale.

W

W

P

[Signature]

f) Progetti speciali

- incremento di 4 punti% per aver partecipato durante l'anno di valutazione ad un progetto aziendale di particolare rilievo e strategicità riconosciuto a livello di Comitato di Direzione.

Casi particolari

Assunzioni in corso d'anno:

- ai dipendenti assunti entro il 30 Giugno dell'anno di riferimento verranno assegnati gli obiettivi entro un mese dall'ingresso in azienda e concorreranno pro-rata alla percezione del bonus.
- le assunzioni dal 1° Luglio nell'anno in riferimento non parteciperanno al sistema incentivante per l'anno in corso.

Dipendenti assenti per maternità o lunga malattia:

Alla risorsa rientrante da un periodo di assenza dovuto a maternità, aspettativa o lunga malattia sarà riconosciuto un bonus pro rata pari ai mesi effettivamente lavorati nell'anno di riferimento, nello specifico se il periodo lavorato è:

- Inferiore a 6 mesi, verrà erogato un bonus pro rata correlato alla fascia media dell'ultima valutazione ricevuta.
- Superiore a 6 mesi, l'erogazione del bonus concorrerà pro rata. Gli obiettivi verranno assegnati entro un mese dal reingresso in azienda.

Alla risorsa che in corso d'anno si assenta per maternità, aspettativa o lunga malattia sarà riconosciuto un bonus pro rata pari ai mesi effettivamente lavorati, nello specifico se il periodo lavorato è:

- Inferiore a 6 mesi, verrà erogato un bonus pro rata correlato alla fascia media dell'ultima valutazione ricevuta.
- Superiore a 6 mesi, l'erogazione del bonus concorrerà pro rata sulla base degli obiettivi ricevuti.




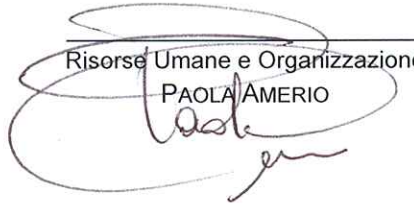
Dipendenti in mobilità interna:

I dipendenti in mobilità interna durante l'anno di riferimento, verranno valutati dal responsabile che avrà gestito la risorsa per un periodo maggiore di 6 mesi con gli obiettivi assegnati dallo stesso responsabile, fermo restando che quest'ultimo dovrà coordinarsi con l'altro responsabile che ha gestito la risorsa nel periodo annuale inferiore a completezza della valutazione.

Letto e sottoscritto:

SANTANDER CONSUMER BANK SPA


Risorse Umane e Organizzazione
GUIDO PIACENZA


Risorse Umane e Organizzazione
PAOLA AMERIO

(FABI) ALBERTO D'ANDREA
Segretario di Coordinamento



(FISAC CGIL) MARCELLO CARCERERI
Segretario di Coordinamento



.....

.....