



Torino, 5 Febbraio 2020

Mai vendere la pelle dell'orso prima di averlo catturato

Nella giornata di mercoledì 29 gennaio u.s. si è svolto un incontro richiesto dall'azienda, in merito al riconoscimento del premio variabile di risultato (PVR) riferito alle performance del 2019.

All'incontro hanno partecipato il dottor Piacenza (Responsabile Risorse Umane), la dott.ssa Amerio (Responsabile Relazioni Industriali), il dottor Spreafico (Resp. Rel. Ist., Leg. e Comp.), il dottor Casu (Resp. Pianif. e Controlli) e le OO.SS. aziendali con le Segreterie Provinciali/Regionali.

SCB, nella persona del dottor Spreafico, ci ha illustrato che a seguito di una sentenza della Corte di Giustizia Europea di settembre 2019, vincolante per tutte le banche che operano nell'UE, a cui hanno fatto seguito, in data 4 dicembre, nuove istruzioni emanate da Banca d'Italia, l'azienda si è vista dover effettuare un accantonamento straordinario di 27 milioni di Euro sul bilancio 2019 per far fronte ai maggiori costi che dovrà eventualmente sostenere in caso di richiesta, da parte dei clienti, dell'estinzione anticipata dei contratti di finanziamento erogati.

Questo ha fatto sì, ci ha spiegato il dottor Casu, che il Rorwa a fine dicembre 2019 si sia attestato al 1,76% e non pari all' 1,80% preventivato.

Ciò si concretizza con una perdita economica per tutti i dipendenti non indifferente sulla Quota Base del PVR.

A questo punto il sindacato ha fatto presente alla Banca quanto dichiarato dal dottor Merchiori ufficialmente in occasione dell'incontro con le OO.SS. del 27 novembre 2019, ovvero che SCB avrebbe raggiunto il Rorwa del 1,8% e conseguentemente pagato una mensilità aggiuntiva, cosa che ora è non è più fattibile.

Ricordiamo che anche due anni fa, nel 2018, la banca in occasione della presentazione dei dati di bilancio proiettò una slide con un indice Rorwa di 1,8% che poi di fatto si attestò ad 1,71%.

Alla luce di questa nuova marcia indietro su dati prima pronosticati e poi rettificati, riteniamo opportuno che ci sia, nei prossimi incontri ufficiali con le OO.SS., un cambio di comportamento da parte dell'azienda e un'attenzione maggiore e più scrupolosa nell'enunciazione di dati economici che dovranno essere certi e definitivi al fine di non creare false aspettative nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori ai quali inoltre, in questo specifico caso, non è sicuramente imputabile questo salatissimo conto, soprattutto alla luce dei risultati positivi raggiunti dalla banca che confermano il trend di continua crescita e il raggiungimento dei budget intrapreso dall'azienda dopo la ristrutturazione del 2013.

Male non farebbe, in questo caso, se l'azienda predisponesse una sua comunicazione ufficiale a tutti i dipendenti con tutti i dettagli relativi a questa manovra straordinaria di bilancio.

Riteniamo che mai fu ben azzeccato il detto: mai vendere la pelle dell'orso prima di averlo catturato.

A proposito della appena da noi richiamata responsabilità della banca nella comunicazione verso i dipendenti, rileviamo, per l'appunto, che pare si stia diffondendo in questi ultimi mesi una voce secondo cui il prossimo anno potrebbe non venir pagato il premio a causa di obiettivi difficilmente raggiungibili. In relazione a ciò le OO.SS. **CHIARISCONO** a tutte le lavoratrici/ori che il pagamento del Premio Variabile di Risultato è oggetto di contrattazione tra azienda e sindacati e **non viene deciso da una sola controparte** ma, bensì, sulla base di parametri concordati e oggetto di accordo scritto tra le parti. **Ad oggi le parti non si sono ancora incontrate per definire i nuovi criteri di erogazione del premio 2020 da pagare nel 2021.**

Alla luce di quanto sopra esposto vi dettagliamo gli importi che andranno in pagamento nel 2020:

PVR 2020

Il pagamento avverrà in un'unica soluzione sia della *Quota Base* (legata all'indice Rorwa della Banca) sia della *Quota Aggiuntiva* (legata scheda di valutazione individuale).

Per quanto riguarda l'indice Rorwa 2019, come detto è del **1,76%**, questo risultato permette, secondo l'accordo in vigore, il pagamento di un premio (*Quota Base*) pari a:

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	1.487	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.

Per quanto riguarda invece la parte legata alle valutazioni personali (*Quota Aggiuntiva*), essendo questa individuale verrà comunicata dall'azienda a ciascun collega in fase di colloquio.

In base alla valutazione ottenuta si ottiene un premio, previsto da CIA, come da tabella sotto riportata:

Personale di sede

Valutazione	Importo Minimo Euro	Importo Massimo Euro	% Performance min-max
RX	2380	2950	115-150
RD	1800	2320	105-114
RE	650	1740	88-104
RP	100	560	70-87
RM	0	0	0-69

Personale di filiale

Valutazione	% Performance min-max	Importo Euro
RX	115-150	250
RD	105-114	200
RE	88-104	150
RP	70-87	100
RM	0-69	0

I colleghi con reddito da lavoro dipendente 2019 non superiore a 80.000 euro possono nuovamente scegliere di destinare il proprio Premio Variabile di Risultato (PVR) al Conto Welfare, entro un importo massimo di 3.000 euro.

In alternativa è confermata la liquidazione cash in busta paga. In questo caso, i colleghi potranno beneficiare della cosiddetta "detassazione": l'aliquota Irpef è ridotta al 10%, rimane inalterato il contributo Inps.

L'erogazione del premio in busta paga, secondo quanto comunicatoci dall'azienda, sarà ad Aprile 2020.

Ricordiamo che il versamento in Conto Welfare prevede la completa esenzione contributiva e fiscale per la quota versata, oltre ad un incremento del 10% della stessa.

L'INCONTRO E' POI PROSEGUITO AFFRONTANDO ALTRI TEMI:

Il sindacato ha ritenuto doveroso chiedere informazioni sull'accordo **TIM**, l'aggiornamento ci è stato fornito dal dottor Spreafico, il quale ha dichiarato che l'Accordo vero è proprio tra SCB e Tim deve essere ancora siglato, si presume si concretizzi entro la fine del corrente mese o al massimo del successivo. Successivamente partiranno le varie richieste agli organi competenti per ottenere le varie autorizzazioni per costituire la nuova società, di fatto si presume che tutto sia a regime verso la fine dell'anno in corso.

Le OO.SS a questo punto hanno fatto presente la situazione che si è venuta a creare con il "*pensionamento*" del precedente **PORTALE DELLE RISORSE UMANE** e l'arrivo del nuovo, ovvero le molteplici segnalazioni di anomalie che riguardano in particolar modo la non corrispondenza dei giorni residui di ferie delle lavoratrici/ori e la mancata risposta alle anomalie segnalate. Il dottor Piacenza ribadisce che ciò non corrisponde al vero e afferma che monitora personalmente le risposte del suo team e che le anomalie vengono regolarmente risolte in tempi più che ragionevoli. Come sindacato, siamo perfettamente consapevoli delle difficoltà che ci possano essere nel migrare i dati da un sistema all'altro, ma non sarebbe, a nostro avviso, un cattivo segnale da parte della Banca prendere consapevolezza del fenomeno e farsi carico di una semplice comunicazione a tutti i lavoratori che avvisi che tutte le anomalie verranno appianate il prima possibile.

A questo punto abbiamo fatto presente alcune anomalie apparse nella **NUOVA BUSTA PAGA**, la più ricorrente è che la gran parte, se non la totalità dei colleghi di sede, ricoprirebbe il ruolo di Addetto Staff; l'azienda ha comunicato che provvederà a sistemare l'anomalia.

Infine abbiamo nuovamente segnalato che stanno ricominciando dopo un periodo di tregua seguito al nostro intervento dello scorso anno le mail contenenti chiare **PRESSIONI COMMERCIALI**. Ricordiamo a SCB che esiste un Accordo Abi sulle Pressioni Commerciali con un chiaro protocollo e che lo stesso Accordo a breve verrà integrato nel testo del nuovo CCNL qualora approvato dalle assemblee dei lavoratori che si svolgeranno dal 6 febbraio al 13 marzo p.v. nelle varie aziende del settore, Santander compreso.

Le segreterie sindacali, restano a disposizione per qualsiasi chiarimento.

**SEGRETERIA DI COORD. FABI
SANTANDER CONSUMER BANK**

**SEGRETERIA DI COORD. FISAC/CGIL
SANTANDER CONSUMER BANK**