

VERBALE DI ACCORDO EX ART. 22 CCNL 19 DICEMBRE 2019

Il giorno 5 novembre 2023 presso la Sede legale di Santander Consumer Bank S.p.A. in Torino, Corso Massimo d'Azeglio 33/E, si sono incontrati:

la Società:

SANTANDER CONSUMER BANK S.p.A. (di seguito anche solo “*Santander*” o la “*Società*” o la “*Banca*”) rappresentata da:

Guido Piacenza - Direttore Risorse Umane
Biagio De Rosa – Rewarding Coordinator & HR Business Partner
Paola Amerio – Relazioni Sindacali & HR Business Partner

e

le Organizzazioni Sindacali (di seguito, le “*Organizzazioni Sindacali*” o le “*OO.SS*”):

- **FABI** rappresentata da:
Alberto D'Andrea (Segretario di Coordinamento)
Simona Lolli (RSA Bologna)
Paola Cogli Ciccarelli (Segretaria Coordinatrice - Torino)
Davide Natale (Segretario Coordinatore – Bologna)
Silvia Masaracchia (Segretaria Provinciale – Bologna)
- **FISAC CGIL** rappresentata da:
Marcello Carcereri (Segretario di Coordinamento)
Carla Raimo (RSA Napoli/Segretaria Regionale - Campania)
Nicola Mancazzo (RSA Roma)
Cinzia Borgia (Segretaria Generale - Piemonte)
Antonio Francesco Mesiano (Segretario Regionale - Piemonte)

e, insieme, la Società e le Organizzazioni Sindacali, quali le “*Parti*”.

Premesso che:

- in data 12 settembre 2023 la Società ha avviato la procedura di confronto sindacale ai sensi dell'art. 22 del Contratto Collettivo Nazionale per il settore del Credito (di seguito, il “*CCNL*”), informando le Organizzazioni Sindacali della presenza di possibili ricadute negative sui livelli occupazionali, indicando le motivazioni e gli obiettivi delle misure da adottare per farvi fronte.
- Le OO.SS. hanno ribadito il ricorso all'utilizzo di tutte le previsioni del CCNL e del Contratto Integrativo Aziendale (di seguito il “*CIA*”) per contribuire alla risoluzione del tema occupazionale.

- Le Parti hanno quindi dato inizio a un ampio e approfondito confronto nel corso di 14 incontri che si sono tenuti nelle seguenti date:
14, 20, 26, 27 settembre 2023, 2, 10, 11, 23, 24, 25, 26, 31 ottobre 2023, 4 e 5 novembre 2023.
- 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 alternative al licenziamento.
- Tali incontri hanno permesso di definire soluzioni condivise volte a tutelare il personale anche in una prospettiva sociale.
- A seguito degli incontri suddetti, il numero degli esuberanti, inizialmente dichiarato dalla Società pari a 103, è stato ridotto a 96.
- In ogni caso, le Organizzazioni Sindacali hanno dichiarato, anche in considerazione dell'andamento positivo del bilancio aziendale, il proprio dissenso rispetto alla scelta aziendale di procedere con i suddetti esuberanti.
- Per la gestione della riorganizzazione, le Parti hanno individuato di comune intesa gli strumenti previsti dal presente accordo che prevedono una fase di accesso, su base volontaria, sia alle prestazioni ordinarie e straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà per il settore del credito (D.M. 83486/2014), sia a un piano di incentivazione all'esodo.

Tutto ciò premesso le Parti hanno convenuto quanto segue

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art.1

Numero degli esuberanti

- a. Le Parti convengono che il numero complessivo degli esuberanti sia, in questa fase, gestito con le modalità e gli strumenti di seguito individuati in coerenza con le previsioni di cui all'art. 22 del CCNL Credito.
- b. Le Parti concordano espressamente che coloro che maturano i requisiti pensionistici entro il 31 gennaio 2030 potranno aderire esclusivamente alle previsioni degli articoli 2 e 3 del presente accordo.

Art.2

Accesso al Fondo di Solidarietà

Le Parti concordano sulla possibilità di consentire a tutti i dipendenti di fare ricorso, su base volontaria, alle prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà per la conversione e la riqualificazione professionale di cui all'art. 5, comma 1, lettere a) e b) del D.M. n. 83846 del 28 luglio 2014 e successive modificazioni (di seguito, anche, il "*Fondo*").

Art.2.1

Accesso alle Prestazioni Straordinarie

- a. L'accesso alle prestazioni Straordinarie del Fondo di Solidarietà, su base volontaria,

ai sensi dell'art. 5, comma 1), b del D.M. n. 83486 del 28 luglio 2014, è riservato a coloro che matureranno il diritto di percezione dei trattamenti pensionistici dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (A.G.O.) entro un periodo non superiore a 60 (sessanta) mesi, come previsto dalla normativa di settore di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del D.M. n. 83846/2014.

- b. Fermo restando quanto sopra previsto, le Parti concordano che il ricorso alle prestazioni straordinarie riguardi tutto il personale della Banca - appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi - che matura il diritto alla Prestazione pensionistica nel periodo ricompreso fra il 1° febbraio 2024 ed il 31 gennaio 2029.
- c. I dipendenti con i requisiti di cui al punto b. dovranno manifestare irrevocabilmente la loro disponibilità a risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro con la Banca entro e non oltre il 31 gennaio 2024, con espressa rinuncia di qualsiasi obbligo di preavviso e riconoscimento di qualsivoglia indennità sostitutiva.
- d. Le risorse interessate e in possesso dei requisiti potranno manifestare la volontà di accedere alle prestazioni straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà avvalendosi dell'apposito modulo a tal fine predisposto (Allegato B. Fondo Parte Straordinaria), allegato all'accordo e debitamente compilato e sottoscritto.
- e. I moduli dovranno essere inviati esclusivamente mediante l'account e_mail aziendale del dipendente all'indirizzo di posta elettronica: adesione@santanderconsumer.it a partire dalle ore 8.00 del giorno 9 novembre 2023 alle ore 23.59 del 20 novembre 2023.
- f. I moduli di cui alla precedente clausola dovranno essere corredati dalla documentazione attestante il possesso dei requisiti di cui al punto b. del presente articolo. In particolare, farà fede l'indicazione della data di maturazione del primo requisito di legge previsto per la percezione dei trattamenti pensionistici.
- g. In caso di impossibilità di fornire l'Ecocert, i dipendenti potranno inviare l'estratto conto contributivo ordinario fatto salvo l'impegno ad inviare l'Ecocert appena disponibile, completate le procedure Inps, comunque entro la data di cessazione.
- h. Resta inteso che l'accesso allo strumento della Prestazione Straordinaria del Fondo di Solidarietà è subordinato e condizionato alla sottoscrizione, in una c.d. *sede protetta* individuata dalla Banca, di un verbale di conciliazione individuale (come da Modello allegato al presente accordo) nelle forme di una transazione generale novativa ex artt. 1965 e 1975 cod. civ. e ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 c.c. e 410 e ss. c.p.c., con il quale il dipendente, anche per dare piena efficacia giuridica alla cessazione del rapporto di lavoro, risolva consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca e rinunci ad ogni e qualsivoglia diritto e pretesa comunque connessi e/o occasionati dall'intercorso rapporto di lavoro con la Banca o le società nel tempo facenti parte del gruppo, e dalla sua cessazione, ivi compresa la rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva.
Nel medesimo verbale di conciliazione l'Azienda dichiarerà di rinunciare a sua volta a qualsiasi azione, dedotta o deducibile, nei confronti della Lavoratrice o del Lavoratore, e quindi di nulla avere a pretendere per qualsiasi titolo, ragione o causa ad oggi nota inerente il rapporto di lavoro intercorso e la sua cessazione, fatti salvi i conguagli di natura fiscale o eventuali casi di mala fede o dolo.

La sottoscrizione dei verbali di conciliazione dovrà avvenire entro e non oltre il 31 dicembre 2023.

- i. Previa verifica e conferma delle condizioni e criteri di accesso al Fondo di Solidarietà nei termini sopra indicati, la Banca comunicherà agli interessati l'accoglimento della domanda e la relativa data di accesso.
- j. Coloro i quali hanno già perfezionato nel tempo il primo requisito pensionistico, non potendo accedere al Fondo di Solidarietà, per la parte Straordinaria, riceveranno, quale incentivo all'uscita, n. 3 (tre) mensilità e potranno manifestare la volontà all'uscita avvalendosi dell'apposito modulo a tal fine predisposto (Allegato C. Primo requisito pensionistico già maturato), allegato all'accordo e debitamente compilato e sottoscritto.
- k. Resta inteso che entro e non oltre il giorno precedente all'accesso del Fondo di Solidarietà, i dipendenti saranno tenuti a consegnare tutti i cespiti aziendali in loro possesso.
- l. In relazione alle esigenze di continuità operativa, la Banca si riserva la facoltà di dar luogo ad un rinvio (non superiore ad un anno) dell'accesso al Fondo per le risorse che rivestano ruoli di responsabilità o specialistici di elevata qualificazione professionale di cui sarà data informativa alle Organizzazioni Sindacali nelle fasi di verifica previste nel presente accordo.
- m. Le Parti si danno atto che in caso di anticipazione della decorrenza pensionistica, per il dipendente che abbia già avuto accesso al fondo di Solidarietà, esso è impegnato ad accedere alla data conseguente alla modifica del diritto alle prestazioni AGO che verrà individuata dall'Ente previdenziale indipendentemente dalla data precedentemente definita.
- n. Al personale che accede al Fondo di Solidarietà, con fruizione delle prestazioni straordinarie sarà assicurato, inoltre, quanto segue:
 - 1. Il mantenimento dell'assistenza sanitaria aziendale alle medesime condizioni tempo per tempo vigenti per il personale in servizio, secondo quanto previsto dalle singole normative aziendali vigenti in materia, fino al termine dell'anno in cui si realizza l'uscita dal Fondo;
 - 2. La contribuzione aziendale, come da cedolino paga del mese di ottobre 2023, a fronte del contributo del dipendente, per tutto il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà (parte Ordinaria e/o parte Straordinaria), per coloro i quali hanno aderito al Fondo Previdenziale UnipolSai, percentuale calcolata sull'importo dell'assegno;
 - 3. L'iscrizione alla Temporanea Caso Morte (TCM) alle medesime condizioni tempo per tempo vigenti per il personale in servizio, secondo quanto previsto dalla normativa aziendale vigente in materia, fino al termine dell'anno in cui si realizza l'uscita dal Fondo;
 - 4. Quale condizione di maggior favore, la Banca riconoscerà ai lavoratori che accedono al Fondo per la parte Straordinaria il mantenimento delle stesse condizioni dei prestiti personali fino alla loro scadenza - tasso agevolato come dipendenti della Banca - se i finanziamenti sono stati stipulati prima dell'uscita dall'organico.

5. Quale condizione di maggior favore, la Banca riconoscerà ai lavoratori che accedono al Fondo per la parte Straordinaria il mantenimento delle stesse condizioni delle carte di credito fino alla loro naturale scadenza.
 6. Quale condizione di maggior favore, la Banca riconoscerà ai lavoratori che accedono al Fondo per la parte Straordinaria il mantenimento delle stesse condizioni del conto deposito fino alla data dell'uscita dal Fondo di Solidarietà.
 7. Quale condizione di maggior favore, la Banca riconoscerà ai lavoratori che accedono al Fondo per la parte Straordinaria il mantenimento delle stesse condizioni sul noleggio.
- o. Coloro che cesseranno dal servizio ai sensi del presente articolo dovranno fruire dell'integrale dotazione di ferie maturate, festività soppresse e banca ore e ogni qualsivoglia ora di permesso affinché non sussistano residui al momento della risoluzione. In difetto la Banca potrà procedere anche unilateralmente.
- p. Nel caso di interventi legislativi che determinassero uno slittamento della finestra di accesso al trattamento previdenziale obbligatorio (definito sulla base della normativa di legge vigente all'atto della domanda di accesso al Fondo), le Parti si impegnano sin da ora ad incontrarsi al fine di verificare in maniera congiunta la situazione e a ricercare soluzioni condivise.
- q. Qualora il numero delle richieste di accesso al Fondo Straordinario fosse superiore a n. 35 (trentacinque), a parità di condizione si applicheranno, per limitare il numero di richieste accolte, gli ulteriori criteri previsti dall'art. 8 del DM n. 83486/2014, adottando in via prioritaria quello della maggiore prossimità alla maturazione del diritto di percezione dei trattamenti pensionistici dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (A.G.O.) e, a seguire, dell'invalidità, della maggiore età anagrafica e, infine, dei maggiori carichi di famiglia.
- In ogni caso, la Società si riserva il diritto di rifiutare la disponibilità all'accesso alle prestazioni del Fondo da parte dei dipendenti, per le risorse che rivestano ruoli di responsabilità o specialistici di elevata qualificazione professionale.

Art.2.2

Accesso alle prestazioni Ordinarie

- a. Le Parti concordano che il ricorso alle prestazioni Ordinarie, su base volontaria, riguardi tutto il personale della Banca - appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi - che matura il diritto alla Prestazione pensionistica nel periodo ricompreso fra il 1° febbraio 2025 ed il 31 gennaio 2030.
- b. I dipendenti di cui alla precedente clausola potranno fruire del Fondo Ordinario di Solidarietà come regolamentato dall'art. 5, comma 1, lett. a) del D.M. n. 83846/2014 del 28 luglio 2014, per un massimo di n. 11 (undici) mesi, con sospensione dell'attività lavorativa a partire dal 1° febbraio 2024 fino al primo requisito utile ad accedere al Fondo per la parte Straordinaria. Resta inteso che nel periodo di utilizzo della Prestazione Ordinaria del Fondo di Solidarietà, saranno applicate tutte le norme previste dal CCNL e dal Contratto Integrativo Aziendale del 24 dicembre 2021 (di seguito CIA).
- c. Il mese precedente all'accesso alla Prestazione Straordinaria del Fondo di Solidarietà, il dipendente non sarà più a carico del Fondo e fruirà delle ferie maturate e non fruite

e/o dei permessi per ex festività e/o di altri permessi maturati e non fruiti. In caso di totale o parziale incapacienza di questi ultimi, il dipendente verrà posto in aspettativa retribuita per il periodo corrispondente.

- d. La Banca integrerà l'importo dell'assegno mensile erogato dal Fondo fino al raggiungimento dell'80% dell'ultima retribuzione del dipendente interessato. Tale integrazione sarà calcolata sulla base dei mesi di permanenza al Fondo per la Prestazione Ordinaria e sarà riconosciuta in aggiunta all'importo dell'assegno ordinario.
- e. I dipendenti che matureranno il requisito pensionistico dal 1° febbraio 2025 al 31 gennaio 2030 dovranno manifestare irrevocabilmente la loro disponibilità a risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro con la Banca entro e non oltre il 31 gennaio 2025, con espressa rinuncia di qualsiasi obbligo di preavviso e riconoscimento di qualsivoglia indennità sostitutiva.
- f. Le risorse interessate e in possesso dei requisiti potranno manifestare la volontà di accedere alle Prestazioni Ordinarie e/o Straordinarie erogate dal Fondo di Solidarietà avvalendosi degli appositi moduli a tal fine predisposti (Allegato A1. Fondo Parte Ordinaria) unito a (Allegato A2. Fondo Parte Straordinaria) allegati all'accordo e debitamente compilati e sottoscritti.
- g. I moduli dovranno essere inviati esclusivamente mediante l'account e_mail aziendale del dipendente all'indirizzo di posta elettronica: adesione@santanderconsumer.it a partire dalle ore 8.00 del giorno 9 novembre 2023 alle ore 23.59 del 20 novembre 2023.
- h. I moduli di cui alla precedente clausola dovranno essere corredati dalla documentazione attestante il possesso dei requisiti di cui al punto a. del presente articolo. In particolare, farà fede l'indicazione della data di maturazione del primo requisito di legge previsto per la percezione dei trattamenti pensionistici.
- i. Resta inteso che l'accesso allo strumento della Prestazione Straordinaria del Fondo di Solidarietà è subordinato e condizionato alla sottoscrizione, in una c.d. *sede protetta* individuata dalla Banca, di un verbale di conciliazione individuale (come da Modello allegato al presente accordo) nelle forme di una transazione generale novativa ex artt. 1965 e 1975 cod. civ. e ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 c.c. e 410 e ss. c.p.c., con il quale il dipendente, anche per dare piena efficacia giuridica alla cessazione del rapporto di lavoro, risolva consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca e rinunci ad ogni e qualsivoglia diritto e pretesa comunque connessi e/o occasionati dall'intercorso rapporto di lavoro con la Banca o le società nel tempo facenti parte del gruppo, e dalla sua cessazione, ivi compresa la rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva.
Nel medesimo verbale di conciliazione l'Azienda dichiarerà di rinunciare a sua volta a qualsiasi azione, dedotta o deducibile, nei confronti della Lavoratrice o del Lavoratore, e quindi di nulla avere a pretendere per qualsiasi titolo, ragione o causa ad oggi nota inerente il rapporto di lavoro intercorso e la sua cessazione, fatti salvi i conguagli di natura fiscale o eventuali casi di mala fede o dolo.
La sottoscrizione dei verbali di conciliazione dovrà avvenire entro un mese dalla data di accesso alla Prestazione Straordinaria del Fondo.

- j. Previa verifica e conferma delle condizioni e criteri di accesso al Fondo di Solidarietà nei termini sopra indicati, la Banca comunicherà agli interessati l'accoglimento della domanda e la relativa data di accesso.
- k. Resta inteso che entro e non oltre il giorno precedente all'accesso del Fondo di Solidarietà, i dipendenti saranno tenuti a consegnare tutti i cespiti aziendali in loro possesso.

Art.3

Importo in sostituzione dell'assegno del Fondo di Solidarietà parte Straordinaria

- a. Ai dipendenti in possesso dei requisiti di cui alla lett. b) dell'art. 2 che preferiscano risolvere il rapporto di lavoro senza accedere alle Prestazioni del Fondo, in sostituzione delle stesse sarà riconosciuto, su richiesta scritta, sempre a titolo di incentivo all'esodo ad integrazione del TFR, un importo lordo pari alla percentuale dell'assegno pensionistico mensile (come previsto e calcolato da enti specializzati del settore), moltiplicato per il numero di mensilità di prevista permanenza al Fondo - ovvero fino alla maturazione dei requisiti pensionistici - e comunque per un numero massimo di n. 36 (trentasei) mensilità.
Le Parti si danno atto che l'incentivo all'esodo di cui al presente paragrafo s'intende al lordo, esente da imponibilità contributiva e soggetto alle ritenute fiscali secondo legge (tassazione separata) ai sensi degli artt. 17, 1° comma, e 19 del T.U.I.R. e dell'art. 12, 4° comma, lett. B) della L. 152/1969 così come modificati rispettivamente dagli artt. 5 e 6 del D.lgs. 314/1997.
- b. Le risorse interessate potranno manifestare la volontà di accedere all'importo in sostituzione dell'assegno del Fondo avvalendosi dell'apposito modulo debitamente compilato e sottoscritto (Allegato D. Incentivo in sostituzione della Prestazione del Fondo di Solidarietà) a tal fine predisposto e allegato all'accordo.
- c. I moduli dovranno essere inviati esclusivamente mediante l'account e_mail aziendale del dipendente all'indirizzo di posta elettronica: adesione@santanderconsumer.it a partire dalle ore 8.00 del giorno 9 novembre 2023 alle ore 23.59 del 20 novembre 2023.
- d. All'incentivo che precede sarà aggiunto un importo, quale "premio di tempestività" pari a n. 3 (tre) mensilità riservato esclusivamente a coloro che aderiranno nella finestra temporale dalle ore 8.00 del 9 novembre 2023 alle ore 10.00 del 13 novembre 2023.
- e. Resta inteso che il pagamento dell'incentivo all'esodo di cui alla lett. a) e d) che precede è subordinato e condizionato alla sottoscrizione, in una c.d. *sede protetta* individuata dalla Banca, di un verbale di conciliazione individuale (come da Modello allegato al presente accordo) nelle forme di una transazione generale novativa ex artt. 1965 e 1975 cod. civ. e ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 c.c. e 410 e ss. c.p.c., con il quale il dipendente, anche per dare piena efficacia giuridica alla cessazione del rapporto di lavoro, risolva consensualmente il rapporto di lavoro con la Banca il 30 novembre 2023 e rinunci ad ogni e qualsivoglia diritto e pretesa comunque connessi e/o occasionati dall'intercorso rapporto di lavoro con la Banca o

le società nel tempo facenti parte del gruppo, e dalla sua cessazione, ivi compresa la rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva.

Nel medesimo verbale di conciliazione l'Azienda dichiarerà di rinunciare a sua volta a qualsiasi azione, dedotta o deducibile, nei confronti della Lavoratrice o del Lavoratore, e quindi di nulla avere a pretendere per qualsiasi titolo, ragione o causa ad oggi nota inerente il rapporto di lavoro intercorso e la sua cessazione, fatti salvi i conguagli di natura fiscale o eventuali casi di mala fede o dolo.

- f. Tale incentivo verrà erogato nel mese successivo alla data di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro unitamente al trattamento di fine rapporto, ove non trasferito a terzi, e subordinatamente e condizionatamente alla firma dell'accordo di cui al punto e. che precede.
- g. Quale condizione di maggior favore, la Banca riconoscerà ai lavoratori che risolvano consensualmente il rapporto di lavoro con riconoscimento del Piano di Incentivazione il mantenimento delle stesse condizioni dei prestiti personali fino alla loro scadenza - tasso agevolato come dipendenti della Banca - se i finanziamenti sono stati stipulati prima dell'uscita dall'organico.
- h. Quale condizione di maggior favore, la Banca riconoscerà ai lavoratori che risolvano consensualmente il rapporto di lavoro con riconoscimento del Piano di Incentivazione il mantenimento delle stesse condizioni delle carte di credito fino alla loro naturale scadenza.

Art.4

Piano di Incentivazione dei lavoratori

- a. La Banca si impegna a riconoscere ai dipendenti che non sono in possesso dei requisiti di cui agli Art. 2 o 3 che precedono e che si renderanno disponibili a risolvere consensualmente il rapporto di lavoro nell'ambito di un accordo sottoscritto nelle modalità e sedi di cui alla lett. q) che segue, un importo lordo, al fine di evitare l'insorgere di controversie e per favorirne l'esodo, così come disposto dall'art. 12, Legge n. 30 aprile 1969, n. 153, modificato dal D. Lgs. 2 settembre 1997, n. 314, quale "Piano di Incentivazione".
- b. L'importo delle mensilità del Piano di Incentivazione per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, che manifestino la volontà di aderire secondo le previsioni di questo articolo, sarà calcolato secondo l'equivalente per un lavoratore a tempo pieno.
- c. Il Piano di Incentivazione è soggetto ad incrementi in ragione della presenza di carichi familiari, di una specifica età anagrafica o anzianità aziendale o delle agevolazioni previste dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- d. Il Piano di Incentivazione verrà determinato secondo i criteri della seguente Tabella:

Causali per incentivo	Mensilità
Base per tutti	3 (tre)
per i dipendenti ai quali viene a cessare l'attività su territorio o viene chiusa la loro piazza di lavoro di riferimento (PP e Area Manager,	più 21 (ventuno)

distaccamento della sede di Torino a Bologna, Gestori Commerciali e Area Manager (CBU), Utor e Trainers)	
se in possesso di L104/L170 per se stesso/a o familiari	più 6 (sei)
per ogni primo carico familiare (*)	più 4 (quattro)
per ogni successivo carico familiare (*)	più 2 (due)
se età superiore a 44 anni incrementale annuale	più 1,5 (uno e mezzo)
per anzianità aziendale maggiore a 15 anni incrementale annuale	più 1,5 (uno e mezzo)

(*) membri della famiglia che nel 2022 hanno posseduto un reddito complessivo uguale o inferiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili

- e. Le mensilità che verranno riconosciute per età maggiore di 44 anni saranno calcolate con un incremento di una mensilità e mezza per ogni anno di età superiore a 44.
- f. Le mensilità che verranno riconosciute per anzianità aziendale maggiore di 15 anni saranno calcolate con un incremento di una mensilità e mezza per ogni anno di anzianità superiore a quindici (15).
- g. In presenza di almeno uno dei due requisiti di cui ai punti e. ed f. le mensilità previste in tali punti si sommano. La mensilità di cui ai punti e. ed f. saranno conteggiate tenendo conto degli anni pieni maturati, senza tener conto delle frazioni di anno.
- h. In presenza di almeno uno dei due requisiti di cui ai punti e. ed f., se il numero delle mensilità, calcolate come da punti e. ed f. che precedono sommate tra loro risultasse inferiore a 3 (tre), verranno prese in considerazione ai fini del calcolo n. 3 (tre) mensilità; se risultasse invece maggiore di n. 20 (venti), verranno prese in considerazione ai fini del calcolo n. 20 (venti) mensilità.
- i. Resta inteso che la somma totale delle mensilità che verranno corrisposte al dipendente non può essere maggiore di n. 37 (trentasette).
- j. Le Parti convengono espressamente che, ai fini sia della tabella del punto d, sia del punto m., il termine “mensilità” si intende 1/12 della retribuzione annua lorda individuale, come risultante dal cedolino paga del mese di ottobre 2023, esclusa ogni componente variabile.
- k. Le risorse interessate potranno manifestare la volontà di accedere al Piano di Incentivazione avvalendosi dell'apposito modulo debitamente compilato e sottoscritto (Allegato E - Piano di Incentivazione) a tal fine predisposto e allegato all'accordo.
- l. I moduli dovranno essere inviati esclusivamente mediante l'account e_mail aziendale del dipendente all'indirizzo di posta elettronica: adesione@santanderconsumer.it a partire dalle ore 8.00 del giorno 9 novembre 2023 alle ore 23.59 del 20 novembre 2023.
- m. All'incentivo della tabella che precede sarà aggiunto un importo a titolo di incentivo all'esodo quale “premio di tempestività” pari a n. tre mensilità riservato esclusivamente a coloro che si candideranno nella finestra temporale dalle ore 8.00 del 9 novembre 2023 alle ore 10.00 del 13 novembre 2023.
- n. Con una scelta aziendale motivata, la Banca si riserva il diritto di rifiutare le richieste

relative a ruoli chiave o con competenze altamente specialistiche o che risultino comunque indispensabili per il presidio commerciale del territorio.

- o. A sua discrezione, la Banca si riserva di differire l'uscita per motivi strettamente tecnici ed organizzativi.
- p. I dipendenti che intendano beneficiare del Piano di Incentivazione dovranno risolvere consensualmente il rapporto di lavoro entro e non oltre il 30 novembre 2023.
- q. Il pagamento del Piano di Incentivazione, unitamente all'eventuale "premio tempestività", è subordinato alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con la Banca nell'ambito di accordi individuali di transazione generale novativa ex artt. 1965 e 1975 cod. civ. - e condizionato alla sottoscrizione, in una c.d. *sede protetta* a scelta e iniziativa della Banca, di un verbale di conciliazione individuale (come da Modello allegato al presente accordo) da stipularsi davanti ad una commissione ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 cod. civ. e 410 cod. proc. civ. - relativi all'esecuzione ed alla risoluzione degli intercorsi rapporti di lavoro, fatta salva l'efficacia di patti di non concorrenza ex art. 2125 cod. civ. eventualmente in essere alla data odierna, che prevedano la rinuncia, *inter alia*, al preavviso e/o alla relativa indennità sostitutiva.

La sottoscrizione di tali verbali di conciliazione dovrà avvenire entro e non oltre il mese di novembre 2023, con cessazione del rapporto di lavoro - al 30 novembre 2023, da intendersi quale ultimo giorno di servizio salvo il punto o. del presente articolo dove l'uscita dall'organico potrebbe differire.

Nel medesimo verbale di conciliazione l'Azienda dichiarerà di rinunciare a sua volta a qualsiasi azione, dedotta o deducibile, nei confronti della Lavoratrice o del Lavoratore, e quindi di nulla avere a pretendere per qualsiasi titolo, ragione o causa ad oggi nota inerente il rapporto di lavoro intercorso e la sua cessazione, fatti salvi i conguagli di natura fiscale o eventuali casi di mala fede o dolo.

- r. Tale incentivo verrà erogato nel mese successivo alla data di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro unitamente al trattamento di fine rapporto, ove non trasferito a terzi, e subordinatamente e condizionatamente alla firma dell'accordo di cui al punto q. che precede.
- s. Quale condizione di maggior favore, la Banca riconoscerà ai lavoratori che risolvano consensualmente il rapporto di lavoro con riconoscimento del Piano di Incentivazione il mantenimento delle stesse condizioni dei prestiti personali fino alla loro scadenza - tasso agevolato come dipendenti della Banca - se i finanziamenti sono stati stipulati prima dell'uscita dall'organico.
- t. Quale condizione di maggior favore, la Banca riconoscerà ai lavoratori che risolvano consensualmente il rapporto di lavoro con riconoscimento del Piano di Incentivazione il mantenimento delle stesse condizioni delle carte di credito fino alla loro naturale scadenza.

Art.5

Piano di incentivazione per Mandato Agenziale, candidature spontanee

- a. Le Parti convengono che, per i dipendenti che volontariamente aderiscano

all'eventuale proposta aziendale alla stipulazione di un "Mandato Agenziale", agevolato dalla Banca per distribuire prodotti finanziari, previo corso e iscrizione nell'elenco OAM, il Piano di Incentivazione sarà pari a n. 24 (ventiquattro) mensilità.

- b. Le risorse interessate potranno manifestare la volontà di accedere al Piano di Incentivazione avvalendosi dell'apposito modulo debitamente compilato e sottoscritto (Allegato F - Mandato Agenziale) a tal fine predisposto e allegato all'accordo.
- c. I moduli dovranno essere inviati esclusivamente mediante l'account e_mail aziendale del dipendente all'indirizzo di posta elettronica: adesione@santanderconsumer.it a partire dalle ore 8.00 del giorno 9 novembre 2023 alle ore 23.59 del 20 novembre 2023.
- d. All'incentivo della tabella che precede sarà aggiunto un importo, quale "premio di tempestività" pari a n. 3 (tre) mensilità riservato esclusivamente a coloro che si candideranno nella finestra temporale dalle ore 8.00 del 9 novembre 2023 alle ore 10.00 del 13 novembre 2023.
- e. Il pagamento del Piano di Incentivazione, unitamente all'eventuale "premio tempestività", per i dipendenti di cui al presente art. 5 è subordinato alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con la Banca nell'ambito di accordi individuali di transazione generale novativa ex artt. 1965 e 1975 cod. civ. - e condizionato alla sottoscrizione, in una c.d. *sede protetta* a scelta e iniziativa della Banca, di un verbale di conciliazione individuale (come da Modello allegato al presente accordo) da stipularsi davanti ad una commissione ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 cod. civ. e 410 cod. proc. civ. - relativi all'esecuzione ed alla risoluzione degli intercorsi rapporti di lavoro, che prevedano la rinuncia, *inter alia*, al preavviso e/o alla relativa indennità sostitutiva.
Nel medesimo verbale di conciliazione l'Azienda dichiarerà di rinunciare a sua volta a qualsiasi azione, dedotta o deducibile, nei confronti della Lavoratrice o del Lavoratore, e quindi di nulla avere a pretendere per qualsiasi titolo, ragione o causa ad oggi nota inerente il rapporto di lavoro intercorso e la sua cessazione, fatti salvi i conguagli di natura fiscale o eventuali casi di mala fede o dolo.
- f. Nell'ambito di tale accordo verrà anche dato atto del nominativo della società terza preponente e della data di inizio del Mandato Agenziale.
- g. Quale condizione di maggior favore, la Banca riconoscerà ai lavoratori che risolvano consensualmente il rapporto di lavoro con riconoscimento del Piano di Incentivazione il mantenimento delle stesse condizioni dei prestiti personali fino alla loro scadenza - tasso agevolato come dipendenti della Banca - se i finanziamenti sono stati stipulati prima dell'uscita dall'organico.
- h. Quale condizione di maggior favore, la Banca riconoscerà ai lavoratori che risolvano consensualmente il rapporto di lavoro con riconoscimento del Piano di Incentivazione il mantenimento delle stesse condizioni delle carte di credito fino alla loro naturale scadenza.

Art.6

Fase di verifica

- a. Le Parti si incontreranno entro il 23 novembre 2023, dopo la chiusura della campagna di adesione agli strumenti di gestione del personale oggetto dell’informativa ex art 22 CCNL, del 12 settembre 2023, al fine di verificare le richieste pervenute.

- b. Qualora il numero delle adesioni agli strumenti previsti dal presente accordo fosse inferiore al numero degli esuberi indicati dall’art. 1 che precede, la Società si impegna a fissare con le Organizzazioni Sindacali una ulteriore riunione finalizzata all’esame congiunto dei possibili strumenti eventualmente utilizzabili per far fronte agli esuberi residui.
Esperita tale riunione, la procedura ai sensi dell’art. 22 del CCNL si intenderà definitivamente e correttamente conclusa, con facoltà per la Società di adottare ogni opportuna determinazione, ivi inclusa l’attivazione della procedura ex artt. 4, 5 e 24 della L. 223/1991.

Letto e sottoscritto:

SANTANDER CONSUMER BANK SPA

GUIDO PIACENZA

PAOLA AMERIO

BIAGIO DE ROSA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

(FABI) Paola Cogli Ciccarelli _____

(FABI) Davide Natale _____

(FABI) Silvia Masaracchia _____

(FABI) Alberto D’Andrea _____

(FABI) Simona Lolli _____

(FISAC CGIL) Cinzia Borgia _____

(FISAC CGIL) Francesco Mesiano	_____
(FISAC CGIL) Marcello Carcereri	_____
(FISAC CGIL) Carla Raimo	_____
(FISAC CGIL) Nicola Mancazzo	_____