



## Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fare**Contrattazione**.it

*La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del*

*Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.*

*Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:*

*[tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

*Bollettino ADAPT 14 febbraio 2022, n. 6*

### **Oggetto e tipologia di accordo**

Il 24 Dicembre 2021 è stato rinnovato il contratto aziendale per la Società Santander Consumer Bank S.p.a. Il contratto decorre dal 1° Gennaio 2022, scadrà il 31 Dicembre 2024 e richiama in diverse parti le previsioni già stabilite dai precedenti accordi, integrate da alcune importanti novità in materia di trattamenti economici e welfare aziendale.

### **Parti firmatarie e contesto**

Le delegazioni sindacali Fabi e Fisac-Cgil hanno sottoscritto con la controparte datoriale il contratto scaduto nel 2018. Esso era stato prorogato fino al 2019 e, ad inizio 2020 le parti avevano manifestato reciprocamente la volontà di mantenere inalterate le condizioni contrattuali integrative vigenti data la forte incertezza determinata dal contesto pandemico. Si è quindi arrivati ad un'ipotesi di piattaforma il 24 Marzo 2021 e, in conclusione, alla sottoscrizione del nuovo integrativo in data 24 Dicembre 2021.

### **Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare**

**Sul piano dei trattamenti economici è stato regolato il premio di risultato.** Esso sarà scomposto in una quota base ed una aggiuntiva. La prima dipende soprattutto dalla *performance* dell'azienda. In particolare la quota base prende in esame cinque parametri, tra cui: 2 parametri di redditività, per peso pari complessivamente al 60% del premio; un parametro efficienza (pesato al 30%), uno di soddisfazione del cliente (pesato al 5%) e infine un parametro basato sull'indagine

annuale relativa al benessere dell'ambiente di lavoro (pesato al 5%). A tutela dei redditi più bassi viene inoltre introdotto uno specifico meccanismo di assegnazione del premio, dato che per i percettori di redditi annui lordi fino a 35.000 euro sarà corrisposto, al raggiungimento del 100% di tutti gli indicatori, il 3,15% di 35.000 euro. Diverso è invece il criterio di erogazione per gli altri dipendenti, dato che la quota del 3,15% sarà parametrata sulla loro RAL, a meno che i redditi annui lordi non siano superiori a 55.000 euro. In tal caso, non potrà essere superato il 3,15% di tale cifra. Per ciascun indicatore, è prevista una soglia minima di attivazione pari al 70%, al di sotto del quale il premio pagato per tale indicatore sarà pari a 0.

La quota aggiuntiva del premio verrà erogata invece in base ad un sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali della banca, portato avanti attraverso una scheda che prevede 3 aree di valutazione, con peso tra loro differenziato.

Una prima area, che impatta con un peso del 50% sul totale della scheda, si basa su obiettivi di direzione e di servizio e obiettivi individuali legati direttamente alla figura del singolo dipendente. Una seconda area (peso pari al 40%) si basa invece sul rispetto da parte del dipendente di alcune competenze trasversali ritenute fondamentali (quale ad esempio la capacità di lavorare in gruppo), secondo il sistema di Santander, per raggiungere un risultato di successo.

Infine, è previsto **uno specifico parametro "risk" molto innovativo. Esso ha un peso del 10% ed è stato inserito per allenare i dipendenti a non incorrere nei sempre più frequenti attacchi cyber**: Ai dipendenti verranno inviate durante l'anno quattro finte mail di *phishing* per verificare se faranno click su link sospetti: chi individuerà l'attacco almeno due volte su quattro sarà premiato.

Il premio potrà essere fruito in tutto o in parte in beni servizi di welfare secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché essere destinato al servizio "welfare in ore", che prevede la conversione di denaro in permessi da fruire nell'anno solare in corso.

**Sul piano invece del welfare aziendale *latu sensu*, l'accordo regola a livello aziendale quanto previsto dal CCNL del 2019 all'art. 35 in materia di tempo parziale**, esplicitando che l'azienda favorirà il più possibile l'accoglimento di richieste aventi motivazioni sia personali che familiari di gravità ed istituendo una tabella che assegna dei punteggi a seconda del motivo della richiesta, prevedendo un particolare regime di favore per i lavoratori più anziani, i lavoratori con figli e quelli affetti da gravi problemi di salute.

Inoltre, è prevista una specifica disciplina relativa alla regolamentazione dei permessi retribuiti e non retribuiti, al fine di consentire una migliore conciliazione vita-lavoro in momenti particolari della vita dei dipendenti.

Tra i primi si segnalano ad esempio i due giorni annui introdotti per consentire di partecipare a corsi preparati, nonché i due giorni annui per accompagnare a visite mediche figli e genitori e per supportare i genitori con figli con DSA e i cinque giorni annui per i dipendenti che abbiano nel nucleo familiare portatori di handicap grave. Tra i secondi, di particolare rilievo è invece, al fine di sostenere la genitorialità, l'introduzione di quattro giornate di permesso non retribuito per l'inserimento dei figli nelle strutture di infanzia (nido o scuola materna), nonché i 5 giorni annui per malattia o ricovero in struttura ospedaliera di figli minori di 8 anni.

Sul piano della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa, è invece opportuno menzionare alcuni elementi. Nel primo ambito, oltre a richiamare quanto convenuto il 4 Aprile 2004 e da successive integrazioni sul Fondo aperto integrativo aziendale, attualmente gestito da Unipolsai Assicurazioni S.p.A., si afferma che per coloro che destinino al fondo oltre al TFR un contributo personale, la Banca contribuirà proporzionalmente, secondo quanto stabilito in un'apposita tabella presente nell'accordo, che introduce anche specifiche agevolazioni per i nuovi iscritti. Sul piano sanitario, invece, l'azienda si impegna a mantenere, per tutti i dipendenti a tempo determinato a indeterminato, per il triennio 2022-2024 la convenzione per il rimborso delle spese mediche da malattia e da infortunio, di una polizza con cassa sanitaria, ramo malattia. Il costo della copertura sanitaria sarà interamente a carico dell'azienda e ogni dipendente potrà inserire gratuitamente nella polizza i suoi familiari fiscalmente a carico. Inoltre, unitamente alla copertura sanitaria, i dipendenti potranno fruire di uno tra i sette check-up biennali a loro disposizione, con la possibilità di un check up annuale aggiuntivo per i dipendenti con più di 50 anni.

**L'ultimo elemento da segnalare riguarda infine il significativo incremento delle borse di studio per figli studenti**, rispetto agli importi già previsti dal CCNL.

### ***Valutazione d'insieme***

Sebbene non sia facile individuare una chiave di lettura di un rinnovo aziendale così articolato, si segnala nell'accordo il tentativo delle parti, attraverso diverse misure, di favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei dipendenti. Particolari elementi di novità sono inoltre presenti nella dettagliata modalità di strutturare il premio di risultato, che risulta fortemente

ancorato a esigenze-chiave non solo della banca, ma di tutto il settore, quali l'alfabetizzazione digitale e la cybersicurezza.

***Emanuele Nebbia Colomba***

Scuola di dottorato in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@EmanueleNebbia](https://twitter.com/EmanueleNebbia)