

ACCORDO PONTE “DEMANDI” GIUGNO 2011

Tra:

- la SIMEST S.p.A. con sede in Roma Corso Vittorio Emanuele II, 323 Cod Fiscale 04102891001, di seguito anche SIMEST
- la Rappresentanza Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)
- la Rappresentanza Sindacale della Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (Fiba/CISL)
- la Rappresentanza Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac/CGIL)
- la Rappresentanza sindacale della UIL Credito Esattorie e Assicurazioni (UIL C.A.)

di seguito congiuntamente “le Parti”

Premesso che

1. Le Parti hanno condotto un’approfondita trattativa valutando le rispettive ipotesi di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, trattativa che si è conclusa senza raggiungimento di un accordo;
2. Che in seguito al mancato raggiungimento dell’accordo ed all’esito di tale trattativa, la SIMEST ha comunicato alle Organizzazioni Sindacali che continuava ad applicare il Contratto Integrativo Aziendale scaduto sino al 31 dicembre 2011 e, pertanto sino alla data stabilita dal CCNL, quale termine ultimo per l’efficacia dei contratti integrativi aziendali;
3. Che le Organizzazioni Sindacali approssimandosi detta scadenza hanno chiesto ed ottenuto dalla SIMEST di avviare un confronto per individuare una soluzione concordata;
4. Che le Parti, a questo punto, concordemente ritengono che ormai un proficuo confronto su un’ipotesi di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale potrà essere avviata soltanto dopo il rinnovo del CCNL ed all’esito, pertanto, della trattativa in corso a livello nazionale;
5. Che è interesse, a questo punto delle Parti, individuare una soluzione su alcuni aspetti ritenuti più urgenti, che costituiscono l’oggetto di ciò che è demandato dal CCNL alla Contrattazione Integrativa Aziendale;

6. Che nel contempo le Parti si sono date reciprocamente atto della possibilità di stipulare un accordo aziendale su quegli aspetti che esulano dalle materie demandate dal CCNL alla Contrattazione Integrativa Aziendale;

tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

A - PREMIO AZIENDALE

Premio aziendale

Fatto salvo quanto previsto dallo scaduto Contratto Integrativo Aziendale del 19 giugno 2006, in merito al Premio Aziendale, riportato in allegato, tenuto conto dei risultati positivi aziendali e della produttività delle strutture aziendali, si riconosce l'erogazione di un premio una tantum a valere sul 2010 da corrispondere nel 2011.

L'importo di tale premio sarà differente a seconda della categoria professionale di appartenenza secondo la tabella che segue:

categoria	Importo (€)
Impiegati	450,00
Q1/Q2	600,00
Q3/Q4	800,00

Ferma restando la scadenza degli effetti del Contratto Integrativo Aziendale del 19 giugno 2006 alla data del 31 dicembre 2011, le Parti concordano che, nell'eventualità che il CCNL non venga rinnovato entro il mese di aprile 2012, il premio aziendale per l'anno 2011 verrà corrisposto con i criteri di cui al Contratto Integrativo Aziendale del 19 giugno 2006.

Nondimeno, in detta ipotesi, le Parti si incontreranno per valutare la possibilità di riconoscere l'erogazione di un premio una tantum a valere sul 2011 da corrispondere nel 2012.

B - IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

a) Norme generali

1. E' compito della SIMEST adottare le misure più opportune per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, rispettando le Leggi in materia, e per mantenere il più alto grado di igiene, decoro e di funzionalità della sede;
2. Particolare attenzione dovrà essere dedicata al corretto funzionamento degli impianti di illuminazione, riscaldamento, condizionamento e degli ascensori;
3. Fermo quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modifiche, la SIMEST si impegna a far sì che le situazioni di potenziale pericolo per i lavoratori siano ridotte al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, ai vincoli strutturali esistenti ed alla attività lavorativa svolta;
4. Tutte le problematiche relative all'igiene ed alla sicurezza del lavoro, sollevate dai lavoratori e comunicate tramite il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, saranno esaminate ai sensi della vigente normativa in materia.

b) Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza

1. Le prerogative del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sono quelle fissate dalla normativa, dall'accordo nazionale 12 marzo 1997 nonché da quanto previsto dalla contrattazione nazionale ed integrativa;
2. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è eletto a scrutinio segreto e resta in carica per tutto il periodo della validità del presente CIA.
3. Le candidature possono essere presentate o dalle OO.SS. firmatarie del presente CIA, in maniera congiunta o separata, o da un numero di lavoratori pari al 10% del personale in servizio alla data della presentazione delle candidature;
4. Le elezioni vengono svolte in una giornata. La commissione elettorale è formata da 3 membri (uno nominato dall'azienda, uno dalle RSA ed uno dai candidati), di cui uno con funzioni di Presidente;
5. La SIMEST assicurerà il necessario supporto per il corretto svolgimento delle elezioni.

6. Per tutto quanto non espressamente indicato dal presente Contratto Integrativo Aziendale si fa riferimento alla normativa.

C - ASSISTENZA SANITARIA

Assistenza sanitaria

1. La SIMEST corrisponderà un premio per la copertura delle spese sanitarie (per ciascun lavoratore e relativo nucleo familiare fiscalmente a carico) pari ad € 2.000,00 annuo pro capite: le prestazioni saranno determinate in relazione a tale premio.
2. Il Premio versato da SIMEST, nonché le coperture, saranno omogenee per tutto il personale, indipendentemente dagli inquadramenti.
3. Ciascun lavoratore ha la facoltà di corrispondere un premio, da trattenere in busta paga con rate trimestrali, a copertura delle spese sanitarie del coniuge, convivente e figlio non fiscalmente a carico. Tale premio sarà aggiornato annualmente sulla base dell'andamento della spesa sanitaria.
4. Le stesse previsioni si applicano al personale in quiescenza.
5. Viene istituita una Commissione consultiva paritetica al fine di valutare congiuntamente le modalità operative della copertura sanitaria. Tre mesi prima della scadenza della polizza sanitaria, le Parti acquisito il parere della Commissione, si incontreranno al fine di concordare le modalità di rinnovo.

D - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La Previdenza complementare è regolata dal D.Lgs. 252/2005.

La SIMEST ha aderito, con accordo aziendale, al Fondo Pensione Previgén, Cassa di Previdenza Integrativa per i dipendenti delle aziende convenzionate (www.previgen.it) dal 1° gennaio 1997.

L'adesione della Società al Fondo Pensione Previgén (d'ora in poi Previgén), iscritto all'Albo dei Fondi Pensione – 1^ sezione speciale Fondi preesistenti, permette l'iscrizione libera e volontaria del Dipendente, al medesimo fondo nelle differenti modalità riportate nel prosieguo.

Requisito imprescindibile per l'adesione a Previgén da parte del Dipendente, è quello di essere assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e superamento del periodo di prova.

Qualora il Dipendente aderisca alla Previgén, anche l'Azienda è tenuta al versamento del contributo a suo carico nella misura del 4,0% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Il Dipendente che opta per l'adesione alla Previgén ha la facoltà di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico a Partire da una contribuzione minima del 2% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. La richiesta di modifica dell'entità della contribuzione a proprio carico, va rivolta alla Funzione Risorse Umane.

La mancata adesione del Dipendente alla Previgén, fa venire meno l'obbligo dell'Azienda alla contribuzione del 4,0%. Allo stesso modo, l'adesione del Dipendente ad un Fondo di Previdenza Complementare diverso da quello aziendale, non fa sorgere, a carico di SIMEST, alcun obbligo di contribuzione.

La contribuzione avviene anche attraverso la destinazione delle quote di accantonamento annuale al TFR.

In merito alla scelta individuale di destinazione del TFR si rimanda a quanto disciplinato dal D.Lgs. 252/2005, e successive modifiche.

Si tiene a ribadire che SIMEST è tenuta a contribuire con la quota a suo carico solo nel caso di adesione del Dipendente, al Fondo Pensione Previgén e non anche ad altri Fondi di Previdenza Complementare.

Sulla base del D. Lgs. 252/2005 il lavoratore neoassunto deve effettuare la scelta di destinare o meno il TFR a forme di previdenza complementare entro i 6 mesi dalla data di assunzione.

La mancata scelta (così detto "*silenzio assenso*") comporta che il TFR del lavoratore sarà automaticamente destinato a Previgén in quanto fondo pensione aziendale. Diversamente la scelta del Dipendente di lasciare

il TFR in azienda comporterà che il TFR stesso, sarà destinato da parte della SIMEST al Fondo di Tesoreria presso l'INPS. In caso di nuova assunzione l'azienda fornirà specifica informativa al neoassunto.

L'efficacia del presente accordo limitatamente alla risoluzione di cui ai punti A/B/C/D demandi cesserà nel momento in cui verrà stipulato il CCNL fermo restando che le Parti si impegnano reciprocamente ad avviare con sollecitudine la trattativa di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

Con riferimento alle altre materie oggetto di contrattazione aziendale di cui in premessa, le Parti contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo sottoscrivono il relativo accordo denominato "accordo aziendale". La sottoscrizione di tale ultimo accordo costituisce condizione di validità del presente accordo.

DETERMINAZIONI FINALI

1. Gli allegati sono, a tutti gli effetti, parte integrante del presente accordo ponte;
1. Il presente accordo si applica ai dipendenti della SIMEST rientranti nella sfera di applicazione del Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e le aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie finanziarie e strumentali;
2. Salvo quanto diversamente specificato, l'accordo ponte avrà decorrenza dal 1° agosto 2011 e scadrà all'esito della trattativa del Contratto Collettivo Nazionale in corso a livello nazionale.

FABI

Fisac /CGIL

Fiba / Cisl

UIL C.A

SIMEST S.p.A.

ALLEGATO 1: Premio Aziendale

“L’erogazione del premio aziendale di cui all’art. 43 Capitolo VI del CCNL dell’8 dicembre 2007 per Quadri Direttivi ed Aree Professionali è quantificato sulla base di un indicatore di produttività aziendale determinato sulla base di un parametro medio rappresentato, per l’anno di riferimento, dal rapporto tra:

- Margine Operativo Lordo (MOL) come da bilancio riclassificato a fini gestionali;
- Numero medio dei dipendenti;

normalizzando a 100 il valore di tale rapporto per l’anno 2003 (in cui il parametro ha raggiunto il valore di 0,104 M€/addetto).

Ad un valore normalizzato di tale rapporto pari a 100 corrisponderanno, per ciascuna categoria, gli importi di Premio Base riportati nella seguente tabella:

			Premio
Q4 - fascia 4	retribuzione	>54.800	5.460,00
Q4 - fascia 3		>49.600	4.780,00
Q4 - fascia 2		>44.500	4.050,00
Q4 - fascia 1			3.390,00
Q3		2.990,00	
Q2		2.600,00	
Q1		2.450,00	
III Area 4° livello		2.310,00	
III Area 3° livello		2.180,00	
III Area 2° livello		2.070,00	
III Area 1° livello		1.950,00	
II Area 3° livello		1.850,00	
II Area 2° livello		1.790,00	
II Area 1° livello		1.770,00	
I Area		1.640,00	

Nel caso di incremento o decremento del suddetto parametro rispetto al valore 100 di soglia, gli importi del premio aziendale subiranno le variazioni percentuali di seguito indicate:

<u><i>MOL/Nm normalizzato</i></u> <i>(base 100 nel 2003)</i>	<u><i>Variazione rispetto a Premio Base</i></u>
<i>da 110,00 a salire</i>	+10%
<i>tra 105,00 e 109,99</i>	+5%
<i>tra 90,00 e 104,99</i>	+0%
<i>tra 85,00 e 89,99</i>	-5%
<i>da 84,99 a scendere</i>	-10%

Per quanto riguarda il quarto livello retributivo della categoria dei quadri direttivi, ai soli fini dell'erogazione del premio di cui al presente articolo, viene stabilita la suddivisione nelle quattro fasce retributive indicate nella suddetta tabella, risultanti dalla somma delle seguenti voci relative alle singole retribuzioni: "stipendio", assegno ad personam (rivalutabile e non), "indennità per ruolo chiave" ed "assegno ex intesa"; con esclusione, quindi, di: "scatti di anzianità", "indennità di cassa" ed eventualmente "premio di rendimento extra standard di settore".

Il premio aziendale viene computato ai fini del trattamento di fine rapporto e viene erogato alla prima data utile dopo l'approvazione del bilancio e, comunque, non oltre il 30 giugno.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo (assenza dal servizio; astensione per gravidanza o puerperio; attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo) si rimanda al già richiamato art. 43 del CCNL vigente."

Appendice 1

Le parti concordano che l'erogazione di un premio una tantum a valere sul 2010 da corrispondere nel 2011 prevista dal punto A) "premio aziendale" venga corrisposta con la retribuzione del mese di Agosto 2011.

FABI

Fisac /CGIL

Fiba / Cisl

UIL C.A

SIMEST S.p.A.

L'anno 2011 il giorno 25 luglio, in Roma

- tra la SIMEST S.p.A con sede in Roma Corso Vittorio Emanuele II, 323 Cod Fiscale 04102891001 rappresentata dai Signori Massimo D'Aiuto e Fabiola Felici, di seguito anche SIMEST
- la Rappresentanza Sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI) rappresentata dal Signor Silvio Orlacchio, Dirigente Rappresentanza Sindacale Aziendale e dal
- la Rappresentanza Sindacale della Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (Fiba/CISL) rappresentata dal Signor Lorenzo De Francisci, Dirigente Rappresentanza Sindacale Aziendale e dal
- la Rappresentanza Sindacale della Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac/CGIL) rappresentata dal Signor Roberto Giorgi, Dirigente Rappresentanza Sindacale Aziendale e dal
- la Rappresentanza sindacale della UIL Credito Esattorie e Assicurazioni (UIL C.A.) rappresentata dalla Signora Rosaria Puccio Dirigente Rappresentanza Sindacale Aziendale e dalla

è stato stipulato il presente Accordo Ponte applicabile ai dipendenti della SIMEST rientranti nella sfera di applicazione del Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e le aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie finanziarie e strumentali;

FABI

Fisac /CGIL

Fiba / Cisl

UIL C.A

SIMEST S.p.A.