

ACCORDO AZIENDALE

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 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
2. che con tale accordo denominato “accordo Aziendale” e sottoscritto contestualmente all’accordo sulle materie demandate dal CCNL alla Contrattazione Integrativa Aziendale, le Parti intendono disciplinare alcune materie ritenute dalle stesse importanti.
3. tale accordo è 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;

tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

a) Coperture assicurative del personale

La SIMEST provvederà ad una copertura assicurativa per tutto il personale - se del caso mediante Cassa di assistenza - relativamente al rischio invalidità permanente da malattia, infortuni professionali ed extra professionali.

b) Erogazione caso VITA

La SIMEST si impegna a garantire agli eredi dei dipendenti, o ai beneficiari esplicitamente designati, al verificarsi dell’evento “morte”, le prestazioni assistenziali come di seguito indicate:

capitale assicurato quadri	€ 115.000,00
capitale assicurato impiegati	€ 60.000,00.

Il rischio di morte è coperto qualunque possa esserne la causa, con le esclusioni di quanto espressamente indicato dal Disciplinare).

E' escluso dalla garanzia soltanto il decesso causato da:

- dolo del Contraente o del Beneficiario;
- partecipazione attiva dell'Assicurato a delitti dolosi;
- infortuni direttamente causati da fatti di guerra, invasione di truppe nemiche, ostilità ed operazioni belliche (con o senza dichiarazione di guerra), guerre civili, rivoluzioni, ribellioni, insurrezioni, assunzioni od usurpazioni di potere di carattere militare, applicazione di leggi marziali, tumulti popolari o sommosse;
- infortuni direttamente o indirettamente correlati a:
 - a) impiego di armi atomiche, biologiche o chimiche nonché di sostanze radioattive, biologiche o chimiche;
 - b) attacchi o intrusioni dolose in stabilimenti o altre installazioni fisse (ad esempio centrali nucleari, impianti di rigenerazione, depositi finali o intermedi, reattori di ricerca, giacimenti o fabbriche) o loro parti, terreni o installazioni mobili (ad esempio contenitori di trasporto o deposito), che possono provocare il rilascio di radioattività o di sostanze o aggressivi nucleari, biologici o chimici.

In particolare la copertura per i "Sinistri che colpiscono più teste (Rischio catastrofale)" non è operante nel caso in cui gli attacchi e le intrusioni di cui alle lettere a) e b) vengono posti in essere con l'impiego mirato della tecnologia informatica.

- infortuni causati dall'improvvisa emanazione di energia atomica, da radiazioni nucleari o contaminazione radioattiva (sia controllata che incontrollata);
- incidente di volo, se l'Assicurato viaggia a bordo di aeromobile non autorizzato al volo o con pilota non titolare di brevetto idoneo e, in ogni caso, se viaggia in qualità di membro dell'equipaggio;
- sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) ovvero altra patologia ad essa collegata, se il decesso avviene entro i primi 5 anni dalla data di decorrenza del primo contratto sottoscritto nel caso in cui l'Assicurato non si sia sottoposto al test HIV.

c) Mobbing

E' principale e fondamentale interesse della SIMEST la tutela delle condizioni di lavoro in tutte le sue forme ivi comprese le sanzioni e tutele del personale dinanzi a comportamenti che siano suscettibili di costituire molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici.

Il Codice di Comportamento adottato dalla Società prevede che i rapporti con gli interlocutori esterni e dipendenti siano improntati all'osservanza delle leggi e delle normative sia nazionali che internazionali, nel rispetto degli interessi legittimi degli stessi.

A tal fine ogni violazione delle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento da parte di Soggetti Apicali, Dirigenti, Dipendenti o Collaboratori deve essere segnalata con comunicazione scritta, con facoltà di scelta tra la via gerarchica o il diretto inoltro all'Organismo di Vigilanza (art. 4 Codice di Comportamento).

La Società, mediante l'Organismo di Vigilanza, una volta accertata l'inosservanza del Codice, procede all'applicazione delle sanzioni previste dal "sistema disciplinare" adottato dalla Società contestualmente al Codice di Comportamento.

d) Sistema incentivante

Con riferimento alla disciplina del sistema incentivante, si fa pieno rimando alle disposizioni del CCNL 8 dicembre 2007 per i Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.

e) Premio di Rendimento Aggiuntivo

Il premio di rendimento aggiuntivo come disciplinato nel Contratto Integrativo Aziendale del 22 giugno 2001 (all. 1) continuerà ad essere corrisposto al personale in servizio alla data di stipulazione del presente accordo con le modalità a tale data in vigore.

Lo stesso non troverà applicazione per i dipendenti assunti successivamente alla medesima data di sottoscrizione.

f) Sistema valutativo e sviluppo del personale

In relazione al sistema valutativo ed allo sviluppo professionale si fa integrale rimando agli art. 67/68/69 e 70 del CCNL 8 dicembre 2007 per i Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.

g) Automatismi di carriera per personale appartenente ai livelli impiegatizi

In materia di automatismi delle Aree Professionali oltre a trovare applicazione le normative contenute nel CCNL del 19 dicembre 1994 (artt. Da 117 a 121) si conferma che la decorrenza degli stessi viene ridotta dai sette anni indicati nel suindicato CCNL a sei anni.

Parimenti si confermano le seguenti progressioni economiche:

- a coloro che, alla data del presente accordo, si trovino inquadrati nel 2° livello retributivo III^A Area professionale, decorsi da tale data due anni di permanenza nel suddetto livello, viene corrisposto un assegno mensile di € 25,82 lordi per 13 mensilità non rivalutabile e riassorbibile in caso di futuri avanzamenti di carriera; trascorso un ulteriore anno nello stesso inquadramento (3°A2L), verrà corrisposto un ulteriore assegno mensile di € 25,82 lordi per 13 mensilità non rivalutabile e riassorbibile in caso di futuri avanzamenti di carriera;
- a coloro che, alla data del presente accordo, si trovino inquadrati nel 3° livello retributivo III^A Area professionale, decorsi da tale data un anno di permanenza nel suddetto livello, viene corrisposto un assegno mensile di € 25,82 lordi per 13 mensilità non rivalutabile e riassorbibile in caso di futuri avanzamenti di carriera.

h) Trasferimenti

1. Qualora l'Azienda, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, decidesse di trasferire i dipendenti ad unità produttiva situata in comune diverso, dovrà tener conto delle condizioni di famiglia e personali dell'interessato. Il trasferimento non può essere disposto nei confronti dei dipendenti, di qualsiasi livello, che abbiano superato i 40 anni di età ed abbiano maturato almeno 10 anni di servizio, senza il consenso dell'interessato.

2. Ai fini del computo dell'anzianità di servizio è da intendersi la data di assunzione in SIMEST, o al Mediocredito Centrale, per il personale trasferito ai sensi del D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 143 e successive disposizioni attuative.

i) Orario di lavoro

L'orario di lavoro è il seguente:

- dal lunedì al giovedì, dalle ore 8.30 alle ore 17.15
- il venerdì, dalle ore 8.30 alle ore 16.00.

L'ingresso alle ore 8.30 ha una tolleranza giornaliera di dieci minuti. Pertanto fino alle 8,40 il ritardo non sarà oggetto di recupero.

E' inoltre prevista un'elasticità in ingresso di 30 minuti da non considerarsi come sommatoria ai 10 minuti di tolleranza. Pertanto nel caso di ingresso dalle ore 8.41 e fino alle ore 9,00 il dipendente dovrà recuperare i minuti di ritardo decorrenti dalle ore 8.30. Il recupero dovrà avvenire su base mensile entro l'ultimo giorno lavorativo del mese.

L'intervallo per la pausa pranzo è di un'ora e viene attuato, salvo particolari comprovate esigenze organizzative, dalle 13,30 alle 14,30.

Il prolungamento dell'intervallo oltre la durata di un'ora rappresenta una anomalia che i dipendenti appartenenti alle aree professionali dovranno recuperare, mediante l'utilizzo di permessi orari retribuiti o non retribuiti. Solo per i ritardi di massimo 10 minuti sarà possibile il recupero mediante lo spostamento dell'orario di uscita nella stessa giornata.

Le prestazioni aggiuntive delle aree professionali sono riconosciute nella misura minima di 30 minuti. I periodi confluiti nella banca delle ore secondo il meccanismo di cui all'articolo. 100 del CCNL 8 dicembre 2007, possono essere utilizzati in misura minima di un minuto.

La giornata di riduzione di orario riconosciuta annualmente alle Aree Professionali (art. 94 punto 6 CNL 8 dicembre 2007 – “ex art. 56”) può essere fruita in permesso retribuito frazionabile nel limite minimo di 30 minuti.

Fermo restando quanto previsto dal CNL 8 dicembre 2007 in materia di prestazioni lavorative rese nei giorni festivi anche infrasettimanali e nella giornata del sabato, il relativo riposo compensativo dovrà essere usufruito entro le due settimane successive alla prestazione.

l) Permessi speciali

1. Sono concessi due giorni di permesso per la nascita di un figlio ed in caso di adozione, ferme restando le vigenti previsioni di legge in materia di congedi parentali (D. Lgs. n. 151/2001);
2. Ai lavoratori/lavoratrici studenti, oltre a quanto previsto dall'articolo 55 del CCNL 8 dicembre 2007, sono concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 40 ore/anno. I permessi di cui sopra, vengono concessi per il numero di anni di corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti; per le scuole di istruzione secondaria, con l'aggiunta di due anni, e per ciascuna facoltà universitaria, con l'aggiunta di tre anni;

3. In considerazione dell'alto valore sociale della funzione del volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, l'Azienda favorirà i lavoratori appartenenti ad organizzazioni iscritte nei registri previsti dall'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n.266 e successive modifiche, e che prestano gratuitamente attività di volontariato, secondo le modalità e le finalità di cui alla sopracitata legge, nella fruizione - su richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze di servizio - delle forme di flessibilità previste dal CCNL.

m) Part-time

La SIMEST, in base alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, considera accoglibili le domande di prestazioni di lavoro a tempo parziale presentate dai dipendenti o assumere lavoratori/lavoratrici a tempo parziale, con le seguenti modalità:

- a) part time pomeridiano (25 ore settimanali)
- b) part time antimeridiano (25 ore settimanali)
- c) part time antimeridiano con possibilità di 2 rientri pomeridiani (30,30 oppure 29,15 ore settimanali)
- d) part time antimeridiano con possibilità di 3 rientri pomeridiani (32 ore settimanali).

n) Lavoro supplementare personale a tempo parziale

Per quanto riguarda le prestazioni di lavoro supplementare effettuate dal personale ad orario parziale si applicano le disposizioni del CCNL 8 dicembre 2007 (art. 31 par. 15 lettera e) per quanto attiene alla prestazione supplementare giornaliera ed alle causali previste per il ricorso al lavoro supplementare part time.

Le prestazioni aggiuntive del personale a tempo parziale possono essere alternativamente:

- remunerate sotto forma di lavoro supplementare
- cumulate nella banca delle ore, come previsto anche dal Contratto Integrativo Aziendale

La somma complessiva delle prestazioni aggiuntive, a diverso titolo imputate, non può superare il limite annuo delle 100 ore suddivise in due scaglioni di maturazione. Le prime 50 ore di maggiore prestazione saranno autorizzate secondo i vigenti criteri di convalida delle presenze a consuntivo settimanale. Per il riconoscimento delle ulteriori 50 sarà necessaria la preventiva comunicazione alla Funzione Risorse Umane da parte del Responsabile della Sua struttura, con indicazione delle motivazioni ed del carattere d'urgenza.

o) Trattamento di missione

A tutto il personale della SIMEST, inviato in missione temporanea in Italia o all'estero, compete una diaria per tutti i giorni di viaggio e di permanenza.

L'importo della diaria è stabilito nella misura fissata nell'Allegato 7 del CCNL dell'8 dicembre 2007.

2. I dati demografici dei centri urbani per l'applicazione della suddetta tabella vengono aggiornati annualmente prendendo a riferimento i dati ISTAT relativi al 31 dicembre di ciascun anno. Viene preso altresì a riferimento, la popolazione residente nella Provincia

3. La diaria è uniformata all'interno delle aree professionali, al massimo livello di ciascuna area.

4. Per quanto non espressamente indicato in questa sede, si fa riferimento all'art. 64 del CCNL dell'8 dicembre 2007.

p) Buoni pasto

1. Il buono pasto è fissato nella misura di € 11,00.

2. A tutto il personale a tempo parziale che non effettua la pausa pranzo viene attribuito un buono pasto nella misura di € 5,29;

3. Alle lavoratrici in allattamento che non effettuano la pausa pranzo viene erogato un buono pasto del valore di € 5,29.

q) Agevolazioni e Provvidenze per motivi di studio

Le agevolazioni previste dagli artt. 55 e 56 del CCNL dell'8 dicembre 2007 vengono incrementate a € 200,00 (Duecento/00) per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di primo grado, € 300,00 (Trecento/00) per gli studenti di scuola di istruzione secondaria di secondo grado, € 500,00 (Cinquecento/00) agli studenti universitari, con decorrenza anno scolastico 2009 – 2010 con esclusivo riferimento alle seguenti categorie: Aree Professionali e Q1 e Q2.

Per le categorie professionali dei Q3 e Q4 si applicano le agevolazioni previste dagli artt. 55 e 56 del CCNL dell'8 dicembre 2007.

r) Mutui

Mutuo tasso fisso

Il "Regolamento mutui prima casa per il personale SIMEST" come da accordo con le RSA Aziendali del 12 dicembre 2001 ha le seguenti caratteristiche principali:

- Tasso fisso di interesse pari a tasso BCE al momento della stipula maggiorato dello 0,25 per cento
- Importo massimo concedibile € 155.000,00 per acquisto prima casa dipendente e/o per ristrutturazione prima casa dipendente con il sub limite di € 77.500
- Periodo massimo di restituzione 15 anni rimborsabile in rate mensili
- L'ammontare complessivo delle concessioni in linea capitale non eccede la retribuzione annua del dipendente moltiplicata per 4.

Agevolazioni

Al fine di facilitare il personale dipendente appartenente ai livelli retributivi più bassi, il periodo massimo di restituzione sarà fissato in anni 20 con un moltiplicatore dell'importo massimo concedibile in linea capitale per 5.

Si estende, inoltre, la possibilità di concedere il mutuo anche per acquisti prima casa di un solo figlio maggiorenne del dipendente.

Ulteriore agevolazione riguarda la possibilità di concedere con lo stesso atto di mutuo un importo aggiuntivo a quello concesso a tasso fisso, **a tasso variabile**, con le seguenti caratteristiche principali:

- Importo massimo concedibile € 145.000,00 per acquisto prima casa dipendente o in alternativa acquisto prima casa di un solo figlio maggiorenne;
- Tasso variabile, correlato al tasso BCE all'atto della stipula e con aggiornamento periodico dello stesso maggiorato dello 0,60 per cento

Le parti si impegnano quanto prima a modificare il Regolamento esistente ed approntare il Regolamento del nuovo mutuo, sulla base delle indicazioni quadro individuate precedentemente.

s) **Prestiti**

Si conferma quanto riportato nel "Regolamento per la concessione di prestiti al personale dipendente della SIMEST" approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 novembre 2002.

L'introduzione della normativa (D.Lgs. 252/2005) che disciplina le forme pensionistiche complementari destinando il Trattamento di Fine Rapporto al Fondo Pensione Aziendale o al Fondo Tesoreria dell'INPS, ha fatto venir meno la garanzia prevista nel regolamento sopra citato. Nel caso in cui il dipendente richieda un importo che superi il 50% della sua retribuzione netta annua, sarà quindi necessario produrre un impegno solidale al rimborso del coniuge o convivente more uxorio, o di un

parente entro il 2° grado di parentela, producendo apposita documentazione che attesti il reddito delle figure fisiche sopra indicate.

Il presente accordo stipulato in data 25 luglio 2011 ha durata triennale con decorrenza dal 1° agosto 2011 e fino al 31 luglio 2014. A tale data si intenderà risolto senza necessità di disdetta.

FABI

Fisac /CGIL

Fiba / Cisl

UIL C.A

SIMEST S.p.A.

Appendice 1

Le parti concordano che quanto previsto nel punto i) “orario di lavoro” del presente accordo decorrerà dal 1° settembre 2011.

Per quanto riguarda le Agevolazioni e Provvidenze per motivi di studio previste dal punto q) le parti concordano che saranno applicate dall'annualità scolastica 2011/2012.

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 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.