

Banca del Mezzogiorno – MedioCredito Centrale S.p.A.

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

13 giugno 2016



Banca del Mezzogiorno – MedioCredito Centrale S.p.A.

Il 13 giugno 2016 in Roma

tra Banca del Mezzogiorno - MedioCredito Centrale S.p.A

e

la Delegazione sindacale della Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI)

la Delegazione sindacale della FIRST CISL DIRCREDITO

la Delegazione sindacale della Federazione Italiana Sindacale Lavoratori (FISAC/CIGL)

la Delegazione sindacale della Unione Italiana Bancari Credito e Assicurazioni (UILCA/UIL)

la Delegazione sindacale della UNITA' SINDACALE

è stato stipulato il presente Contratto di secondo livello


CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO



Banca del Mezzogiorno – MedioCredito Centrale S.p.A.

PREMESSO CHE:

- nei mesi scorsi è proseguita l'informativa dell'Azienda alle OO.SS. sui percorsi definiti per rispondere in maniera adeguata alle scelte strategiche della Banca stabilite nel Piano industriale
- le Parti hanno condiviso l'obiettivo di consolidare relazioni sindacali - ispirate ai principi fondamentali di buona fede, correttezza e lealtà - che, tenuto conto dell'attuale contesto economico mutevole, focalizzino temi e priorità d'azione del Piano Industriale e delle sue evoluzioni anche mediante l'adozione di soluzioni innovative - di prodotto, di processo, di pratica aziendale e di qualità lavorativa e professionale
- il contributo delle persone, la loro crescita professionale restano elementi fondamentali per il raggiungimento dei risultati definiti
- in tale contesto, la Banca e le Organizzazioni Sindacali si impegnano a operare nel rispetto dei principi sopra indicati, ispirando i propri reciproci rapporti alle seguenti norme deontologiche:
 - il Rappresentante Sindacale persegue soluzioni equilibrate che salvaguardano la natura dialettica e negoziale delle relazioni sindacali, scoraggiando azioni prive di obiettiva fondatezza;
 - la Banca riconosce la valenza sociale del mandato sindacale. Tenendo conto dell'attività lavorativa svolta dal Rappresentante Sindacale, ne favorisce la piena partecipazione agli incontri e si fa parte garante nell'escludere ogni tipo di ripercussione professionale;
 - la Banca e le Organizzazioni Sindacali, con responsabilità si astengono da qualsiasi azione che possa arrecare discredito alla reciproca immagine personale; trattano con riservatezza ogni notizia appresa nell'esercizio delle rispettive funzioni; interpretano in buona fede e con obiettività i Contratti Collettivi e si attengono al rigoroso rispetto delle obbligazioni assunte con la sottoscrizione degli accordi aziendali;
 - gli incontri sindacali, improntati al reciproco rispetto e al miglior utilizzo dei tempi disponibili, sono indetti dalla Banca, di norma, con almeno tre giorni di preavviso. Alle singole riunioni partecipano non più di due dirigenti sindacali per sigla e, per quanto possibile, le Parti anticipano l'eventuale documentazione cartacea che formerà oggetto della riunione;
 - su specifica richiesta delle R.S.A., motivata da idonee argomentazioni, la Banca convoca una riunione di norma entro un massimo di 5 giorni dalla ricezione della richiesta
 - le comunicazioni destinate al personale costituiscono, di norma, oggetto di reciproca informativa. I comunicati sindacali sono formulati in modo tale da rispettare la dignità di persone e funzioni, in coerenza con l'osservanza, in generale, delle norme deontologiche. I singoli comunicati trovano affissione all'interno degli spazi assegnati alle sigle sindacali.

Le premesse formano parte integrante e sostanziale di questo Accordo.

Art. 1

FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Le Parti convengono sull'importanza strategica che sempre più assume la formazione del personale nel quadro dei rapidi mutamenti dei mercati di riferimento della Banca e della correlativa evoluzione delle competenze necessarie per rispondervi adeguatamente.

Le Parti convengono, inoltre, sul fatto che l'utilizzo ottimale delle risorse interne rappresenta una priorità gestionale per la Banca. La formazione si svolge in aula e on line, attraverso l'utilizzo di piattaforme formative rilasciate da primarie società del settore.

Tutti i dipendenti si impegnano a sviluppare le proprie competenze, responsabilizzandosi sul proprio progetto di crescita per contribuire alla migliore performance dell'azienda e assicurando la partecipazione ai percorsi formativi proposti dalla Banca.

L'esito degli interventi formativi è monitorato tramite questionari distribuiti ai partecipanti al termine di ogni corso, i cui risultati complessivi a richiesta sono messi a disposizione delle R.S.A..

La Banca cura l'aggiornamento professionale per coloro che rientrano in servizio dopo un'assenza di almeno 12 mesi o che sono adibiti a nuove attività, e a seguito dell'adozione di nuove procedure o emanazione di nuove disposizioni ad alto impatto procedurale.

Banca del Mezzogiorno – MedioCredito Centrale S.p.A.

La Banca, nell'ottica di un accrescimento professionale dei dipendenti, concederà al lavoratore studente ulteriori 20 ore di permessi (oltre a quelle già previste dalle vigenti disposizioni) per la partecipazione a corsi di laurea, master o percorsi formativi nelle materie di interesse aziendale. Detti permessi possono essere fruiti anche frazionati nei limiti degli anni previsti dal corso.

Art. 2 PREMIO AZIENDALE (AI SENSI DELL'ART. 48 DEL CCNL)

La materia è regolata da un accordo separato.

Art. 3 ORARIO DI LAVORO E PERMESSI

A. Orario di ingresso e flessibilità oraria

L'orario di ingresso è fissato dalle 8.30 alle 8.40, senza alcun recupero, con flessibilità sino alle 9.30 da recuperare entro il mese di riferimento. Il recupero della flessibilità accumulata in ingresso può essere effettuato dal dipendente entro l'ultimo giorno lavorativo dello stesso mese, con un limite massimo di due ore giornaliere.

In relazione a quanto previsto dal vigente CCNL, l'orario di ingresso, previa intesa con il Responsabile di struttura, può essere anticipato alle 8.00. In tal caso l'orario di uscita sarà fissato alle 16:30, fermo restando gli eventuali recuperi dovuti, e non sarà possibile effettuare la pausa pranzo di 30 minuti.

La Banca prenderà in esame eventuali richieste di modifica dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti portatori di handicap o di dipendenti con familiari a carico con handicap o con particolari esigenze; tali richieste, se accolte, possono anche prevedere un orario di lavoro differenziato all'interno della fascia 8.00 - 17.30.

Le Aree Professionali timbrano in entrata e in uscita dalla Banca, per segnalare: l'ora di inizio e fine della prestazione lavorativa; la pausa pranzo; eventuali assenze dal servizio.

Le aree professionali che entrano dopo le 9.30 devono sempre giustificare il ritardo.

I Quadri Direttivi timbrano all'inizio della prestazione lavorativa.

La prestazione dei Quadri Direttivi è effettuata, di massima, in correlazione temporale con l'orario di lavoro applicabile alle aree professionali, con le caratteristiche di flessibilità proprie della categoria.

Gli orari sono visibili sul Portale Aziendale e sono aggiornati rispetto alle timbrature.

I giustificativi di assenza e/o le prestazioni aggiuntive all'orario di lavoro devono sempre essere inseriti a Portale, preventivamente autorizzati dal Responsabile, e sono regolati secondo la normativa interna di riferimento.

Pausa pranzo e flessibilità oraria

In relazione a quanto previsto dal vigente CCNL, l'intervallo per il pranzo si effettua dalle 13.30 alle 14.30. Previa intesa con il Responsabile di struttura, può essere effettuato tra le 13.00 e le 15.00 di ogni giornata lavorativa, per la durata di 1 ora.

Il regime di flessibilità già in uso per l'orario di ingresso è esteso all'intervallo per il pranzo nel limite giornaliero di 15 minuti (ad es. una pausa pranzo di durata ricompresa tra 1 ora e 1 ora e 15 minuti, rende necessario il recupero del periodo eccedente l'ora).

La durata dell'intervallo per il pranzo, previa intesa con il Responsabile di struttura e valutazione dell'azienda, può essere fissata in 30 minuti, con applicazione del regime di flessibilità di 15 minuti, come descritto nel precedente paragrafo; in tal caso, di conseguenza, l'orario di uscita

Banca del Mezzogiorno – MedioCredito Centrale S.p.A.

sarà fissato alle 16.30, fermo restando gli eventuali recuperi dovuti, e non sarà possibile anticipare l'orario di ingresso alle 8.00.

Resta confermato che il tempo di lavoro non recuperato e non giustificato dalle causali consentite costituisce oggetto di addebito nel primo cedolino di paga utile e può, in ogni caso, costituire oggetto di valutazione ai fini dell'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

B. Lavoro a tempo parziale

A fronte di prestazioni di lavoro supplementare, i lavoratori part-time potranno fruire, in alternativa alla retribuzione delle ore prestate a tale titolo e nei limiti stabiliti dal CCNL, di permessi a recupero, secondo le vigenti modalità di utilizzo della "banca delle ore".

C. Permessi, riduzione oraria, "banca delle ore", maggiore prestazione

Il permesso riduzione oraria (23 ore annue), la "banca delle ore" e il permesso previsto dall'art. 100 del CCNL in vigore (ex art. 52) possono essere usufruiti, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di trenta minuti.

Per i lavoratori con orario part-time le ore di prestazioni aggiuntive (straordinario) potranno essere usufruite, sotto forma di permesso retribuito frazionabile, con un limite minimo di trenta minuti.

Nel caso di promozione a Quadro Direttivo in corso d'anno, si trasferiranno le ore inserite in "banca delle ore" in riposo compensativo.

La maggiore prestazione ha un limite minimo di 30 minuti.

D. Permessi

A integrazione delle previsioni di cui all'art. 57 CCNL, sono riconosciuti i seguenti permessi retribuiti:

- 2 giorni lavorativi al lavoratore padre, in occasione della nascita dei figli, da fruire entro i 7 giorni successivi al parto;
- 4 giorni per la morte del coniuge, dei figli e dei genitori; 3 giorni nel caso di altri familiari (parenti entro il secondo grado);
- in caso di donazione di midollo osseo, si ha diritto al permesso retribuito per le giornate necessarie alla preparazione al trapianto e per quelle di degenza successiva;
- in caso di visite, accertamenti medici e check up effettuate in strutture pubbliche necessariamente ricadenti in orario di lavoro; se effettuate in strutture private, il permesso retribuito deve ritenersi un'eccezione giustificata da circostanze dimostrabili e autorizzata dal Responsabile. Sono escluse le visite estetiche o di chirurgia estetica;
- per l'assistenza a un familiare ammalato, sia in situazione di ricovero, sia in caso di necessaria assistenza domestica, è possibile usufruire di permessi retribuiti in ore e/o giornalieri sino a un massimo di 3 giorni l'anno; in caso di visite mediche in strutture pubbliche o private di un familiare, possono essere concessi permessi retribuiti solo se il familiare non è autosufficiente. Tale circostanza deve essere comprovata e si considera comunque acquisita quando il familiare è un figlio minorenni;
- non quantificabili, e frazionabili anche a ore, per riconosciuti motivi di carattere personale e familiare gravi e indilazionabili, soggetti alla valutazione del Responsabile e delle Risorse Umane da valutare per ogni singolo caso.

I permessi sindacali sono regolati dalle disposizioni vigenti e sono richiesti per iscritto alle Risorse Umane di regola 24 ore prima, informandone il rispettivo Responsabile di struttura.

Vengono inoltre riconosciuti i seguenti permessi:

- per l'inserimento dei figli all'asilo nido/scuola dell'infanzia, fino a un massimo di 10 giorni non retribuiti per ogni figlio. Tale permesso spetta in eguale misura anche ai genitori adottivi/affidatari;
- per cure fisioterapiche, da recuperare al massimo entro il periodo di tre mesi dalla fine della cura. A tal fine saranno computate tutte le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro giornaliero pari o superiori a trenta minuti;
- concessione di 10 giorni annui per la malattia del figlio (oltre 3 anni e fino a 8 anni di età) non retribuiti;

Banca del Mezzogiorno – MedioCredito Centrale S.p.A.

- su valutazione della Banca, prolungamento fino a 24 mesi del periodo di aspettativa (c.d. "periodo sabbatico");
- possibilità di frazionare i periodi di aspettativa per motivi personali, previsti dalla contrattazione collettiva, fino a quattro periodi.

Tutte le tipologie di permessi sopra specificate dovranno essere comprovate da idonea certificazione.

Il tempo di lavoro che, ove previsto, non venga recuperato, costituisce oggetto di addebito nel primo cedolino paga utile e può, in ogni caso, costituire oggetto di valutazione ai fini dell'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

E. Telelavoro

In linea con quanto disposto dall'art. 36 del CCNL, al fine di favorire l'efficienza e la produttività e la migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro, e compatibilmente con le esigenze aziendali, la Banca valuta di volta in volta le eventuali richieste del dipendente per verificare la possibilità di telelavoro domiciliare.

A questi stessi fini, la Banca presterà attenzione alle evoluzioni di forme flessibili di lavoro da remoto (es. smart working).

Art. 4

FERIE E PERMESSI PER EX-FESTIVITÀ

A integrazione di quanto previsto dall'art. 55 del vigente CCNL, le giornate di ferie possono essere frazionate.

Quelle del personale a tempo pieno possono essere frazionate come segue:

- dalle ore 08.30 alle ore 12.15;
- dalle ore 12.15 alle ore 17.00.

Quelle del personale a part-time possono essere frazionate secondo l'orario giornaliero.

I turni delle ferie vengono di norma fissati entro il mese di aprile di ciascun anno solare; resta fermo che i periodi fissati in prima istanza possono essere successivamente modificati in presenza di particolari esigenze dei lavoratori.

A integrazione di quanto previsto dall'art. 56 del CCNL, i permessi per ex-festività possono essere frazionati a mezze giornate. Quelli non utilizzati nell'anno di competenza non sono monetizzati e possono essere usati entro l'anno successivo. Le parti sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste per riduzioni di orario, banca delle ore, e ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti.

Art. 5





PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti condividono l'importanza che la tematica della previdenza complementare riveste nell'attuale contesto socio-economico.

Le Parti concordano sul mantenimento delle attuali modalità di versamento al Fondo Pensione.

I versamenti per la quota di competenza aziendale sono effettuati con l'aliquota pari al 3%.

Il dipendente è tenuto a versare una percentuale minima pari all'1%.





CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO



Banca del Mezzogiorno – MedioCredito Centrale S.p.A.

Art. 6

BUONO PASTO

A tutto il personale, con decorrenza giugno 2016 sarà riconosciuto un buono pasto del valore facciale di euro 6,50. Per il personale part time il valore è di € 5,00.

Il riconoscimento del buono pasto spetta ai dipendenti:

- a tempo pieno che effettuano la prestazione lavorativa comprendente la pausa pranzo. Eventuali assenze durante la pausa pranzo non danno diritto al buono pasto a meno che il dipendente non rientri in servizio nel pomeriggio;
- a tempo parziale di tipo orizzontale che effettuano una prestazione lavorativa di almeno i 2/3 dell'orario.

Resta ferma l'esclusione di tale riconoscimento per ogni assenza dal servizio ad eccezione dei permessi legge 104 a ore, donazione sangue/midollo osseo.

Art. 7

PIANO FLEXIBLE BENEFIT

In via sperimentale per l'anno 2016, il personale dipendente potrà accedere a una piattaforma web che consente l'erogazione di beni e servizi (v. articolo 51 e 100 TUIR) per una cifra pari a € 200,00 per i full time; €150,00 per i part time, e viene riconosciuto un importo riproporzionato per il periodo di servizio prestato.

Al termine del periodo di sperimentazione le parti si incontreranno per valutare se ripetere la stessa iniziativa oppure, a condizioni economiche invariate, a quali beni e servizi destinare tali risorse.

Art. 8

CONCILIAZIONE VITA LAVORO - SOCIAL DAY

Nell'ottica di individuare soluzioni di conciliazioni dei tempi di lavoro con la vita privata, in via sperimentale per l'anno 2016 la Banca concederà ai dipendenti che ne facciano richiesta i *SOCIAL DAY*, cioè giorni di congedo straordinario retribuiti al 35%, per problemi familiari e/o personali fino a un massimo di 3 giornate l'anno, previa autorizzazione del Responsabile. La componente non retribuita non sarà utile ai fini dei trattamenti di legge e aziendali (Contributi Inps, TFR e Fondo di Previdenza).

Art. 9

AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE

Sono previsti:

A. Contributi

- a. contributo annuale di € 2.500 per ciascun figlio e/o coniuge, portatore di handicap grave ai sensi di quanto previsto dalla Legge 104/92, art. 3, comma 3 da erogarsi entro il mese di giugno;
- b. contributo annuale, per il personale delle Aree Professionali o appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi, di € 100 per ogni figlio di età compresa tra i 4 e i 12 anni per la frequenza a centri estivi da erogarsi entro il mese di giugno di ogni annualità;
- c. stenna di Natale di € 100 per ciascun figlio che non abbia compiuto 12 anni alla data del 31 dicembre, da erogarsi entro il mese di dicembre.

Banca del Mezzogiorno – MedioCredito Centrale S.p.A.

Il contributo di cui al punto a. è erogato a seguito di apposita domanda alle Risorse Umane e dietro presentazione della documentazione a supporto.

B. Agevolazioni per i lavoratori studenti

In riferimento e a integrazione dell'art. 61 del CCNL, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, e gli studenti universitari, in attuazione di quanto previsto dall'art. 10 della L. 300/70, hanno diritto a ottenere, a richiesta:

- spostamenti di orario, rispetto a quello normale di entrata e di uscita;
- due giorni di permesso retribuito precedenti il giorno dell'esame;
- n. 40 ore di permesso retribuito nel corso dell'anno scolastico.

L'agevolazione è concessa previa richiesta alle Risorse Umane con la relativa documentazione a supporto.

C. Polizza Kasko

I dipendenti beneficiano di un'apposita copertura Kasko per i danni conseguenti all'utilizzo della propria auto per motivi di servizio, compreso il rischio in itinere.

D. Polizza professionale ed extra-professionale

In caso di invalidità permanente o morte causata da infortunio professionale o extraprofessionale, è riconosciuta al Personale, o loro aventi causa, un'indennità di carattere economico.

E. Premio di anzianità venticinquennale e trentacinquennale

Al personale che compie 25 e 35 anni di effettivo servizio presso la Banca, è riconosciuto un importo straordinario *una tantum*, pari rispettivamente al 28% e al 14% della retribuzione annua lorda spettante al raggiungimento della prevista anzianità¹. Non è previsto il pagamento di ratei in caso di cessazione prima della maturazione del diritto, che avviene al compimento degli anni di effettivo servizio.

Il premio sarà riconosciuto ai dipendenti in servizio alla data di stipula di questo Accordo.

F. Provvidenze per figli studenti

I contributi scolastici per i figli dei dipendenti sono regolati dal CCNL.

Per figli dei dipendenti in servizio alla data del 31 luglio 2011 che si sono iscritti alla prima media entro il 31 dicembre 2010, è previsto: il rimborso dei libri e delle tasse scolastiche nella misura del 50% fino a completamento del ciclo regolare delle scuole secondarie di primo e secondo grado; il contributo scolastico per la scuola di istruzione secondaria di primo grado di € 120².

Art. 10

ASSISTENZA SANITARIA

A. Polizza sanitaria

I dipendenti della Banca beneficiano di una copertura sanitaria.

In occasione della scadenza contrattuale prevista per il 31 dicembre 2016 la Banca valuterà condizioni e soluzioni alternative.

¹ In particolare, al personale (ex perimetro Capitalia) è riconosciuto un premio con una formula mista: i dipendenti che abbiano già percepito entro il 31 dicembre 2010 l'erogazione precedentemente prevista in Banca al 20° anno di servizio, non ricevono l'erogazione prevista al compimento del 25°. Per gli altri, il premio è riconosciuto nelle misure previste dall'azienda di origine per l'anzianità fino al 1° giugno 2008 (v. Accordo di Armonizzazione del 31 maggio 2008).

² v. Accordo di Armonizzazione del 31 maggio 2008

Banca del Mezzogiorno – MedioCredito Centrale S.p.A.

Art. 11

MISURE SOCIALI

A. Mutui e prestiti

La Banca concede ai propri dipendenti mutui e prestiti secondo i Regolamenti vigenti e disponibili sulla intranet aziendale.

La Banca si rende disponibile a concedere la cessione del quinto dello stipendio ai propri dipendenti secondo la normativa interna di riferimento e a operatività del prodotto.

B. Volontariato

In considerazione dell'alto valore sociale della funzione del volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, l'azienda favorisce i lavoratori appartenenti ad organizzazioni iscritte nei registri previsti dall'art. 6 della legge 11.8.1991, n. 266 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 vigente CCNL.

C. Azioni positive

Le Parti confermano il proprio impegno comune a un attento monitoraggio sulle condizioni di lavoro favorendo un clima di coesione e solidarietà tra dipendenti e incentivandone la motivazione e l'affezione all'ambiente di lavoro.

Le Parti richiamano quanto condiviso in Premessa circa l'obiettivo di orientare le azioni dei singoli alla professionalità e all'impegno, in coerenza con il mutato contesto organizzativo e di mercato, al rispetto dei principi rappresentati nel Codice Etico.

In occasione di calamità naturali o di iniziative a favore delle categorie sociali svantaggiate, le Parti avviano iniziative finalizzate alla raccolta di contributi liberi espressi dal dipendente con delega alla trattenuta sul cedolino paga.

D. Circolo Dipendenti

Anche al fine di promuovere l'integrazione del Personale, dal 2016 la Banca destinerà annualmente una quota di € 50 a dipendente alle attività sociali promosse dal Circolo, debitamente approvate dal Consiglio Direttivo.

Art. 12

ANTICIPO TFR

In relazione a quanto previsto dall'art. 2120 c.c. e dalle norme di legge, le parti convengono che, fermi restando criteri, modalità e plafond già vigenti in materia e in aggiunta alla casistica espressamente prevista, il dipendente può chiedere l'anticipazione del TFR maturato e accantonato (con esclusione di quello destinato alla previdenza complementare cui segue il regolamento del fondo stesso) anche per altri comprovati e giustificati motivi. A titolo semplificativo, ma non esaustivo:

- spese per ristrutturazione della abitazione propria o dei propri figli;
- spese mediche indispensabili e di rilevante importo non coperte o solo parzialmente coperte dalla polizza sanitaria;
- oneri rilevanti relativi a successioni per causa di morte e spese funerarie;
- riscatto o ricongiunzione di pregressi periodi non coperti da contribuzione previdenziale.

In aggiunta a tali casi e modalità, le Parti convengono che, il dipendente possa richiedere l'anticipazione di una somma superiore al 70% del TFR per motivi di comprovata e giustificata necessità che la Banca valuterà con attenzione.

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO

Banca del Mezzogiorno – MedioCredito Centrale S.p.A.

Art. 13

MOBILITA' URBANA

La Banca si rende disponibile a verificare diverse tipologie di agevolazioni riservate alla mobilità sostenibile promosse dagli Enti preposti sulla piazza di Roma.

Art. 14

SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE

A. Disposizioni generali

Fermo restando quanto disposto dalla vigente normativa (d.lgs. 81/2008), le Parti concordano di proseguire nell'attenzione e nella sensibilizzazione su tutte le problematiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione agli aspetti informativi e formativi del personale.

B. Rappresentanti per la sicurezza

Le elezioni e il rinnovo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza si svolgono secondo i relativi Regolamenti aziendali.

I Rappresentanti per la sicurezza sono tre.

Art. 15

In caso di conflitto tra una norma del presente contratto di secondo livello e una norma del CCNL in vigore, si applicano le condizioni più favorevoli per il lavoratore.


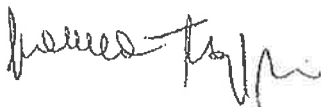
Art. 16

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto di secondo livello si applica ai dipendenti in servizio alla data di stipula del contratto stesso e a quello assunto successivamente.

Gli effetti decorrono dalla data di stipula.

Il presente Contratto scade il 30 giugno 2019.



UNITA' SINDACALE
Rosauro Foyfani
RISAC
FIRST-CISL
Giulio Cuccini



FABI
G. S. la Jof



ILCCA

