

# CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO BPPB

Il presente verbale di Accordo, sottoscritto in data 28 gennaio 2022, rappresenta il **Contratto di secondo livello in Banca Popolare di Puglia e Basilicata** condiviso tra le OO.SS. firmatarie FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA e UNISIN e la Banca.

Vengono superati tutti gli accordi precedenti sottoscritti in BPPB in tema di contrattazione di secondo livello.

## PARTE PRIMA

### Premio aziendale – Premio variabile di risultato

#### *Rif. art.48 e art.52 CCNL 31 marzo 2015*

Le Parti convengono che la materia verrà trattata a stralcio e definita entro il mese di giugno 2022 e le intese raggiunte formeranno parte integrante del Contratto di secondo livello.

\* \* \*

### Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

La/Il Lavoratrice/ore oggetto di violenza e minaccia in occasione di rapina sarà sottoposto a visita medica, presso enti pubblici sanitari qualificati, a carico della Banca.

L'eventuale richiesta di trasferimento ad altro servizio o ufficio sarà accolta, compatibilmente con le esigenze di carattere organizzativo della Banca.

In caso di rapina, se la somma supera i massimali previsti dalle norme interne di servizio, la Banca si impegna a considerare le circostanze - le più varie – che possono aver determinato il superamento dei limiti stabiliti.

A tal riguardo, le Parti, altresì, si impegnano reciprocamente in sede di rinnovo del contratto di secondo livello integrativa aziendale, ad esaminare le compatibilità organizzative della normativa aziendale vigente con l'operatività di sportello corrente.

#### *Dichiarazione aziendale:*

*La Banca si dichiara disponibile a valutare eventuali richieste di periodi di riposo retribuito in relazione alle modalità di svolgimento dell'evento criminoso.*

In presenza di particolari e gravi situazioni di rischio su richiesta sindacale le Parti valuteranno congiuntamente l'adozione di adeguati interventi.

## CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO BPPB

La Banca utilizza società esterne specializzate per il trasporto dei valori e trasferimento contanti.

Per le piazze che dovessero presentare particolari difficoltà a tal fine, l'argomento sarà oggetto di esame preventivo con le OO.SS.

*Raccomandazione delle OO.SS.:*

*Le OO.SS. invitano la Banca a prevedere l'adibizione di massima di almeno due unità per dipendenza fatta eccezione per gli sportelli interni.*

\* \* \*

### Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro

In relazione a quanto previsto dall'art.9 della legge 300 del 20/05/1970, le OO.SS. firmatarie del presente Accordo, ove non abbiano ricevuto tempestivamente dalla Banca risposte soddisfacenti sulle problematiche segnalate, hanno facoltà di promuovere sopralluoghi, concordando con la Direzione la partecipazione di tecnici qualificati appartenenti a organizzazioni pubbliche specializzate, sulle condizioni igienico sanitarie degli ambienti di lavoro e controlli sull'applicazione delle norme di legge in materia di prevenzione antinfortunistica e di malattie professionali.

Qualora, in occasione dei sopralluoghi previsti dal comma precedente, dovessero risultare rischiose situazioni di nocività, la Banca si impegna a rimuoverle, concordando, con le OO.SS. firmatarie del presente Accordo e con i RR.LL.S., accertamenti medici presso Istituti o Enti pubblici specializzati, il cui onere sarà ad esclusivo carico della Banca.

Alle assemblee del Personale in cui si discuta di tutela della salute e della integrità fisica delle/dei lavoratrici/ori, possono partecipare tecnici designati dalle RR.SS.AA. o dagli O.d.C., che promuovono le assemblee medesime, dandone congruo preavviso e segnalando i nominativi designati alla Banca.

La Banca s'impegna ad un sistematico e periodico monitoraggio degli standard qualitativi e normativi dei posti di lavoro e delle condizioni ambientali (luminosità, rumore, temperatura, ricambio d'aria, postura, ecc ... ).

L'argomento formerà oggetto di verifica in occasione degli incontri semestrali e/o degli incontri annuali, così come di quelli richiesti a seguito di segnalazione da parte dei RR.LL.S. competenti, per quanto disposto dall'art. 50 del D.Lgs. 81/08 (e successive modifiche ed integrazioni) in tema di accesso dei RR.LL.S. negli ambienti di lavoro.

La Banca, inoltre, si impegna a valutare le richieste delle lavoratrici in stato di gravidanza di non essere adibite come "videoterminalista" coerentemente con il documento di valutazione dei rischi.

# CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO BPPB

Per tutto quanto non espressamente disciplinato, si fa rimando all'allegato *Accordo di rilevazione del rischio VDT per i video terminalisti*.

\* \* \*

## Assistenza sanitaria

Cfr. *Accordo del 23 dicembre 2021 (di cui si riporta stralcio)*

A partire dal 1° gennaio 2022 e per la durata di 2 anni (biennio 2022/23), a tutto il personale dipendente sarà garantita la copertura della polizza sanitaria alle nuove condizioni concordate.

Dopo complessa indagine di mercato, avendo consultato primarie compagnie, la Banca ha optato per l'offerta presentata da **"Poste Assicura SpA" del gruppo Poste Italiane**.

Il costo che sarà sostenuto dalla Banca per la copertura dei piani sanitari per ciascun Dipendente ammonta ad **€ 946** (premio annuo lordo di € 860 + contributo di solidarietà INPS 10%).

In allegato si riportano i piani di copertura, i cui premi a carico dipendente sono così dettagliati:

Copertura	Dipendente (e Familiari a carico)	Familiare NON a carico (c.d.NAC)
Base	0	€ 290
Facoltativa "A"	€ 280	€ 290 + € 170
Facoltativa "B"	€ 280 + € 570	€ 290 + € 170 + € 340

Le Parti hanno convenuto che i premi a carico del dipendente saranno rateizzati con addebito mensile sul cedolino paga.

I premi a carico del Personale in Quiescenza sono così dettagliati:

- Premio per l'adesione al piano BASE: € 1.160
- Premio per familiare NAC per l'adesione al piano BASE: € 440
- Premio per l'adesione al piano PLUS: € 2.050
- Premio per familiare NAC per l'adesione al piano PLUS: € 950

\* \* \*

## Previdenza complementare

L'aliquota a carico dell'azienda viene fissata al 3,8%.

L'incremento della percentuale di contribuzione aziendale viene graduato come segue:

# CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO BPPB

decorrenza	percentuale
01/03/2022	3 %
01/01/2023	3,4 %
01/01/2024	3,8 %

E' prevista una contribuzione aggiuntiva rispetto a quella standard (vigente tempo per tempo) dell'1,5% per i nuovi assunti (al primo impiego) e per la durata di 30 mesi dall'assunzione.

\* \* \*

## Inquadramenti

Le Parti convengono che la materia verrà trattata a stralcio e definita entro il mese di giugno 2022, anche in considerazione del recente varo del Nuovo Modello Organizzativo della Direzione Generale e della Rete Commerciale e le intese raggiunte formeranno parte integrante del Contratto di secondo livello.

## PARTE SECONDA

### Buono Pasto

La previsione dall'art. 50 del CCNL 2015, viene così integrata e modificata:

a tutto il Personale Dipendente a tempo pieno (ovvero a part time nelle giornate ad orario pieno) inquadrato nelle Aree Professionali e nell'intera categoria dei Quadri Direttivi è riconosciuto, con decorrenza 01 marzo 2022 per ogni giornata lavorativa un buono pasto in forma elettronica pari a € 6.

L'importo del ticket erogato dalla Banca viene graduato come dettagliato:

decorrenza	importo
01/03/2022	€ 6
01/01/2023	€ 6,5
01/01/2024	€ 7

Al Personale a tempo parziale, per le giornate ad orario ridotto, il buono pasto sarà riconosciuto in proporzione al tempo lavorato nella misura di:

## CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO BPPB

Orario di lavoro settimanale	01/03/2022	01/01/2023	01/01/2024
fino al 70 %	€ 4,2	€ 4,6	€ 4,9
fino all'80 %	€ 4,8	€ 5,2	€ 5,6
oltre l'80 %	€ 5,4	€ 5,9	€ 6,3

\* \* \*

### Banca del Tempo Solidale (di seguito BDTs)

In aderenza all'art.23 dell'Accordo di rinnovo del CCNL sottoscritto il 19 dicembre 2019 viene istituita la "Banca del Tempo Solidale" attraverso la donazione di ferie, ex festività e banca delle ore da parte delle/dei Lavoratrici/ori con contribuzione di monte ore fisso a carico della Banca in misura pari a 0,5 ore a dipendente e di una parte variabile (raddoppio a carico azienda) in funzione della contribuzione individuale da parte delle/dei Lavoratrici/ori.

Inoltre prevedendo lo stesso Accordo del 2019 un forte impegno delle Parti, le stesse concordano di istituire una Commissione Welfare Paritetica permanente per la gestione delle richieste pervenute.

Il funzionamento della BDTs e le competenze della Commissione Welfare saranno disciplinate in un apposito Regolamento che sarà concordato fra le Parti entro il mese di febbraio 2022.

\* \* \*

### Welfare aziendale

La Banca si è dotata di una piattaforma Welfare per far confluire le misure economiche compatibili (ed altre non espressamente richiamate nel presente Accordo), sotto forma di credito c.d. *salvadanaio welfare*, che sarà illustrata e regolata da apposita circolare da emanare a cura della Direzione Risorse entro il mese di febbraio 2022.

#### A. Provvidenze figli disabili:

le misure previste dall'art 69 del CCNL 2015, vengono così integrate e modificate:

per ciascun figlio a carico, che sia portatore di grave handicap, la Banca corrisponderà un contributo pari ad € 5.000 lordi annui per l'intera vita lavorativa.

#### B. Borse di studio:

## CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO BPPB

le misure previste dall'art. 62 del CCNL 2015, vengono così integrate e modificate:

- ✓ studenti di scuola primaria € 150
- ✓ studenti di scuola media inferiore € 200
- ✓ studenti di scuola media superiore € 250; in caso di studenti fuori sede viene riconosciuta una maggiorazione di € 100
- ✓ studenti universitari € 500; in caso di studenti fuori sede viene riconosciuta una maggiorazione di € 130

Tali importi saranno erogati a partire dall'anno scolastico/accademico 2021-2022.

### C. Premi di Laurea:

le misure previste dall'art. 61 del CCNL 2015, vengono così integrate e modificate:

in occasione della laurea, la Banca corrisponderà in forma di credito su piattaforma Welfare un contributo pari a € 400 e di € 300 in caso di laurea magistrale.

### D. Premio Master:

in occasione di conseguimento di un Master, la Banca corrisponderà in forma di credito su piattaforma Welfare, un contributo pari a € 150.

### E. Premio Natalità:

in occasione della nascita di un figlio, la Banca corrisponderà in forma di credito su piattaforma Welfare un contributo pari ad € 300.

### F. Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali

Cfr. *Accordo del 30 dicembre 2021 (di cui si riporta stralcio)*

Le Parti hanno convenuto di superare la distinzione dei piani delle coperture in base agli inquadramenti, ereditata dalle passate contrattazioni per le categorie di Impiegati e Quadri Direttivi 1° e 2° livello retributivo da un lato e Quadri Direttivi di 3° e 4° I.r. dall'altro.

#### Tutto quanto premesso

le Parti convengono che le premesse formano parte integrante del presente Verbale di Accordo e formeranno parte integrante del Contratto di Secondo Livello.

A partire dal 1° gennaio 2022 a tutto il personale dipendente sarà garantita la copertura della polizza infortuni alle nuove condizioni concordate, stipulata con la compagnia "UNIPOL".

Di seguito si riporta il piano di copertura, il cui premio resta a carico dell'azienda:

Tipologia Categorie	Rischio Professionale	Rischio Extraprofessionale
Tutto il personale dipendente	Morte: 8 volte RAL	Morte: 5 volte RAL
	Invalidità permanente: 10 volte RAL	Invalidità permanente: 6 volte RAL

# CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO BPPB

\* \* \*

## Grande mobilità territoriale

Le Parti definiscono “grande mobilità” il pendolarismo quotidiano del dipendente che percorra, come tratta casa-lavoro, almeno 75 chilometri (no a/r).

Le Parti convengono che la Banca, con la duplice finalità di favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro e di contenere la grande mobilità quotidiana dei dipendenti ai fini della sicurezza degli stessi, valuterà le opzioni gestionalmente percorribili e l'accoglimento di richieste di trasferimento già pervenute -compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive- per addivenire ad una limitazione del pendolarismo dei dipendenti, entro il termine del 31 agosto 2022.

A far data dal 1° settembre 2022, verranno introdotte delle misure a sostegno delle/dei Lavoratrici/ori pendolari sottoposti a grande mobilità quotidiana, come di seguito dettagliato:

misure a sostegno dei pendolari con grande mobilità		
Km a tratta (NO A/R)		
da 75 a 100 km	da 101 a 125 km	oltre 125 km
-	Opzione Alloggio uso Foresteria	
Opzione Rimborso Abbonamento Mezzo Pubblico		
Opzione Indennità di mobilità		
€ 10 (*)	€ 15 (*)	€ 20 (*)
(*) lordi giornalieri legati all'effettiva presenza sul luogo di lavoro		

Le Parti convengono che i Dipendenti potranno optare per:

- ✓ assegnazione alloggio se rientranti nelle due fasce di riferimento più alte,
- ✓ rimborso del mezzo pubblico  
(in abbonamento, senza che la durata sia da preclusione ed eventuale mobilità disposta dalla Banca),
- ✓ indennità di mobilità.

Il calcolo della tratta chilometrica, sarà riscontrato dal sito *ViaMichelin*, opzionando come tipologia di percorso: il più rapido(tempo).

*Nota a verbale:*

*le Parti convengono che entro la fine del periodo di c.d. moratoria di applicazione della previsione di cui sopra, si incontreranno per valutarne gli impatti e per*

# CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO BPPB

*pervenire anche all'armonizzazione dei trattamenti già riconosciuti dalla Banca ai dipendenti, alla data di sottoscrizione del presente Accordo.*

\* \* \*

## Altre misure

### Indennità di rischio

La previsione dall'art. 49 del CCNL 2015, nella parte relativa all'indennità di rischio, viene così integrata e modificata:

il rischio cassa c.d. continuativo verrà erogato come da importo previsto dal CCNL tempo per tempo vigente, con distinguo tra le piazze appartenenti alla fascia "alta" ed appartenenti alle restanti fasce (cfr. *Allegato 5 al CCNL 2015* ovvero pari ad €173,21 ed €129,89), senza frazionamento in base alle ore di adibizione effettiva.

Nell'elenco della c.d. fascia alta verranno inserite ulteriori 10 dipendenze con maggiore operatività di sportello, secondo il criterio della numerosità delle operazioni; tale elenco verrà aggiornato annualmente, nel mese di gennaio, con riferimento alla media dell'anno precedente.

Il rischio cassa c.d. saltuario, invece, verrà erogato tenendo conto di quanto previsto dal CCNL 2015 (ore di effettiva adibizione) ed al numero di giorni di adibizione nel mese, non necessariamente continuativi:

- ✓ 1/3 in caso di adibizione fino a 7 giorni
- ✓ 2/3 in caso di adibizione tra 7 e 11 giorni
- ✓ 3/3 in caso di adibizione oltre 11 giorni

### Orario di lavoro

flessibilità organizzativa ex accordo 15 dicembre 2020 (contrazione pausa pranzo ex art. 104 CCNL - Unità Operative di Direzione Generale e Strutture Decentrate di D.G. non allocate in Filiali di Rete Commerciale):

le Parti convengono che la materia verrà trattata a stralcio e definita entro il mese di giugno 2022 e le intese raggiunte formeranno parte integrante del Contratto di secondo livello.

\* \* \*

## Condizioni agevolate previste per il Personale Dipendente

La Banca si impegna ad informare preventivamente le OO.SS. in caso di variazioni alle condizioni agevolate riservate al Personale Dipendente, in servizio o in quiescenza o inserito nel Fondo di Solidarietà di settore.

Cfr. *Allegato Circolare "CONDIZIONI AL PERSONALE DIPENDENTE"* (attualmente vigente la NO2017118 / 6 del 13 aprile 2021).

\* \* \*

## Trasferte (assicurazione kasko)

Viene confermata una polizza kasko a copertura dei danni materiali e diretti subiti dall'autovettura privata utilizzata dai Dipendenti per trasferte, in conseguenza di:

- ✓ collisione con altri veicoli;
- ✓ urto contro qualsiasi ostacolo;
- ✓ ribaltamento e uscita di strada durante la circolazione.

\* \* \*

## Permessi Retribuiti

- La Banca riconoscerà permessi retribuiti per visite specialistiche e/o analisi cliniche, per il tempo strettamente necessario per l'espletamento delle stesse, a cui seguirà la consegna da parte dei beneficiari di idonea documentazione.
- La Banca s'impegna altresì a considerare, in relazione alle previsioni del CCNL in materia, le richieste di permessi per motivi diversi.
- In occasione della nascita dei figli, le Parti convengono di attribuire 3 giorni di permesso retribuito aggiuntivi, non frazionabili, al padre lavoratore.
- Permessi per Lavoratrici madri:
  - ✓ 15 ore annue di permesso retribuito in favore delle Lavoratrici madri con un figlio fino a 5 anni di età,
  - ✓ con l'aggiunta di 7,5 ore annue per ogni ulteriore figlio di età inferiore a 5 anni.  
Per il primo anno di vita del figlio, il numero delle ore di permesso è in rapporto ai mesi di lavoro effettivamente prestato.
- Ai Dipendenti che ne faranno richiesta, la Banca riconoscerà 1 giorno di permesso in occasione di lutto per affini di 1° grado (suoceri).

Tutti i permessi retribuiti sopra indicati saranno regolati con apposita circolare da emanare a cura della Direzione Risorse entro il mese di febbraio 2022.

## “Social Days”

Vengono riconosciuti dei permessi parzialmente retribuiti nella misura di 10 giorni annui con retribuzione pari al 35%, non utilizzabili in abbinamento a periodi di ferie/festività saranno regolati con apposita circolare da emanare a cura della Direzione Risorse entro il mese di febbraio 2022.

\* \* \*

## Anticipazioni su TFR

Ai Dipendenti che ne faranno richiesta, la Banca -in casi di comprovata e motivata necessità- si impegna a concedere, l'anticipo sul TFR accantonato in azienda, mediante accordo individuale.

# CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO BPPB

Le tipologie attualmente considerate in aggiunta a quelle già previste della normativa vigente (previa presentazione di apposita documentazione), sono le seguenti:

- ✓ interventi di manutenzione straordinaria su parti comuni del condominio della prima casa;
- ✓ spese inerenti alla frequenza universitaria dei figli;
- ✓ spese inerenti ad adozioni/affidamenti;
- ✓ periodi di aspettativa non retribuita per congedi parentali;
- ✓ spese per la ristrutturazione della prima casa.

Le suddette anticipazioni saranno concesse al di fuori del limite numerico massimo annuo concedibile.

*Raccomandazione delle OO.SS.:*

*Le OO.SS. raccomandano di esaminare favorevolmente eventuali altri casi di comprovata necessità finanziaria.*

\* \* \*

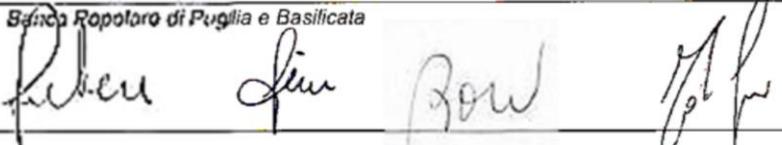
## Norme finali

Le Parti convengono che il presente Contratto di Secondo livello aziendale, sarà vigente dal primo marzo 2022, salvo quanto diversamente stabilito nei punti precedenti, scadrà il 31 dicembre 2024 e resterà vigente, nel rispetto del principio di autonomia dei cicli negoziali (ex art. 28 CCNL 2015), fino al suo rinnovo.

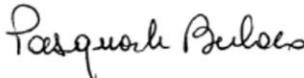
Altamura, 28 gennaio 2022

*Allegati al presente verbale di  
Accordo:*

- 1. Accordo su rilevazione del rischio VDT per i video terminalisti;*
- 2. Accordo in tema di flessibilità  
15 dicembre 2020  
(per la parte relativa alla flessibilità organizzativa per la quale è previsto il rinvio ad apposita procedura di confronto fra le parti);*
- 3. Circolare Condizioni al Personale  
NO2017118 / 6 del 13 aprile 2021.*

Banca Popolare di Puglia e Basilicata  


Fabi...  


First Cisl  


Fisac Cgil  


Ulica  


Unisin  


# CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO BPPB

## Sommario

### PARTE PRIMA

<b>Premio aziendale – Premio variabile di risultato</b> .....	1
<b>Garanzie volte alla sicurezza del lavoro</b> .....	1
<b>Tutela delle condizioni igienico sanitarie nell’ambiente di lavoro</b> .....	2
<b>Assistenza sanitaria</b> .....	3
<b>Previdenza complementare</b> .....	3
<b>Inquadramenti</b> .....	4

### PARTE SECONDA

<b>Buono Pasto</b> .....	4
<b>Banca del Tempo Solidale</b> .....	5
<b>Welfare aziendale</b> .....	5
A. Provvidenze figli disabili .....	5
B. Borse di studio .....	5
C. Premi di Laurea .....	6
D. Premio Master .....	6
E. Premio Natalità .....	6
F. Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali.....	6
<b>Grande mobilità territoriale</b> .....	7
<b>Altre misure</b> .....	8
<b>Indennità di rischio</b> .....	8
<b>Orario di lavoro</b> .....	8
<b>“Social Days”</b> .....	9
<b>Condizioni agevolate previste per il Personale Dipendente</b> .....	8
<b>Trasferte (assicurazione kasko)</b> .....	9
<b>Permessi Retribuiti</b> .....	9
<b>Anticipazioni su TFR</b> .....	9
<b>Norme finali</b> .....	10