

Siglato il testo definitivo del Contratto collettivo di 2° livello in Banca Popolare di Puglia e Basilicata. Il 12 marzo scorso abbiamo finalmente concluso un lungo lavoro di perfezionamento e dettaglio puntuale delle intese con cui il 16 gennaio scorso sono stati definiti termini e contenuti del rinnovo del Contratto Collettivo di II Livello della BPPB, che avrà decorrenza (salvo intese specifiche su singoli istituti) dal 1° gennaio 2026 e scadrà al 31 dicembre 2028 rimanendo comunque in vigore fino al prossimo rinnovo. Il testo e gli accordi correlati (quello “sperimentale” sul Lavoro Agile e quello sui Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza -RRLLS-) sono ora sistemati in un corpo unico ben definito con norme che non lasciano spazio ad equivoci o interpretazioni. Il rinnovo presenta elementi di novità e molti punti acquisitivi, sia sul piano economico che su quello normativo, tra cui:

- Riconoscimento, dopo 13 anni di vuoto normativo nel II Livello, di inquadramenti minimi per alcune figure della Rete con contestuale previsione di una fase “due” per negoziare percorsi professionali ed avviare un confronto per le figure delle Strutture Centrali;
- Avvio di una fase sperimentale di lavoro agile per Lavoratrici/tori della Direzione Generale, finalizzata a rendere strutturale tale modalità, in linea con quanto da tempo avviene nel settore;
- Aumento del buono pasto dai 7€ attuali agli 8€ decorrenza gennaio 2026 (per poi passare a 8,50€ nel 2027 ed a 9€ nel 2028);
- Incremento del contributo aziendale alla previdenza complementare dal 3,80% attuale al 4% decorrenza gennaio 2026 (per poi passare al 4,10% da luglio 2027 ed infine al 4,20% da ottobre 2028);
- Ridefinizione dell’indennità di mobilità che supera il vecchio sistema a fasce: allargata la platea dei beneficiari e introdotto un più equo criterio di rimborso a 0,15€/km a partire da tragitti di almeno 110km giornalieri;
- Possibilità di frazionare ad ore 5 giornate di ferie all’anno;
- Rafforzamento, infine, del welfare aziendale, attraverso un significativo incremento (mediamente del 15%) di borse di studio e di altre misure già previste nel vecchio impianto normativo e l’introduzione di nuove fattispecie di permessi retribuiti e non.

Mario Gentile, Segretario Responsabile dell’OdC della FISAC/CGIL in BPPB, così commenta: “È stata una trattativa lunga e complessa conclusa con un positivo Accordo che contiene importanti acquisizioni economiche (buono pasto e contributo aziendale alla previdenza complementare) e normative (inquadramenti e lavoro agile) che garantiscono a Lavoratrici/tori della BPPB un impianto complessivo di II Livello in linea con le medie di settore”, conclude Mario Gentile.

- [Contratto Collettivo 2° Livello](#)
- [Accordo RLS](#)
- [Lavoro Agile](#)
- [Lavoro Agile – Accordo individuale](#)



Dopo mesi di trattativa intensa ed un lavoro non meno impegnativo per tradurre le intese raggiunte in un testo contrattuale preciso e coerente, il 12 marzo abbiamo sottoscritto insieme alla Banca il nuovo Contratto di Secondo Livello in BPPB.

Si tratta di un accordo che supera tutti i precedenti in materia di contrattazione aziendale e che introduce, consolida e amplia una serie di tutele, benefici economici e strumenti di conciliazione vita-lavoro di significativo valore. Di seguito vi offriamo una sintesi ragionata dei contenuti principali, rimandando al testo dell'Accordo per i dettagli.

Premio Aziendale — Premio Variabile di Risultato

Abbiamo convenuto che anno per anno, a partire da quello di competenza 2026, il premio sarà oggetto di un confronto strutturato con l'Azienda e sarà basato su parametri semplici e misurabili: produttività, redditività, efficienza organizzativa, qualità, rischiosità e struttura. È confermata la possibilità di convertire il premio, in tutto o in parte, in welfare, con i conseguenti benefici fiscali e contributivi.

Sicurezza e Benessere Lavorativo

L'accordo conferma e rafforza le tutele in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il monitoraggio periodico degli standard ambientali (luminosità, temperatura, postura, qualità dell'aria), il diritto a sopralluoghi con tecnici qualificati, e l'avvio entro il primo semestre 2026 di un confronto specifico sulla disciplina dei videoterminalisti. In caso di rapina, è prevista visita medica a carico della Banca e valutazione prioritaria dell'eventuale richiesta di trasferimento.

Assistenza Sanitaria — Polizza PosteWelfare

Per il biennio 2026-27 è garantita a tutto il personale la copertura sanitaria con Poste Welfare. Il costo del pacchetto BASE è interamente a carico della Banca (€ 1.006,20 per il 2026; € 1.177,25 per il 2027). Il dipendente potrà aderire alla copertura facoltativa e/o estendere la polizza ai familiari non a carico (c.d. NAC). L'eventuale premio aggiuntivo a carico del dipendente sarà rateizzato in nove rate mensili a partire da aprile. Le Parti si incontreranno entro settembre 2027 per concordarne il rinnovo, non necessariamente con PosteWelfare.

Previdenza Complementare — Previbank

La contribuzione aziendale al fondo Previbank viene incrementata gradualmente:

- 4,00% dal 1° gennaio 2026
- 4,10% dal 1° luglio 2027
- 4,20% dal 1° ottobre 2028

Per i nuovi assunti al primo impiego è prevista una contribuzione aggiuntiva a carico azienda dell'1,5% per i primi 30 mesi. È inoltre prevista la possibilità, su richiesta, di trasferire a Previbank il TFR accantonato in azienda e maturato fino al 31 dicembre 2006.

Inquadramenti e Percorsi Professionali

Con decorrenza aprile 2026 vengono riconosciuti inquadramenti minimi per ruolo. Tra le novità più rilevanti:

- Responsabile di Filiale: minimo QD1
- Gestore Imprese: minimo QD1 (con almeno 2 anni nel ruolo)
- Gestore Premium e Small Business: minimo 3A3L (con almeno 2 anni nel ruolo)
- Analista Commerciale Imprese e Gestore Famiglie/POE: minimo 3A2L (con almeno 2 anni nel ruolo)

Nell'ambito delle Aree Professionali viene inoltre riconosciuto, con decorrenza aprile 2026, un avanzamento al livello economico superiore per Colleghe e Colleghi che abbiano maturato 35 anni di servizio ed almeno 10 anni nello stesso inquadramento.

Le Colleghe e i Colleghi inquadrati come 3A1L da sette anni (o più) saranno inquadrati come 3A2L.

Le Parti avvieranno da maggio 2026 un lavoro condiviso sui percorsi professionali e di carriera sia di Rete Commerciale che di Direzione Generale.

Buono Pasto

Il buono pasto elettronico viene incrementato a:

- € 8,00 dal 1° gennaio 2026
- € 8,50 dal 1° gennaio 2027
- € 9,00 dal 1° gennaio 2028

Le Colleghe ed i Colleghi part-time riceveranno un importo proporzionato all'orario settimanale.

Welfare Aziendale

Confermato il pacchetto welfare, in molti casi aggiornato negli importi (mediamente +15%):

- Provvidenze per figli disabili gravi (L.104/92): € 5.000 annui per tutta la vita lavorativa
- Borse di studio per figli: da € 175 (scuola primaria) a € 725 (universitari fuori sede)
- Premio laurea triennale e specialistica: € 500 ciascuna; laurea a ciclo unico: € 1.000
- Premio Master: € 200
- Premio Natalità / Adozione: € 1.000
- Congedi Parentali: integrazione del 20% rispetto all'indennità di legge per ogni giornata intera fruita
- Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali con UNIPOL, con copertura per morte e invalidità permanente

Lavoro Agile — Smart Working

Dal 1° marzo al 31 maggio 2026 prenderà avvio una sperimentazione volontaria del Lavoro Agile, finalizzata a rendere strutturale l'istituto, in linea con il CCNL di settore e con la normativa vigente. Sarà aperta al personale della Direzione Generale, dei Poli/Uffici distaccati e della Rete Imprese (con valutazione di estensione alla Rete Commerciale). Previsto un massimo di 60 giorni annui; in questa prima fase, riproporzionati sul periodo, saranno 15. La dotazione tecnologica è a carico della Banca. La Commissione Welfare Paritetica potrà valutare deroghe, motivate da condizioni particolari (gravidanza, disabilità, condizioni meteo avverse di particolare intensità, ecc.), che consentiranno di usufruire di un numero maggiore di giornate.

Mobilità e Indennità di Pendolarismo

Dal 1° giugno 2026 (con pagamento da luglio 2026) viene introdotta una nuova indennità di mobilità per chi percorre almeno 55 km a tratta: € 0,15 per km effettivo giornaliero (calcolato su ViaMichelin, tratta più rapida per tempo di percorrenza). In alternativa è possibile optare per il rimborso dell'abbonamento al mezzo pubblico. Oltre i 100 km a tratta, in alternativa all'indennità è prevista la possibilità di ottenere l'alloggio aziendale. L'indennità matura anche per i neoassunti in servizio sulla stessa piazza da oltre 3 anni.

Formazione Flessibile — Smart Learning

Con decorrenza gennaio 2026 aumentano le ore di Smart Learning annuo:

- 50 ore per il personale della Rete Commerciale
- 30 ore per il personale della Direzione Generale (inclusi Poli distaccati e Rete Imprese)

Premio Fedeltà

In occasione del 35° anno di servizio in aggiunta a quelle contrattualmente previste vengono riconosciute una tantum 5 ulteriori giornate di ferie, da fruire entro i 18 mesi successivi (con facoltà di donazione alla Banca del Tempo Solidale). Decorrenza: marzo 2026 per chi ha già maturato il requisito.

Permessi Retribuiti e Non Retribuiti

Vengono introdotti e/o ampliati numerosi permessi retribuiti, tra cui:

- 3 giorni per nascita o adozione figli (aggiuntivi rispetto alla legge)
- 15 ore annue per genitori di figli fino a 8 anni (+7,5 ore per ogni ulteriore figlio)
- 2 giorni per decesso dei suoceri (elevato da 1 a 2)
- 2 giorni per assistenza a intervento chirurgico di familiari conviventi o parenti di 1° grado
- 2 giorni per ricovero urgente di familiari conviventi o parenti di 1° grado
- 3 giorni annui per eventi familiari e scolastici (inserimento asilo, figli con DSA, visite specialistiche per figli minori e genitori di età ≥ 75 anni)
- 1 giorno aggiuntivo per ogni esame universitario e per la sessione di laurea

Confermati i permessi per visite mediche specialistiche e/o per accertamenti diagnostici.

Tra i permessi non retribuiti aggiuntivi: fino a 3 giorni per lutto/malattia grave del coniuge o parenti di 1° grado; fino a 5 giorni per volontariato o attività umanitarie; fino a 30 giorni per studio e formazione.

Altre Misure

- **Indennità di rischio:** confermato l'inserimento tra le piazze ad "alta operatività", che danno diritto all'indennità maggiorata, di ulteriori 10 filiali, in aggiunta ai capoluoghi di provincia.
- **Social Days:** 10 giorni annui di permesso parzialmente retribuito al 35%, non abbinabili a ferie o festività.
- **Anticipazioni su TFR:** ampliate le causali che consentono l'accesso all'anticipazione, ricomprendendo manutenzione straordinaria sulle parti comuni della prima casa, spese universitarie dei figli, adozioni e affidamenti, ristrutturazione prima casa. I dipendenti con almeno 8 anni di anzianità potranno richiedere il 30% del TFR senza necessità di motivazione.
- **Polizza Kasko:** confermata la copertura per danni all'auto privata in trasferta; previsto in caso di incidente il rimborso a carico azienda del carroattrezzi.
- **Condizioni agevolate per il personale:** concordata l'apertura di un confronto con l'azienda a partire da marzo 2026 (in particolare per mutui green, veicoli elettrici/ibridi).
- **Banca del Tempo Solidale:** confermata e potenziata, con contributo fisso della Banca pari a 0,5 ore/dipendente/anno e raddoppio delle donazioni individuali.
- **Calcolo orario delle giornate di ferie:** consentirà la possibilità di frazionare fino ad un massimo di 5 giornate di ferie all'anno in permessi orari (durata minima 30 minuti).

Questo accordo è il frutto di mesi di confronto serrato, di proposte, di resistenze superate e di mediazioni difficili. È un contratto ampio, coraggioso e concreto, che, in linea con la piattaforma rivendicativa approvata pressoché all'unanimità dalle Assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori, alza l'asticella su tutti i fronti: più contribuzione previdenziale, maggiore tutela della salute, più tutele per i familiari, più riconoscimento



economico per chi porta avanti determinati ruoli da anni; inoltre, più complessivamente, una maggiore attenzione alla qualità della vita in azienda attraverso la sperimentazione del Lavoro Agile, l'ampliamento dei permessi, il potenziamento del welfare, una nuova indennità di mobilità.

Ma il lavoro non si ferma qui: le commissioni che questo accordo istituisce o conferma – sulla formazione, sul welfare, sull'orario di lavoro – saranno luoghi vivi di confronto dai quali ci attendiamo risultati concreti. Così come la previsione di numerosi tavoli di confronto, primi fra tutti quelli sugli inquadramenti e sul lavoro agile, pone le basi per ulteriori sviluppi a favore di Lavoratrici e Lavoratori della BPPB.

Nei prossimi giorni concorderemo un calendario di Assemblee nel corso delle quali presenteremo il Contratto a tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori per sottoporlo al loro voto.

Altamura, 16 marzo 2026

OdC FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL
RST Chieti - UNISIN
BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA