

Intesa Sanpaolo: LECOIP 3.0. Il 30/5 termine ultimo per aderire

Come vi avevamo comunicato qui, c'è tempo solo fino alle ore 14 del 30 maggio per partecipare al piano di incentivazione a lungo termine LECOIP 3.0.

I **Professional** hanno la possibilità di scegliere se ricevere il premio anticipo del PVR – Premio Variabile di Risultato 2022 e del PAV – Premio Aggiuntivo Variabile (per le società con contratto assicurativo) **in contanti** oppure **in azioni** ordinarie Intesa Sanpaolo (Free share) che saranno **destinate automaticamente ai LECOIP 3.0 Certificate** senza richiedere alcun esborso di denaro.

Il Piano LECOIP 3.0 prevede quattro importanti **vantaggi**:

1. l'assegnazione di **azioni gratuite aggiuntive**, cosiddette *Matching shares*, differenziate per seniority/figura professionale
2. la garanzia di ricevere, alla scadenza del Piano (aprile 2026), un **Capitale Protetto netto pari** al controvalore delle azioni ricevute (*Free shares* e *Matching shares*) alla data di assegnazione (30 giugno 2022), **indipendentemente** dall'andamento del **titolo**
3. l'eventuale **apprezzamento** positivo dei Certificate, lungo la durata del Piano, su una base di azioni più ampia, pari a 7 volte il Capitale Protetto;
4. il **rendimento minimo** del Capitale Protetto **pari al 4%** in caso di apprezzamento del Certificate nullo o comunque inferiore al 4%, a fronte del raggiungimento da parte del Gruppo, al termine del Piano d'Impresa (2025), di specifici obiettivi ESG.

dal sito [fisacgruppointesasanpaolo.it](https://www.fisacgruppointesasanpaolo.it)

ISP: aggiornamenti su esodi, PVR ed altre questioni

ADESIONE ESODI

L'Azienda relativamente all'accordo del 16 novembre 2021, ha comunicato che – a fronte delle

2.000 uscite previste – sono pervenute 5.269 richieste, di cui 366 annullate per richiesta dei singoli o per mancanza dei requisiti.

Le domande valide sono pertanto **4.903**, di cui circa 600 in corso di valutazione (mancanza di ecocert, richiesta di ricongiunzioni o riscatti in corso, ecc).

Alla luce di quanto sopra, la Banca ha dichiarato che si ricorrerà alla graduatoria e ne entreranno a far parte coloro che matureranno il requisito entro il **30 aprile 2027** calcolato già tenendo conto della diminuzione dell'aspettativa di vita come aggiornata dall'INPS.

La Banca smentisce le “voci” circa un generalizzato anticipo delle finestre di esodo.

PVR 2021

Il Premio Variabile di Risultato 2021 verrà liquidato in anticipo sul conto corrente il prossimo 13 maggio e sarà ricompreso nel cedolino del mese.

Visti i risultati dell'Azienda, la quota base del PVR è stata incrementata del 4,6%: il gestore privati, ad esempio, è passato da 750 € a 786 €.

Fermo restando il montante del bonus pool e a fronte del raggiungimento delle fasce più alte da parte di molte filiali, ci è stata, purtroppo, comunicata la riduzione del 55% dell'eccellenza per la rete.

Abbiamo rappresentato il forte malcontento dei colleghi in particolare per il meccanismo dell'eccellenza, che sarà in parte migliorato con la nuova formulazione sperimentale del recente accordo sul PVR 2022 che ne prevede il riconoscimento per tutte le filiali che raggiungeranno il 100% della scorecard.

Seppure non derivanti da accordi sindacali, la Banca ci ha illustrato i dati relativi al **SET**, che vede una riduzione del 19,8%, e al Sistema Incentivante **NPL 2020-21** che vede una riduzione del 22,5%.

LECOIP 3.0

Nei prossimi giorni uscirà sulla intranet aziendale una comunicazione dedicata al Lecoip 3.0.

La Banca ci ha anticipato che, a differenza del precedente piano, il processo di adesione sarà completamente digitale e non sarà necessaria alcuna stampa.

Vi sarà un supporto per i lungo assenti da parte della Filiale Digitale.

INDENNITA' GRANDE MOBILITA' EX UBI

Dal prossimo cedolino di giugno tale indennità sarà riconosciuta a consuntivo e non più a preventivo; pertanto, nel mese di maggio vi sarà una sospensione del pagamento. Ai colleghi interessati è stata data possibilità di richiedere un anticipo al fine di ridurre l'impatto economico.

MONTE PEGNI

L'Azienda ci ha informato che prossimamente vi sarà un

conferimento del ramo d'azienda Monte Pegni proveniente dal mondo Ubi di circa 20 persone, in favore di Acantus S.p.A., società recentemente costituita all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo.

RIENTRO GSD (Accordo ex Ubi)

Intesa Sanpaolo ci ha comunicato di aver rescisso il contratto di fornitura con GSD per la fornitura di stampe e postalizzazione e che quindi i colleghi verranno riassegnati nel Gruppo.

Milano, 6 maggio 2022

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

dal sito [fisacgruppointesasanpaolo.it](https://www.fisacgruppointesasanpaolo.it)

ISP: raggiunti gli accordi PVR, PAV 2022 e LECOIP 3.0

Nella giornata odierna abbiamo sottoscritto i seguenti accordi:

- PVR 2022 e per i colleghi assicurativi PAV 2022 (erogazione 2023)
- Premio di piano (incentivazione a lungo termine 2022-2025) LECOIP 3.0

Il Premio Variabile di Risultato (PVR) e il Premio Aggiuntivo Variabile (PAV) 2022 prevedono una componente

denominata **“Welcome Bonus” pari a 1.300 €** con erogazione anticipata indicativamente nel prossimo mese di giugno.

Il collega potrà decidere se ricevere questo anticipo in contanti o in azioni ISP (Free Shares). L'esercizio dell'opzione delle azioni consentirà la sottoscrizione del **Lecoip 3.0**, ricevendo un'ulteriore quota di azioni gratuite (Matching Shares) differenziate in base al ruolo professionale o alla seniority assegnata.

Abbiamo ottenuto l'aumento del capitale protetto per i ruoli/seniority meno elevati: ad esempio 2.000 € per il gestore base/seniority1 e 2.100 € per il gestore privati/seniority2.

Vi sarà inoltre un rendimento minimo del 4%, correlato al raggiungimento di obiettivi ESG di piano. Gli importi del Lecoip non erogati per effetto dei provvedimenti disciplinari (sospensione dal servizio o licenziamento) saranno versati dall'Azienda alla Onlus Intesa Sanpaolo.

Il **PVR 2022**, in un'ottica redistributiva, prevede un incremento del premio base per i ruoli/seniority meno elevati, portando il minimo da 660 € a **800 € per il gestore base/seniority 1**. Ai colleghi (**anche part time**) con RAL fino a 35.000 €, viene confermata la componente aggiuntiva di **120 €**; abbiamo introdotto, inoltre, in favore dei colleghi con RAL tra 35.000 € e 37.000 € una componente aggiuntiva di **75 €**.

Allo stesso tempo, rispetto al PVR 2021, viene attenuata la riduzione del premio base per le RAL più alte, che passerà al 25% (in precedenza 40% o 25% a seconda della fascia di reddito).

Per quel che riguarda l'eccellenza, è stato introdotto in via sperimentale un nuovo meccanismo con l'obiettivo di ampliare la platea dei destinatari premiati.

Gli accordi sottoscritti riconfermano una quota rilevante di

salario contrattato garantendo un incremento certo a partire dagli importi minimi.

Milano, 29 aprile 2022

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

Intesa SanPaolo: accordi su PVR, SET e formazione flessibile

Nella serata del 10 ottobre abbiamo sottoscritto due importanti accordi che riconoscono l'impegno di tutti i colleghi.

PVR E SET

E' confermato l'impianto 2018, con i seguenti significativi miglioramenti:

- Aumento del "bonus pool" da 73 a 85 milioni di euro pari a circa il 17%, distribuito su 30 mln Premio Base, 30 mln Premio Aggiuntivo e 25 mln Eccellenza.

- Destinazione delle nuove risorse economiche prevalentemente alla Quota Base, che passa conseguentemente a 350 euro.
- Il nuovo Sistema di Valutazione (UpPer) non incide sulle Quote Base e Aggiuntiva (salvo quanto previsto dal CCNL).
- Eliminazione della penalizzazione sul Premio Aggiuntivo per le filiali meno performanti.
- Introduzione di una nuova garanzia che consente l'erogazione di parte del Premio di Eccellenza anche in caso raggiungimento del 90 % del budget di Divisione.
- Aumento del Premio Aggiuntivo a 300 euro per Gestori FOL e Gestori Remoti. Gli importi per le altre Figure Professionali rimangono invariati.

Entro il primo trimestre 2020 si aprirà il confronto per individuare nuove modalità e criteri in un'ottica di semplificazione e chiarezza.

Il SET rimane invariato sia nell'importo complessivo (32 mln di euro) che nelle modalità di erogazione. E' stato migliorato l'impianto con la variazione del cancelletto di accesso, che consentirà la partecipazione alle filiali che raggiungano nella scorecard del PVR 2019 il livello minimo di 85, con almeno 100 nell'eccellenza operativa.

FORMAZIONE FLESSIBILE

L'accordo introduce, per i colleghi della Rete, il **diritto** a fruire da gennaio 2020 di due giorni di **Formazione Flessibile da casa in orario di lavoro**. La pianificazione delle giornate, di norma una per semestre, verrà effettuata in Segreteria on Line e visualizzato su ABC. L'unico vincolo è che la filiale mantenga l'apertura con operatività piena.

I colleghi della FOL potranno usufruire delle due giornate non appena dotati dei tablet, presumibilmente consegnati entro l'anno. La pianificazione potrà essere effettuata nei turni

centrali, con esclusione del sabato e se le assenze per altre causali non siano superiori al 30%.

Esprimiamo soddisfazione per gli accordi sottoscritti, che si aggiungono alla riduzione di orario delle Filiali Flexi annunciata dall'azienda a fronte delle nostre ripetute richieste, che danno alcune prime risposte positive volte a migliorare la situazione dei colleghi del Gruppo sottoposti ad una situazione di forte stress e tensione.

Rimangono in essere tutte le altre importanti richieste in termini di assunzioni, condizioni di lavoro e pressioni commerciali.

NRI

L'Azienda ha ammesso per la prima volta che occorre risolvere il problema NRI, come ripetutamente richiesto dalle OO.SS.

Confermando che il lavoro straordinario va autorizzato e regolarmente retribuito, l'Azienda ha illustrato le linee di un nuovo processo per la rilevazione delle presenze oltre l'orario di lavoro, che sarà applicato prossimamente, basato su flussi informatici che arriveranno direttamente alla Gestione del Personale.

Pur non essendo materia di trattativa, l'Azienda presenterà dettagliatamente il nuovo processo prima della sua applicazione; abbiamo inoltre ottenuto momenti di monitoraggio periodico del fenomeno a livello di Delegazioni di Gruppo.

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN**

Scarica il volantino

Intesa Sanpaolo: erogazione premi SET (Sistema Eccellenza Tutela)

Sono in corso di spedizione ai colleghi da parte dell'azienda le mail che comunicano l'erogazione del Premio SET alle filiali che hanno raggiunto i parametri previsti. Qui di seguito vi riepiloghiamo caratteristiche e criteri del SET, nonché gli importi che verranno erogati. Questo in attesa dell'incontro previsto per il 6 maggio in cui fare un punto generale su PVR e SET.

Il 4 maggio 2018 è stato raggiunto un accordo relativo al sistema incentivante per il collocamento di prodotti assicurativi destinato al personale delle Filiali della Divisione Banca dei Territori e agli specialisti Tutela delle Direzioni Regionali, denominato **Sistema Eccellenza Tutela (SET)**.

Il SET è aggiuntivo al PVR (ricordiamo che a maggio dell'anno scorso sono stati raggiunti oltre al SET anche gli accordi su PVR 2018, "Welcome Bonus" e Lecoip 2.0).

In caso di raggiungimento degli obiettivi di filiale sui prodotti assicurativi, il SET verrà riconosciuto a **tutti i colleghi della filiale**, con importi differenziati per ruolo professionale. L'accordo è stato importante quale inizio di una reale contrattazione dei sistemi incentivanti perché ha consentito di confermare il risultato di filiale e non individuale; a sua volta il riferimento di filiale permette di coinvolgere tutti i ruoli della filiale.

Per il finanziamento del SET 2018 è stato stanziato un bonus

pool di 32 milioni di euro; nel caso in cui il bonus pool non sia capiente, i “premi teorici” previsti nel SET sono riproporzionati. L’Azienda ha comunicato che sono stati raggiunti gli obiettivi da un numero elevato di filiali e, di conseguenza, da un numero maggiore di personale e che pertanto ha proceduto a riproporzionare i premi finali.

BENEFICIARI

Il PVR spetta al personale a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato (assunto prima del 1° luglio 2018 e che sia in servizio alla data di erogazione) delle Filiali della Divisione Banca dei Territori (Retail, Personal e Imprese) e agli specialisti Tutela delle Direzioni Regionali. Il SET, come il PVR 2018, **non spetta al personale delle ex Banche Venete.**

IMPORTO DEL PREMIO FINALE

RUOLI DI COORDINAMENTO	
Direttore di filiale F5	5.046
Direttore di filiale F4	5.046
Direttore di filiale F3	5.046
Direttore di filiale F2	4.037
Direttore di filiale F1	4.037
Coordinatore imprese	4.037
Coordinatore Commerciale	4.037

RUOLI DI GESTIONE	
Specialista Tutela	6.729
Gestore Privati e Aziende Retail	2.019
Gestore Imprese	2.019

RUOLI DI SUPPORTO	con IVASS	senza IVASS
Gestore Base	1.261	1.009
Addetto Imprese	1.261	1.009
Specialista Estero	1.261	1.009

I premi del personale delle Filiali che rientrano nel 20% delle migliori sono **raddoppiati**.

EROGAZIONE

Il riconoscimento del SET avverrà in concomitanza con l'erogazione del PVR.

Nella prima decade di maggio 2019 verrà quindi accreditato sul conto corrente l'importo netto del PVR, con sistemazione nel cedolino di fine mese.

CRITERI DI EROGAZIONE

Il SET è ridotto in dodicesimi per i mesi interi di assenza dal servizio nel 2018, ottenuti anche per sommatoria di periodi non consecutivi, per le assenze retribuite superiori a 60 giorni lavorativi con esclusione delle assenze:

- per ferie, permessi ex festività, PCR, Banca ore

- per permessi L. 104/92, permessi Banca del Tempo, permessi per gravi patologie (PVG)
- per un periodo di cinque mesi relativamente al congedo di maternità
- per i primi 60 giorni in caso di malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri per l'intero anno.

Il premio è ridotto invece di 1/360 per ogni giorno di assenza non retribuita (es. aspettativa).

Al personale a part time sarà erogato in proporzione all'orario di lavoro.

In caso di variazione della filiale/ruoli professionale, il SET è determinato pro quota, in proporzione ai periodi svolti nelle diverse filiali/ruoli professionali.

Il SET non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto; è comprensivo dell'eventuale "indennità perequativa" ex Cariplo; non è considerato utile ai fini dell'eventuale "assegno di rivalsa" ex Cariparo.

EFFETTI DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Per i vincoli dati dalla Banca d'Italia, il SET non viene riconosciuto nel caso in cui il collega abbia subito, nel corso del 2018, il provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio" o "licenziamento".

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Il SET non viene riconosciuto in caso di valutazione negativa "non in linea con le attese di ruolo" ed è ridotto del 50% nel caso di valutazione "parzialmente in linea con le attese di ruolo"

Intesa Sanpaolo: il punto su PVR 2018

Ricordiamo che a maggio dell'anno scorso sono stati raggiunti gli accordi sul PVR 2018, che prevedevano un incremento del premio base di € 1.200 denominato "Welcome Bonus" per il Piano d'Impresa 2018-2021 erogato in via anticipata a luglio per permettere la sottoscrizione del Lecoip 2.0, e del Sistema Eccellenza Tutela (SET).

L'Azienda ha comunicato che, in base ai risultati del Bilancio di Gruppo relativo al 2018, è stato superato del 6,4% il budget relativo al Risultato Corrente Lordo di Gruppo. Per effetto di ciò, **l'accordo prevede un incremento degli importi del premio base e aggiuntivo pari al 9,6%.**

L'Azienda ha anche comunicato che le Divisioni Banca dei Territori, Private Banking, Asset Management e Insurance non hanno invece raggiunto il 100% del budget: l'accordo ha migliorato la salvaguardia in tali situazioni e pertanto **è comunque prevista l'erogazione dell'intero premio aggiuntivo ma queste Divisioni non avranno l'erogazione del Premio di eccellenza.** L'Azienda ha dichiarato che si riserverà di intervenire con erogazioni discrezionali per premiare l'impegno di singoli colleghi di queste Divisioni.

Come abbiamo già dichiarato all'Azienda fin dall'incontro del 28 febbraio, siamo contrari a queste iniziative discrezionali che non tengono conto dell'apporto collettivo di tutti i colleghi al raggiungimento dei risultati di Bilancio: l'impegno e la professionalità che, anche nella difficile

situazione di mercato, ha contraddistinto l'operato di tutto il personale del Gruppo, deve avere un giusto riconoscimento economico.

Giovedì 14 marzo è stato sottoscritto inoltre il verbale di accordo in merito alla verifica delle condizioni richieste per l'applicazione della normativa sulla detassazione del PVR 2018 e, come negli anni precedenti, i colleghi potranno optare per il Conto Sociale in modo da beneficiare delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa di legge. Agli inizi di maggio, dopo l'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea degli azionisti, sarà accreditato sul conto corrente l'importo netto del PVR, con sistemazione nel cedolino di fine mese. A breve sarà disponibile la procedura per destinare l'erogazione del PVR nel Conto sociale.

Per quanto riguarda il Sistema Eccellenza Tutela (SET) destinato al personale delle filiali di Banca dei Territori e agli Specialisti Tutela delle Direzioni Regionali (con esclusione dei colleghi ex Banche Venete), l'Azienda ha comunicato che sono molte le filiali che hanno raggiunto il budget. L'Azienda ha comunicato che sono ancora in corso i conteggi e che sarà in grado di comunicare gli importi dei premi per i colleghi delle filiali che hanno raggiunto il budget **solo ai primi giorni di maggio.**

Con l'occasione vi informiamo anche che abbiamo aggiornato la Guida PVR e Conto Sociale. Come al solito le parti variate sono evidenziate in giallo in questo modo. Abbiamo anche creato una mail dedicata infopvr@informafisac.net a cui rivolgersi per chiarimenti e consulenze personalizzate. Vi ricordiamo infine che potete contattare anche i nostri sindacalisti sul territorio.

Fonte: sito Fisac Intesa Sanpaolo

Intesa Sanpaolo: PVR 2018 e Sistema Eccellenza Tutela

Nell'incontro odierno l'Azienda ha comunicato che, in base ai risultati del bilancio di Gruppo relativo al 2018, **sono state raggiunte le condizioni minime richieste dai Regulatori necessarie per il riconoscimento del PVR 2018** e per l'applicazione della normativa sulla detassazione del premio. Inoltre, come negli anni precedenti, i colleghi potranno optare per il Conto sociale.

L'accordo, per effetto di un risultato di Gruppo superiore del 6,4% del valore di budget, determina un incremento degli importi del premio base e aggiuntivo pari al 9,6%.

L'Azienda ha invece comunicato che le Divisioni Banca dei Territori, Private Banking, Asset Management e Insurance non hanno raggiunto il 100% del budget e conseguentemente **per tali divisioni non è possibile procedere con l'erogazione dell'eccellenza**. L'Azienda ha dichiarato che si riserverà di intervenire con erogazioni discrezionali per premiare l'impegno di singoli colleghi di queste Divisioni.

Abbiamo ribadito con forza che non condividiamo tale iniziativa discrezionale. Riteniamo invece che i premi debbano valorizzare l'apporto collettivo al raggiungimento dei risultati.

Abbiamo evidenziato che i risultati complessivamente conseguiti testimoniano l'impegno e la professionalità che, anche nella difficile situazione di mercato, ha contraddistinto l'operato di tutto il personale del Gruppo.

Richiediamo pertanto un riconoscimento economico adeguato allo

sforzo profuso che ha consentito il raggiungimento di un utile netto di oltre 4 miliardi di euro.

Con riferimento al Sistema Eccellenza Tutela (SET) per Banca dei Territori previsto dall'accordo, l'Azienda ha comunicato che sono stati raggiunti gli obiettivi da un numero elevato di filiali e che si procederà all'erogazione del premio.

Nel corso della prossima settimana verranno forniti gli importi dei premi base, aggiuntivo e SET.

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN**

Fonte: www.fisacintesasanpaolo.it