

COMUNICATO AI QUADRI SINDACALI UNISIN GRUPPO INTESA SANPAOLO
SOTTOSCRITTI GLI ACCORDI SU: LECOIP 3.0, PVR (Credito) e PAV (Assicurativo) 2022

Nella giornata di oggi, dopo una lunga trattativa, sono stati sottoscritti tre accordi su:

- Premio Variabile di Risultato (PVR 2022) e Premio Aziendale di Produttività Variabile (PAV), in pagamento nel 2023, per i colleghi rispettivamente del credito e assicurativi;
- Premio di piano LECOIP 3.0

Il PVR e il PAV, il cui importo è stato aumentato rispetto a quello dello scorso anno, prevede anche una quota denominata “Welcome Bonus” di 1.300 euro che sarà erogata in anticipo (entro luglio 2022) e sarà finalizzata principalmente alla sottoscrizione di azioni Intesa Sanpaolo destinate al LECOIP 3.0. Il Collega, come già avvenuto in passato, potrà decidere se ricevere tale anticipo in contanti o in azioni della Banca (free Share). In quest’ultimo caso l’interessato sottoscriverà direttamente il piano “Long Term Incentive” (LECOIP 3.0) che scadrà nel 2025, ricevendo una quota di azioni gratuite aggiuntive (Matching Shares) differenziate in base al ruolo professionale/seniority di appartenenza.

Per gli accordi riguardanti PVR e PAV 2022, fermi i criteri stabiliti in precedenza, abbiamo ottenuto alcuni miglioramenti.

Il PVR 2022 è composta da una premio Base e un premio di Eccellenza. Il premio Base è a sua volta composto da tre quote: A, B e C.

Il costo totale (Bonus Pool) a carico dell’azienda è di 116 mln di euro (quota A più B), rispetto ai 110 mln dello scorso anno, ai quali si aggiungono altri 95 mln per finanziare il “Welcome Bonus di Piano” per il LECOIP 3.0 (quota C).

Il Bonus Pool, come in precedenza, potrà incrementarsi sino ad un massimo del 30% nel caso in cui il “Risultato Corrente Lordo” di Gruppo sia superiore al dato di budget previsto.

Le modifiche migliorative apportate, rispetto alla precedente versione, sono:

PVR

- **aumentata** la quota A per le figure con premio fino a 1.000 euro (ad esempio: il Gestore Base passa da 660 euro a 800 euro);
- **eliminata** la riduzione del 25% del premio per coloro che avevano una RAL superiore al 40% (e inferiore al 60%) rispetto al RAL della media della figura professionale d’appartenenza;
- **diminuita** la percentuale di riduzione del premio - dal 40 al 25 - per coloro che avevano una RAL superiore al 60% rispetto alla RAL della media della figura professionale d’appartenenza;
- **estesa** la quota B del premio base di 120 euro lordi anche ai contratti part time con RAL fino a 35.000 euro;
- **introdotta** una quota B di 75 euro lordi per coloro che hanno una RAL superiore a 35.000 e inferiore o pari a 37.000 euro, ivi compresi i lavoratori con contratto part time;
- **incrementata** di 100 euro la quota C del premio Base relativa al “Welcome Bonus di Piano” utile per l’adesione al LECOIP 3.0 (complessivamente 1.300 euro);
- **previsto** un meccanismo di collegamento tra le commissioni generate dai territori commerciali Retail ed Exclusive, rispetto al valore di budget assegnato, che può determinare un incremento del bonus messo a disposizione e che finanzia il premio di Eccellenza per questi due territori (in questo modo sarà riconosciuto il premio d’Eccellenza a tutte le filiale che raggiungono almeno il 100% del budget e non solo al “miglior 20%” con scorecard pari o superiore al 100).

A breve uscirà comunicato unitario e a seguire, per maggiori dettagli, saranno messe a disposizione dei colleghi le nostre guide UNISIN illustrative degli accordi appena sottoscritti.