



30 APRILE 2026: SOTTOSCRITTI GLI ACCORDI LECOIP 2026-2029 - PVR 2026

Il **30 aprile scorso**, al termine di una trattativa serrata che aveva preso avvio all'inizio dello stesso mese, abbiamo sottoscritto gli **accordi** in tema di:

- Piano di incentivazione a lungo termine **LECOIP 2026-2029**,
- Premio Variabile di risultato - **PVR 2026**.

Entrambi rappresentano **strumenti centrali** nella **politica retributiva e incentivante**, con importanti **novità** rispetto alle precedenti intese.

Di seguito illustriamo (pur nella inevitabile necessità di sintesi, data l'articolazione e la complessità della materia) gli **aspetti principali** contenuti nei due accordi.

LECOIP 2026-2029

Per quanto riguarda il LECOIP 2026-2029, il Gruppo ha stanziato complessivamente **520 milioni** di euro, di cui **96 milioni** destinati al cosiddetto **Welcome Bonus di Piano**.

La struttura del Piano riprende, con alcuni adattamenti, quella già utilizzata per il precedente LECOIP 3.0, ma introduce anche **miglioramenti** significativi.

L'adesione sarà possibile attraverso una procedura online disponibile già dal mese di maggio.

Uno degli elementi più evidenti è l'**incremento del Welcome Bonus**, che passa da € 1.300 a **€ 1.500**.

Questo importo, uguale per tutte le figure professionali, a **scelta** dell'interessata/o, potrà essere:

- **liquidato** nella busta paga di **luglio 2026** per **chi decide di non aderire** al Piano **LECOIP**, oppure, **in alternativa**,
- utilizzato per l'**acquisto** delle "**Free shares**" per **chi opta per l'adesione**.

In caso di adesione, l'importo di 1.500 euro utilizzato per l'acquisto di azioni ISP (Free shares) si sommerà alle "**Matching shares**" - queste ultime a carico dell'azienda e differenziate in base al ruolo - andando a costituire il cosiddetto "**capitale protetto**".

Tale capitale rappresenta la base dell'investimento del "**nuovo**" LECOIP.

Alcuni esempi di capitale protetto:

- € 2.200 Gestore Base/title Analyst
- € 2.300 Gestore Privati/Gestore Aziende Retail
- € 2.600 title Specialist (Staff di Governo)/Mestiere
- € 6.000 Direttore di filiale complessità 5

Il capitale protetto aumenterà ulteriormente nel caso in cui non tutti i potenziali destinatari aderiscano al Piano: la quota inoptata sarà redistribuita tra gli aderenti in parti uguali, indipendentemente dal ruolo.

Sul piano finanziario, vi sarà, rispetto al precedente LECOIP, un aumento del rendimento minimo garantito dal 4% al 10% e una riduzione della leva massima da 6 a 5.

Sono state inoltre ampliate le **tutele** in caso di **cessazione del rapporto di lavoro**: il Premio sarà riconosciuto pro-rata non solo nei casi già previsti di pensionamento o accesso al Fondo di Solidarietà, ma anche in caso di cessazione per decesso, invalidità permanente o malattia.

Sul fronte **disciplinare**, è stato **attenuato l'impatto delle sanzioni**: una **sospensione da 1 a 4 giorni** comporterà una riduzione del Premio del 25%, anziché la perdita totale. Solo in presenza di ulteriori sospensioni si arriverà (indipendentemente dalla durata complessiva) all'azzeramento.

Inoltre, eventuali provvedimenti riferiti a periodi precedenti al 17 marzo 2026 incideranno solo sul LECOIP 3.0 e non sul nuovo Piano.

Le **somme non erogate** a causa di sanzioni disciplinari o licenziamenti non saranno trattenute dall'azienda, ma ripartite in parti uguali fra:

- la **Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico**,
- la Società di Mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo (**SoMS**).

Alla **scadenza** del Piano è prevista una **nuova opzione di liquidazione**, che si aggiunge a quelle già esistenti: oltre alla possibilità di ricevere l'intero controvalore in contanti oppure in azioni, sarà possibile optare per una soluzione mista (**50% in contanti e 50% in azioni**).

Dal punto di vista fiscale, è utile distinguere **tre momenti**:

- **all'adesione (2026)**: l'assegnazione delle azioni non genera oneri previdenziali né fiscali. Il **reddito** da lavoro dipendente risulterà formalmente **incrementato**, ma senza effetti sull'imposta diretta dovuta per quell'anno. Restano a carico dell'aderente eventuali **effetti indiretti** dell'aumento del reddito (per esempio, riduzione delle detrazioni, effetti derivanti dal superamento di determinate soglie di reddito che danno diritto ad agevolazioni e bonus, ecc.);
- **durante il Piano**: l'adesione incide sul calcolo dell'**ISEE** per tutta la durata del Piano. Chi usufruisce di prestazioni legate a questo indicatore (bonus bebè, rette scolastiche, ecc.) è invitato a valutare attentamente questo aspetto prima di aderire.
- **alla scadenza**: sull'eventuale **capital gain** realizzato si applica l'**imposta** sostitutiva sulle **rendite finanziarie**, attualmente pari al 26%.

Chi sceglierà di non aderire e ricevere il **Welcome Bonus di € 1.500 in busta paga** dovrà invece considerare le **trattenute previdenziali e fiscali**. In presenza di determinati requisiti di reddito, sarà possibile beneficiare di una **tassazione agevolata**, purché non venga superato, insieme al PVR, il limite complessivo annuo di € 5.000; in caso di superamento delle soglie di legge si applicheranno le aliquote ordinarie.

PVR 2026

L'accordo sul PVR 2026, che sarà erogato nel 2027, prevede un incremento del cosiddetto "**Bonus pool**", che passa da 170 a **177 milioni di euro**. L'aumento riguarda soprattutto la componente del Premio base, rafforzata anche per rendere più conveniente la scelta di destinare il Premio al Conto Sociale.

Come in passato, il **bonus pool potrà crescere ulteriormente** in caso di risultati superiori al budget, fino a un massimo del 30% in più, con un meccanismo proporzionale rispetto al livello di superamento degli obiettivi. Un ulteriore somma destinata a incrementare il montante per l'eccellenza deriverà dai ricavi commissionali generati nei territori commerciali Retail ed Exclusive di BdT.

I **destinatari** restano sostanzialmente gli stessi delle precedenti edizioni: personale a tempo indeterminato, con alcune esclusioni specifiche legate a particolari sistemi incentivanti o ruoli manageriali.

Il Premio spetta a chi ha superato il periodo di prova entro fine 2026 ed è in servizio al momento dell'erogazione, salvo una deroga migliorativa di valenza etica che ha previsto l'erogazione nei casi di **decesso** o a chi cesserà il servizio per **invalidità permanente** o **malattia** (eventi successivi al 1° gennaio 2027).

Il PVR rimane articolato in **due componenti**:

- **Premio base**,
 - **Premio di eccellenza**,
- entrambe **migliorate** rispetto al passato.

Premio base

È **confermata la struttura** del Premio base, composto da:

- **Quota 1**,
- **Quota 2** (per RAL "basse"),
- **Quota 3** (sostitutiva delle Quote 1 e 2 e pari a € 450) per il personale assunto nel 2° semestre che abbia superato il periodo di prova a fine anno.

La **Quota 1** registra un **aumento significativo**, soprattutto per i **livelli più bassi**, con **incrementi che sfiorano il 10%**. A titolo di esempio, la Quota 1 del Gestore base passa da € 1.275 a € 1.400.

Inoltre, chi sceglie di destinare la Quota 1 al **Conto Sociale** (welfare aziendale) beneficerà di una ulteriore **maggiorazione** pari a circa il 20%. Per esempio, nel caso del Gestore base l'erogazione in Conto sociale della Quota 1 corrisponderà a complessivi € 1.675 (anziché € 1.400 per la formula "cash").

Questa scelta comporta però la **rinuncia definitiva alla monetizzazione**: le somme potranno essere utilizzate solo per servizi di welfare e, se non interamente spese entro il 2027, confluiranno nel Fondo pensione di Gruppo, oppure andranno perse in assenza di una posizione aperta presso FondISP.

La **Quota 2**, destinata a chi ha una RAL contenuta, viene anch'essa migliorata, passando a € 150 per i redditi fino a 37.000 euro.

Quindi la Quota 2 è prevista per i seguenti importi in relazione alla RAL:

- RAL fino a **€ 37.000** **€ 150**
- RAL oltre € 37.000 e fino a **€ 40.000** **€ 100**

Premio di eccellenza

Il funzionamento dell'eccellenza per le strutture prive di *scorecard* rimane invariato rispetto agli anni passati.

Nella rete, invece, le Quote A e B del Premio di eccellenza sono state unificate in una **nuova Quota "ALFA"** (con cifre già definite in accordo e **non soggette a riproporzionamento**) destinata alla rete Banca dei Territori, Unità Reclami BdT, Specialisti Protezione e Specialisti Commerciali Protezione Imprese.

Per la rete BdT l'ammontare della Quota ALFA sarà determinato dal posizionamento della filiale di assegnazione rispetto a **4 fasce** definite in base al punteggio della *scorecard* (che dovrà essere almeno pari a 100), così articolate:

- Fascia I: "miglior" 5%
- Fascia II: successivo 15%
- Fascia III: successivo 20%
- Fascia IV: 60% restante

Sono previsti incrementi in caso di raggiungimento di almeno il 100% del **budget dei Premi No Motor**.

La **Quota GAMMA**, che sostituisce la precedente Quota C, mantiene l'impostazione già nota ma con alcune modifiche migliorative, tra cui requisiti di accesso più favorevoli per le **filiali con almeno 20 dipendenti**, per le quali viene abbassata la soglia minima di risultato richiesta (105% del budget dei ricavi commissionali, contro il valore del 110% confermato per le altre filiali).

ALTRE PREVISIONI

Le assenze per congedo per le **donne vittime di violenza di genere** sono inserite fra quelle che non comportano decurtazione del Premio.

Restano **invariati** i criteri relativi alla **valutazione professionale** e alla **formazione**.

Come Organizzazioni sindacali valutiamo positivamente le intese raggiunte in particolare per l'aumento del Welcome Bonus nel LECOIP e per il rafforzamento del PVR, sia nella componente base sia in quella di eccellenza.

Di rilievo anche il superamento di alcuni meccanismi penalizzanti del passato, come il riproporzionamento, e l'introduzione di elementi che favoriscono una maggiore equità e sostenibilità del sistema incentivante.

Infine, con l'obiettivo di rendere il sistema più trasparente ed equo, siamo anche riusciti a intervenire su alcune *scorecard* (ambito in cui solitamente vige la piena discrezionalità aziendale): per esempio con riferimento ai reclami abbiamo ottenuto che essi possano avere un impatto negativo solo se sarà accertata l'effettiva responsabilità della filiale.

8 maggio 2026

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