

dal sito [Fisac Intesa Sanpaolo](#)

8 maggio 2018

Gli accordi raggiunti la settimana scorsa rappresentano un importante risultato nella contrattazione di salario aziendale a favore di tutti i colleghi del Gruppo.

In merito al PVR 2018, abbiamo ottenuto:

- Un incremento della quota base di € 1.200 denominato "Welcome Bonus di Piano". L'erogazione di questo importo sarà anticipato a luglio, finalizzato all'opzione di sottoscrizione di azioni Intesa Sanpaolo destinate al LECOIP 2.0.
- L'innalzamento della quota aggiuntiva per i ruoli/seniority più basse.
- Un abbassamento delle soglie di accesso al PVR legate al raggiungimento dei budget.

Nell'accordo su LECOIP 2.0, abbiamo previsto:

- L'aumento del capitale netto protetto per i ruoli/seniority più bassi a partire da € 1.800 per gestore base/seniority 1 ed € 2.000 per gestore par/seniority 2, riducendo di conseguenza le distanze con gli importi destinati ai ruoli/seniority più elevati.
- La redistribuzione delle quote inoptate a favore dei colleghi aderenti, ottenendo così che venga distribuito in ogni caso l'intero montante destinato al Lecoip.
- L'erogazione anche ai colleghi ex Banche Venete e ISP Casa dell'anticipo di 1.200 euro utile alla sottoscrizione del Lecoip, che verrà recuperato alla scadenza del Piano nel 2022.
- Il versamento da parte dell'Azienda alla Onlus degli importi del Lecoip non erogati per effetto dei provvedimenti disciplinari (sospensione dal servizio/licenziamento).
- Il raddoppio dell'apprezzamento del titolo attraverso l'incremento della quota di rivalutazione (dal 75% del "vecchio" Lecoip al 100% del Lecoip 2.0) ed un aumento della base di azioni su cui si calcola l'apprezzamento (da 5 volte il capitale protetto del "vecchio" Lecoip a 8 volte il capitale protetto del Lecoip 2.0).

Per tutti gli approfondimenti relativi al Lecoip 2.0 potete consultare la nostra nuovissima [Guida al Lecoip 2.0](#)

È stato inoltre sottoscritto un accordo relativo al sistema incentivante per il collocamento di prodotti assicurativi destinato al personale delle filiali e agli Specialisti Tutela, totalmente aggiuntivo e collegato al PVR, denominato **Sistema Eccellenza Tutela (SET)**.

Abbiamo ottenuto che 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 a partire da 1.200 euro lordi per il gestore base senza abilitazione IVASS e 1.500 euro lordi per i gestori base con abilitazione, riducendo gli spazi di discrezionalità aziendale nel salario incentivante.

Purtroppo non siamo riusciti ad estendere per il 2018 il SET a Filiale on Line e Banca Prossima perché la score card di riferimento è collegata ai Portafogli assegnati alle filiali fisiche. Abbiamo però sottoscritto la previsione di contrattazione per queste due realtà per il 2019.

È particolarmente rilevante l'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 e contenere il differenziale tra le diverse figure professionali.