dal sito fisacgruppointesasanpaolo.it

Accordi PVR e PAV 2022 e Lecoip 3.0

In nottata abbiamo raggiunto tre importanti accordi sul salario variabile destinato a sostenere gli obiettivi del Nuovo Piano di Impresa, con l'intento di riconoscere il fondamentale contributo dei colleghi alla realizzazione del Piano stesso.

La quota base del PVR 2022 è stata aumentata per i livelli professionali più bassi: si parte da un livello minimo (riferito al Gestore Base) che diventa 800 euro. **Si aggiungono inoltre 120 euro per le RAL sotto i 35.000 euro e 75 euro per i colleghi con RAL tra 35.000 e 37.000 euro**.

Verranno inoltre erogati 1.300 euro aggiuntivi sia per PVR che per PAV, a titolo di "welcome bonus" del Premio sul Piano di Impresa. Il collega potrà optare per l'erogazione in contanti oppure destinarli all'adesione volontaria al Lecoip 3.0. In questo caso riceverà una quota di azioni gratuite aggiuntive, differenziate rispetto al ruolo professionale o seniority.

Il Lecoip 3.0 prevede nuovamente un capitale netto garantito, che **per la prime due fasce professionali / seniority abbiamo incrementato rispettivamente a 2.000 ed a 2.100 euro**, diminuendo ulteriormente la differenza con i ruoli più elevati. Il Lecoip 3.0 prevede inoltre sia una rivalutazione garantita indipendente dall'eventuale apprezzamento del titolo, sia un diverso meccanismo di riconoscimento del possibile apprezzamento del titolo che valorizza in misura maggiore eventuali apprezzamenti molto bassi.

Abbiamo anche chiesto che l'azienda riattivi la possibilità per i colleghi interessati di ottenere **un prestito pari all'importo garantito del Lecoip**, da restituire al momento della liquidazione del Piano stesso.

Più in generale, abbiamo ottenuto **un significativo aumento della quota base del PVR** per i ruoli professionali più bassi, abbiamo **cancellato il riferimento alle RAL del Full Time per i Part Time** con stipendio effettivo fino a 35.000€ (in questo modo potranno beneficiare della maggiorazione della quota base del PVR), abbiamo **limitato ai soli colleghi con stipendio che superano di più del 60% la RAL media per il ruolo il riferimento alle RAL medie per l'erogazione del PVR** (riducendo così le collegate penalizzazioni). Rispetto alla **quota di "eccellenza"** è stato introdotto **un meccanismo che supera la precedente limitazione al miglior 20% delle filiali**, garantendo il pagamento del premio a tutte quelle che raggiungono il 100% del proprio budget, riproporzionando l'importo. Per i territori Retail ed Exclusive la quota di "eccellenza" (prevista a fronte del raggiungimento di almeno il 90% del budget commissionale del territorio commerciale) verrà finanziata attraverso **un meccanismo sperimentale di "retrocessione" di una percentuale delle commissioni** ed erogata a tutte le filiali che raggiungano almeno il valore 100 delle proprie scorecard.

Come preannunciato, **non abbiamo sottoscritto il SET** (Sistema Eccellenza Tutela) che rimane aggiuntivo al PVR.

È stato previsto un importo minimo pari a 800 euro per il PAV dei colleghi assicurativi e anche il PAV prevede quote aggiuntive per le RAL più basse.

Nel più breve tempo possibile diffonderemo tutti i particolari delle intese e le correlate Guide.

Gli accordi raggiunti – soprattutto nell'ambito dell'attuale congiuntura economica e della grave instabilità mondiale –

rappresentano **un importante risultato nella contrattazione collettiva del salario** e continuano a limitare la discrezionalità aziendale.