

Aumentano bonus pool, welfare e tutele per le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo

Nella giornata del 30 aprile la **FISAC CGIL**, assieme alle altre OO.SS., ha firmato l'accordo sul Premio di Piano (cd Lecoip) e sul nuovo PVR che andrà in pagamento nella primavera del 2027.

“Abbiamo raggiunto un risultato molto importante per tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo” dichiara il Segretario Responsabile del Gruppo per la **FISAC CGIL Roberto Gabellotti**, “sia per il contenuto dell'accordo sia perché, nonostante la forte insistenza aziendale, la nostra ferma contrarietà all'introduzione di clausole contenenti elementi di premialità a carattere individuale ha impedito che sul testo ci fossero strumenti per rilevare la performance commerciale di ciascuno, che avrebbero intensificato le pressioni commerciali e intorbidito il clima nelle filiali”.

Bonus pool in aumento e più valore al welfare

La principale novità riguarda il bonus pool del premio base di quest'anno. “Afferma **Roberto Gabellotti**: il valore ammonta complessivamente a 117 milioni di euro ed è maggiorato di 12 milioni rispetto a quello dell'anno precedente, con un incremento netto pari al 9,8% sulla figura del gestore base”.

“Con questo accordo, il prossimo anno verrà anche distribuita una quota aggiuntiva di premio base maggiore del 20% rispetto alla quota cash per tutti coloro che opereranno per il Conto Sociale, affinché l'intero valore così determinato, denominato “Valore Welfare”, possa essere fruito esclusivamente sotto forma di servizi welfare, senza possibilità di monetizzazione”.

Premio di eccellenza e nuova quota “Alfa”

“Relativamente al Premio di Eccellenza e alla nuova quota “Alfa”, che raggruppa le due quote A e B degli anni passati” prosegue **Roberto Gabellotti**, “va sottolineato il superamento del criterio del riproporzionamento, che aveva ridotto i premi del 2024 e del 2025”.

“Le filiali saranno suddivise in diverse fasce con un punteggio legato al raggiungimento degli obiettivi di natura quantitativa e qualitativa definiti per ciascun territorio commerciale. Il premio corrisponderà al valore riportato nelle tabelle allegate all'accordo per ciascuna figura professionale e sarà ulteriormente incrementato nel caso del raggiungimento degli obiettivi della “Tutela””.

Maggiori tutele per i redditi più bassi e contro la violenza di genere

“La quota destinata alle lavoratrici e ai lavoratori con i salari più bassi è passata da 100 a 150 euro per coloro che hanno una RAL inferiore a 37mila euro”.

“Dal punto di vista delle regole che disciplinano il premio abbiamo introdotto tra le causali di assenza che non incidono sul pagamento del premio anche i permessi per congedo delle donne vittime di violenza di genere, inserendo pertanto nel testo nuove regole improntate alla coerenza, al valore sociale e a principi di assoluta civiltà”.

Lecoip 2026-2029: rendimento garantito e aumento delle free shares

Per quanto riguarda il Premio di Piano (cd Lecoip 2026-2029), che verrà corrisposto a tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo bancario e assicurativo nel 2030 al termine dell’attuale Piano d’Impresa, le novità principali riguardano l’aumento del rendimento minimo garantito al 10%.

“Questo permette di avere un andamento positivo certo dello strumento a fronte delle probabili oscillazioni di mercato del titolo in un contesto economico mondiale difficile come quello attuale” continua **Roberto Gabellotti**.

“Un’altra novità è l’incremento di 200 euro pro-capite del valore delle free shares, il cui valore base è pari a 1.500 euro più il 15%, che costituiscono la base per l’acquisto del cd Certificate, mentre viene confermato il valore delle matching shares, differenziate per figura professionale, aumentando così la base economica complessiva su cui costruire il rendimento del titolo”.

“Dal punto di vista normativo abbiamo inoltre diminuito l’effetto dei provvedimenti disciplinari sul pagamento del premio che ora, nelle circostanze delimitate dall’accordo, inciderà solo per il 25%”.

L’obiettivo sindacale: redistribuire gli utili alle lavoratrici e ai lavoratori

“A fronte di un aumento degli utili aziendali, l’obiettivo sindacale è quello di raggiungere una più equa distribuzione dei risultati a vantaggio delle lavoratrici e dei lavoratori” conclude il Segretario Responsabile della **FISAC CGIL**.

“Con l’accordo PVR pensiamo di aver raccolto questa esigenza, dando in primo luogo maggiore certezza di reddito rispetto all’impegno quotidiano delle colleghe e dei colleghi. In secondo luogo, con l’aumento della quota di bonus pool e del premio base per figura professionale abbiamo dato ancora più importanza alla remunerazione contrattata che redistribuisce una quota incrementale di salario”.

“Infine, con la firma dell’accordo sul Lecoip” riprende **Roberto Gabellotti**, “abbiamo confermato una remunerazione a medio termine legata agli sviluppi del medesimo Piano il cui rendimento garantito permette di avere un valore certo, indipendentemente dalla variabilità dei mercati”.

I prossimi passi sul Contratto di Secondo Livello

“I passi successivi saranno il completamento del Contratto di Secondo Livello in materia di ruoli, mobilità, politiche commerciali ed evoluzione dell’organizzazione del lavoro, confermando e migliorando le tutele e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo”.

SCARICA ALLEGATI IN PDF:

- [Accordo PVR 2026](#)
- [Allegati all'Accordo](#)

TESTO DELL'ACCORDO:

ALLEGATI ALL'ACCORDO: