



INTESA  SANPAOLO

mail: segreteria@fabintesasampaolo.org
www.fabintesasampaolo.eu

Premio Variabile di Risultato (PVR) 2025

Introduzione al PVR

Il 15 aprile 2025 è stato raggiunto un Accordo in merito al Premio Variabile di Risultato (di seguito definito PVR) **per l'anno 2025**, con erogazione entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2025 da parte dell'assemblea (indicativamente maggio 2026).

Il PVR spetta a tutto il **personale in servizio con contratto a tempo indeterminato** che abbia **superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2025 e che risulti in servizio al momento dell'erogazione**, con esclusione dei dipendenti con ruoli manageriali e dei Direttori di Area.

Ricordiamo che, ad integrazione delle erogazioni relative ai PVR nel periodo 2022-2025, in data **29 aprile 2022 era stato sottoscritto l'Accordo** per il nuovo Piano di Incentivazione a Lungo termine **LECOIP 3.0**, attivo per l'intero periodo del Piano d'Impresa 2022-2025, che aveva stabilito un importo di **1.300€ lordi pro-capite** riconosciuto in sede di PVR 2022 (Quota C del Premio Base relativa al Welcome Bonus di Piano) con possibilità di conversione in azioni ordinarie Intesa Sanpaolo.

Per informazioni più dettagliate rimandiamo alla specifica Guida FABI su LECOIP 3.0. ([clicca qua per scaricarla](#)).

Novità PVR 2025

In questo paragrafo iniziale riassumiamo, per comodità, le principali novità rispetto agli Accordi relativi ai Premi Variabili di Risultato degli anni precedenti.



E' stata introdotta una nuova quota del Premio di Eccellenza (detta **QUOTA C**), finanziata attraverso i ricavi commissionali della Divisione BdT. L'erogazione di questa quota avviene per le filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness, Terzo Settore e Digitali Remote al raggiungimento (a livello di singola filiale) di almeno il 110% del budget dei ricavi commissionali, con indicatore di Eccellenza operativa misurato nella scorecard quota A almeno pari al 100% del target. **Questa quota non prevede nessun tipo di riproporzionamento in fase di erogazione.**



Sono **cresciuti gli importi tabellari del Premio Base** (Quota 1) per tutte le figure professionali/title professional, così come **è aumentata da 400€ a 450€ lordi la quota una tantum** (Quota 3 del Premio Base) per il **personale assunto successivamente al 1° luglio 2025** e che concluderà il periodo di prova entro il 31 dicembre 2025.



È stata **elevata a 40.000€** (era 39.000€ nel 2024 e 37.000€ nel 2023) la **soglia massima di RAL** al 31.12.2025, indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale, che **garantisce un'erogazione supplementare di 100€ lordi** (Quota 2 del Premio Base). Rimangono invariati i **150€ lordi** per il personale con RAL inferiore o pari a **35.000€**.



Abbiamo definito tramite Accordo **l'impegno a rivedere nel prossimo anno, anche in vista del nuovo Piano di Impresa, le modalità di determinazione della retribuzione variabile** affinché siano improntate ad una maggior semplificazione e trasparenza.



Sono stati **aumentati da 60 a 90 i giorni di sterilizzazione per le assenze derivanti da congedi parentali** che non impattano sulla determinazione del PVR, confermando la continua attenzione agli strumenti relativi alla genitorialità.



Per quanto riguarda la **formazione obbligatoria** abbiamo ottenuto che, nel caso di **fruizione in ritardo fino a 15 giorni** di calendario, ma comunque entro il 15 febbraio 2026, la decurtazione del Premio di Eccellenza **sarà pari al 10%** (in precedenza era del 30%). Le eventuali fruizioni della formazione obbligatoria con un ritardo superiore ai 15 giorni di calendario rimangono decurtate del 30%.



Sono stati previsti **3 momenti di verifica** (nei mesi di luglio 2025, ottobre 2025 e gennaio 2026) **dell'andamento delle filiali BdT in merito alle condizioni stimate di accesso alle quote di eccellenza** suddivisi per territorio commerciale al fine di acquisire maggior consapevolezza dei rispettivi obiettivi.



Abbiamo ottenuto **l'impegno aziendale di prevedere incontri di approfondimento, svolti per i Direttori di Filiale** con le competenti funzioni della BdT, per la spiegazione dei meccanismi di funzionamento del PVR 2025 e dei **possibili interventi di riproporzionamento sui Premi di Eccellenza**. Anche questa richiesta è stata fatta in ottica di maggior trasparenza nella comunicazione da parte dell'Azienda.



Abbiamo innalzato da 150€ a 200€ la maggiorazione da applicare al Premio Base a tutela della quota A del Premio di Eccellenza eventualmente ridotta a causa del Bonus Pool incapiante. Tale tutela permette di **evitare che il PVR, a seguito del riproporzionamento della quota A del Premio di Eccellenza, possa risultare inferiore al Premio Base** e, allo stesso tempo, consente di riconoscere un *quid* ascrivibile alla quota di eccellenza eccessivamente decurtata.



Tra gli **obiettivi utili** a beneficiare della **decontribuzione** del PVR 2025 sono stati inseriti gli incrementi del numero di **settimane corte** e del numero di **giornate di Lavoro Flessibile da Casa** fruite nel 2025 rispetto al 2024 con il proposito di favorirne l'utilizzo anche in rete.



Tra gli **indicatori necessari all'erogazione** del PVR 2025, anche ai fini della tassazione agevolata, è stato inserito **l'incremento delle ore di formazione flessibile** effettuate nel 2025 rispetto al 2024 con lo scopo di favorirne la fruizione, secondo le esigenze delle colleghe e dei colleghi.

Componenti del PVR 2025

Per il PVR 2025 è stato previsto un montante (c.d. *Bonus Pool*) pari a **170 milioni di euro**, in **aumento di 5 milioni di euro** rispetto allo scorso anno.

Le componenti del PVR 2025, finanziate dal *Bonus Pool*, sono le seguenti:

- **Premio Base** per un ammontare complessivo di circa **105 milioni di euro**;
- **Premio di Eccellenza** per un ammontare complessivo di circa **65 milioni di euro**:
 - circa 40 milioni di euro previsti per la **Quota A**.
A questo importo si aggiunge l'ammontare finanziato attraverso i ricavi commissionali generati nei territori commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori;
 - circa 25 milioni di euro assegnati alla **Quota B**;
 - **una nuova Quota C**, con un costo complessivo finanziato attraverso i ricavi commissionali della Divisione Banca dei Territori.

La parte di **Bonus Pool** composta dall'ammontare destinato al Premio Base (circa 105 milioni di euro) e alla Quota A del Premio di Eccellenza (circa 40 milioni di euro), pari a circa **145 milioni di euro**, **viene maggiorata** con una progressione di tipo lineare sino ad un **massimo del 30%** del valore iniziale nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo sia superiore al dato di budget sino ad un massimo del 20%.

Mentre, il **residuo Bonus Pool di 25 milioni di euro**, stabilito per la Quota B del Premio di Eccellenza, nel caso in cui il risultato delle Commissioni del comparto Tutela Danni riferibili alla Divisione Banca dei Territori (Motor e No Motor, escluse le CPI e le CPI Mutui a premio annuo) raggiunga un valore superiore al 90% del valore del budget, **viene maggiorato** di un importo pari al **35% della differenza tra il risultato delle Commissioni generate e il 90% del dato di budget**.

Per le strutture non ricomprese in alcuna Divisione si farà sempre riferimento al solo "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo.

Premio Base

Il Premio base, erogato secondo le regole dettagliate nell'Accordo, è formato dalle seguenti quote:

- **QUOTA 1:** è erogata in **base alla figura professionale assegnata** o al **title professional attribuiti** e potrà essere incrementata nella misura massima del 30%, nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo superi il dato di budget fino ad un massimo del 20%.

I valori tabellari, rispetto al PVR precedente, **sono stati rivisti tutti in significativo aumento grazie alla contrattazione con le Organizzazioni Sindacali** e sono consultabili nelle pagine successive a questo paragrafo.

- **QUOTA 2:** è differenziata **in base alla RAL** (Retribuzione Annua Lorda) **al 31 dicembre 2025** (indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale) e viene riconosciuta nel seguente modo:
 - ✓ un importo di **150€ lordi** alle/ai colleghe/i la cui **RAL sarà pari o inferiore a 35.000 €**;
 - ✓ un importo di **100€ lordi** alle/ai colleghe/i la cui **RAL sarà superiore a 35.000€ ma inferiore o pari a 40.000€**;
 - ✓ **nessuna erogazione** spetta nel caso in cui la **RAL superi i 40.000€**.

Questa quota del Premio Base **non è utile ai fini dei moltiplicatori** applicati per la determinazione del **Premio di Eccellenza** eventualmente spettante.

- **QUOTA 3:** di importo pari a **450€ lordi** è **riconosciuta esclusivamente al personale assunto dal 1° luglio 2025** che abbia superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2025.

In caso di **valutazione negativa ("Inadeguato")** il **Premio Base** (per la parte delle Quote 1 e 2) **viene corrisposto** nella misura del **50%**.

Per coloro che hanno un rapporto di lavoro a **tempo parziale** (*part-time*), **i valori** delle componenti del premio (con esclusione della Quota 2 del Premio Base) **saranno riproporzionati** in funzione della durata del proprio orario di lavoro.



Valore tabellare del Premio Base Quota 1

Di seguito trovate le tabelle relative agli importi riconosciuti in funzione della figura professionale o del title professional assegnati.

Allegato 2

Famiglia	Tabellare Premio Base Quota 1 PVR 2025
----------	--

Banca dei Territori – Filiali con scorecard

Direttore Filiale - F5	3.140,00
Direttore Filiale - F4	2.660,00
Direttore Filiale - F3	2.180,00
Direttore Filiale - F2	1.700,00
Direttore Filiale - F1	1.490,00
Coordinatore Imprese	1.490,00
Coordinatore Agribusiness	1.490,00
Coordinatore Commerciale	1.410,00
Coordinatore di Relazione	1.410,00
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	1.410,00
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	1.410,00
Gestore Imprese Top Value	1.490,00
Gestore Imprese	1.410,00
Gestore Agribusiness	1.410,00
Gestore Terzo Settore	1.350,00
Gestore Aziende Retail	1.350,00
Gestore Privati	1.350,00
Gestore Digitale Remoto	1.350,00
Gestore Enti	1.350,00
Gestore Base	1.275,00
Gestore Base Imprese	1.275,00
Gestore Base Agribusiness	1.275,00
Gestore Base Terzo Settore	1.275,00
Ausiliario	1.275,00

Banca dei Territori – Monte Pegni

Responsabile Monte Pegni	1.700,00
Perito Monte Pegni	1.350,00
Addetto Monte Pegni	1.275,00

Banca dei Territori – Filiale Digitale e Filiale Digitale Specializzata

Direttore Filiale Digitale	1.700,00
Coordinatore Commerciale Digitale	1.410,00
Gestore Digitale	1.350,00

Banca dei Territori – Direzioni Regionali/Direzione Impact/Direzione Agribusiness/Direzione Filiale Digitale

Specialista DR	1.410,00
Addetto DR	1.275,00
Specialista Crediti DR	1.490,00
Addetto Crediti DR	1.350,00

Allegato 2

Famiglia	Tabellare Premio Base Quota 1 PVR 2025
----------	---

Banca dei Territori – Specialisti di Sede

Specialista	1.410,00
Specialista Protezione	1.350,00
Specialista Commerciale Protezione Imprese	1.350,00

Divisione IMI Corporate and Investment Banking

Coordinatore Sales GTB	3.015,00
Coordinatore Digital Client HUB	2.450,00
Relationship Manager	1.490,00
Corporate Analyst	1.490,00
Specialista GTB	1.410,00
Business Analyst	1.350,00
Assistant Relationship Manager	1.320,00

Divisione ISPB – Filiali Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking

Responsabile Crediti HUB	1.700,00
Responsabile di Sportello	1.410,00
Addetto Crediti	1.410,00
Addetto Amministrativo di Filiale	1.410,00
Addetto Sportello	1.275,00

Staff di Governo

Senior Expert	2.235,00
COA Expert/Expert	1.970,00
Senior Specialist	1.630,00
Specialist	1.410,00
Analyst	1.275,00

Staff Data, A.I., Innovation and Technology

Distinguished	2.235,00
Tech Manager	2.235,00
Principle	1.970,00
Team Leader	1.970,00
Senior	1.630,00
Mestiere	1.410,00
Junior	1.275,00
Analyst	1.275,00

Staff Risk Management e Crediti

Senior Expert	2.450,00
COA Expert/Expert	2.130,00
Senior Specialist	1.790,00
Specialist	1.440,00
Analyst	1.310,00

Esempi di calcolo del Premio Base



Esempio 1 (RAL inferiore a 35.000€)

Ipotesi di Risultato Corrente Lordo superiore al dato di budget del 25%

L'Accordo stabilisce che, al superamento del 20% del budget previsto, **il Premio Base si rivaluta del 30%** (il massimo consentito).

Consideriamo un collega **Gestore Privati** con una **RAL al 31 dicembre 2025 di 34.000€**.

Il **Premio Base** del suo PVR 2025 **sarà così composto:**

→ Quota 1

Il **valore tabellare** previsto per la sua figura professionale è pari a **1.350€** e verrà incrementato del 30% visto il superamento del budget sopra citato.

Quindi, il **valore rivalutato** della Quota 1 del Premio Base sarà di **1.755€** ($1.350€ + 30\% = 1.350€ + 405€$).

→ Quota 2

L'eventuale Quota 2 è legata alla RAL al 31 dicembre 2025 e quest'ultima, essendo **inferiore a 35.000€** (prima soglia definita dall'Accordo), consentirà al collega di **beneficiare di un'ulteriore quota di 150€**.

Premio Base finale

Il Premio Base sarà dato dalla somma delle due quote sopra calcolate ovvero:

1.755€ lordi (Quota 1 rivalutata) + 150€ lordi (Quota 2) per un **totale di 1.905€ lordi**



Esempio 2 (RAL compresa tra 35.000€ e 40.000€)

Ipotesi di Risultato Corrente Lordo superiore al dato di budget del 18%

L'Accordo stabilisce che, fino ad un massimo del 20% del superamento del budget, **il Premio Base si rivaluta con progressione di tipo lineare** fino ad un massimo del 30%.

Applicando, quindi, la proporzione di 1 punto e mezzo di aumento del Premio Base Quota 1 per ogni punto di superamento del Risultato Corrente Lordo rispetto al budget si ottiene una **percentuale di rivalutazione del 27%** ($18\% \times 1,5$).

Consideriamo un collega **Specialist** dello Staff di Governo con una **RAL al 31 dicembre 2025 di 39.500€**.

Il **Premio Base** del suo PVR 2025 sarà così composto:

→ Quota 1

Il **valore tabellare** previsto per la sua figura professionale è pari a **1.410€** e verrà incrementato del 27% visto il superamento del budget sopra citato.

Quindi, il **valore rivalutato** della Quota 1 del Premio Base sarà di **1.791€** ($1.410€ + 27\%$).

→ Quota 2

L'eventuale Quota 2 è legata alla RAL al 31 dicembre 2025 e quest'ultima, essendo **compresa tra 35.000€ e 40.000€** (seconda soglia definita dall'Accordo), consentirà al collega di **beneficiare di un'ulteriore quota di 100€**.

Premio Base finale

Il Premio Base sarà dato dalla somma delle due quote sopra calcolate ovvero:

1.791€ lordi (Quota 1 rivalutata) + 100€ lordi (Quota 2) per un **totale di 1.891€ lordi**



Esempio 3 (RAL superiore a 40.000€)

Ipotesi di Risultato Corrente Lordo superiore al dato di budget del 10%

L'Accordo stabilisce che, fino ad un massimo del 20% del superamento del budget, **il Premio Base si rivaluta con progressione di tipo lineare** fino ad un massimo del 30%.

Applicando, quindi, la proporzione di 1 punto e mezzo di aumento del Premio Base Quota 1 per ogni punto di superamento del Risultato Corrente Lordo rispetto al budget si ottiene una **percentuale di rivalutazione del 15%** ($10\% * 1,5$).

Consideriamo un collega **Coordinatore Commerciale Digitale Remoto** con una **RAL al 31 dicembre 2025 di 41.000€**.

Il **Premio Base** del suo PVR 2025 sarà così composto:

→ **Quota 1**

Il **valore tabellare** previsto per la sua figura professionale è pari a **1.410€** e verrà incrementato del 15% visto il superamento del budget sopra citato.

Quindi, il **valore rivalutato** della Quota 1 del Premio Base sarà di **1.622€** ($1.410€ + 15\%$).

→ **Quota 2**

L'eventuale Quota 2 è legata alla RAL al 31 dicembre 2025 e che, in questo caso, abbiamo ipotizzato essere di 41.000€. Essendo **superiore a 40.000€** l'Accordo **non prevede l'erogazione** della Quota 2.

Premio Base finale

Il Premio Base sarà dato **esclusivamente dalla Quota 1 rivalutata di 1.622€ lordi**.



Esempio 4 (Part-Time con RAL compresa tra 35.000€ e 40.000€)

Ipotesi di Risultato Corrente Lordo superiore al dato di budget del 25%

L'Accordo stabilisce che, al superamento del 20% del budget previsto, **il Premio Base si rivaluta del 30%** (vedi esempio 1).

Consideriamo un collega **Gestore Privati** con una **RAL al 31 dicembre 2025 di 37.500€** ed un **Part-Time all'80%**.

Il **Premio Base** del suo PVR 2025 sarà così composto:

→ **Quota 1**

Il **valore tabellare** previsto per la sua figura professionale è pari a **1.350€** e verrà incrementato del 30% visto il superamento del budget sopra citato.

Quindi, il **valore rivalutato** della Quota 1 del Premio Base sarà di **1.755€** (1.350€ + 30%).

Nel caso del rapporto di lavoro a tempo parziale, la **sola Quota 1 viene riproporzionata all'orario di lavoro effettivo** e quindi, per l'esempio che abbiamo prospettato, **l'importo sarà di 1.404€** (80% di 1.755€).

→ **Quota 2**

L'eventuale Quota 2 è legata alla RAL al 31 dicembre 2025 e quest'ultima, essendo **compresa tra 35.000€ e 40.000€** (seconda soglia definita dall'Accordo), consentirà al collega di **beneficiare di un'ulteriore quota di 100€**.

Premio Base finale

Il Premio Base sarà dato dalla somma delle due quote sopra calcolate ovvero:

1.404€ lordi (Quota 1 rivalutata e riproporzionata all'80%) + 100€ lordi (Quota 2) per un **totale di 1.504€ lordi**.

Premio di Eccellenza

Il Premio di Eccellenza è composto dalla somma delle seguenti quote:

- Quota A
- Quota B (Ex Set)
- Quota C (novità del PVR 2025)

Vediamo in dettaglio le tre quote.

Quota A del Premio di Eccellenza

Il **Bonus Pool** destinato a questa parte del Premio di Eccellenza è pari a circa **40 milioni di euro e viene erogato nella misura del 100%** se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e di tutte le Divisioni è almeno pari al valore di budget. A questo importo si aggiunge l'ammontare finanziato attraverso i ricavi commissionali generati nei territori commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori.

La Quota A del Premio di Eccellenza viene erogata se sono conseguite performance distintive misurate sulla base della **valutazione professionale e degli obiettivi della scorecard della Quota A** di riferimento per la Rete BdT e per l'unità Reclami di BdT.

Il valore tabellare della Quota A del Premio di Eccellenza (inclusiva delle quote relative al Premio Base) **è calcolato in maniera diversa in base alla struttura di appartenenza.**

- ❖ **Per la Rete BdT con scorecard Quota A:** si ottiene **moltiplicando il valore tabellare della Quota 1 del Premio Base** (eventualmente rivalutato) corrispondente alla figura professionale attribuita **per il moltiplicatore** determinato sulla base degli aggregati professionali supporto, gestione e coordinamento (riportati nella tabella successiva) e delle performance del perimetro di riferimento.



L'Azienda ha deciso di modificare le fasce di accesso ai moltiplicatori richiedendo un punteggio più elevato per accedervi rispetto agli anni precedenti.

PVR 2025 - Moltiplicatori per fascia Scorecard QUOTA A – Filiali BDT

	Fascia 1 ≥ 135 punti	Fascia 2 da ≥ 125 a < 135 punti	Fascia 3 da ≥ 115 a < 125 punti	Fascia 4 da ≥ 100 a < 115 punti
Coordinatori	X 8	X 6	X 3,5	X 2,5
Gestori	X 6	X 5	X 3	X 2
Supporto	X 4,5	X 3,5	X 2	X 1,5

- ❖ **Per l'Unità Reclami di BdT:** viene erogato sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla **valutazione professionale**, con priorità ai tre livelli più elevati (sopra le aspettative, ampiamente sopra le aspettative ed eccellente) **tenendo conto anche del giudizio del responsabile di riferimento** a condizione che il **risultato della relativa scorecard sia almeno pari a 100**.
- ❖ **Per le strutture diverse dalla Rete BdT:** viene erogato sulla base del raggiungimento di performance distintive misurate dalla **valutazione professionale** con priorità ai tre livelli più elevati (sopra le aspettative, ampiamente sopra le aspettative ed eccellente), **tenendo conto anche del giudizio del responsabile di riferimento**.

Riproporzionamento Quota A Premio di Eccellenza

Nel caso in cui il numero delle persone che raggiungono l'eccellenza sia più alto di quanto preventivato in fase di definizione del budget, **il Bonus Pool potrebbe non risultare abbastanza capiente per erogare le cifre attese**.

In tal caso **l'Azienda provvederà a riproporzionare** la Quota A del Premio di Eccellenza al fine di rientrare nel Bonus Pool stanziato.

Per evitare che, a seguito del riproporzionamento aziendale della quota A di eccellenza, **il PVR possa risultare inferiore al Premio Base**, è previsto che **il premio risultante dopo il riproporzionamento dovrà essere almeno pari al Premio Base** spettante (eventualmente rivalutato) **maggiorato di 200€**.

Esempi di calcolo Quota A Premio di Eccellenza



Per poter effettuare degli esempi **abbiamo calcolato i riproporzionamenti sulla base di ipotetiche percentuali** che non rispecchiano o non rispecchieranno quelle che eventualmente verranno applicate dall'Azienda sui premi futuri.



Esempio 1 (Quota A non riproporzionata)

Consideriamo un collega **Gestore Privati** con un Premio Base rivalutato di 1.755€ come calcolato negli esempi fatti al paragrafo "Esempi di calcolo del Premio Base".

Supponiamo che la filiale del collega sia andata in **eccellenza in fascia 4**, quindi, secondo la tabella dei "Moltiplicatori per fasce di eccellenza" ha diritto ad un **moltiplicatore pari a 2**.

Moltiplicatori per fasce di eccellenza				
<i>Coordinatori</i>	x 8	x 6	x 3,5	x 2,5
<i>Gestori</i>	x 6	x 5	x 3	x 2
<i>Supporto</i>	x 4,5	x 3,5	x 2	x 1,5

Di conseguenza, applicando la formula **Premio Base x moltiplicatore** (1.755€ x 2) si ottiene un importo complessivo pari a **3.510€ lordi** (comprensivo del Premio Base), per cui il valore ascrivibile alla **Quota A del Premio di Eccellenza è pari a 1.755€** (3.510€ - 1.755€).



Esempio 2 (Quota A riproporzionata e minimo garantito)

Riprendiamo il caso precedente di un collega **Gestore Privati** con un Premio Base rivalutato di 1.755€ operante in una filiale che è andata in **eccellenza in fascia 4**. Quindi, secondo la tabella dei "Moltiplicatori per fasce di eccellenza", ha diritto ad un **moltiplicatore pari a 2**.

La sua Quota A del Premio di Eccellenza (comprensiva del Premio Base) sarebbe di 3.510€ lordi (per le modalità di calcolo rimandiamo all'esempio sopra riportato).

Ipotizziamo che, per via di un raggiungimento dell'eccellenza da parte di un numero di persone superiore al preventivato, il **Bonus Pool risultasse incapiente** e che **l'Azienda decidesse di riproporzionare il Premio di Eccellenza Quota A al 42,46%**.

La Quota A del Premio di Eccellenza riproporzionata risulterebbe di 1.490€ (il 42,46% di 3.510€) e, essendo inferiore al Premio Base rivalutato, **scatterà l'erogazione del valore minimo garantito di 200€** che andrà ad aggiungersi al Premio Base rivalutato di 1.755€ determinando un **PVR di 1.955€**.

Quota B del Premio di Eccellenza (Ex Set)

Il **Bonus Pool** destinato a questa parte del Premio di Eccellenza è pari a circa **25 milioni di euro e viene erogato nella misura del 100%** se il "Risultato Corrente Lordo" della Divisione Banca dei Territori è almeno pari al 90% del valore del budget.

La Quota B del Premio di Eccellenza viene determinata sulla base della valutazione degli obiettivi della scorecard della quota B ("scorecard quota B") di riferimento per le Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness e Digitali Remote della Divisione Banca dei Territori e gli Specialisti Protezione e gli Specialisti Commerciali Protezione Imprese.

Il **valore tabellare** corrisponde all'importo stabilito per **ciascuna figura professionale** (come dallo schema sotto riportato).

Figura professionale	Tabellare Premio Eccellenza quota B PVR 2025
Direttore Filiale - F5	4.000,00
Direttore Filiale - F4	4.000,00
Direttore Filiale - F3	4.000,00
Direttore Filiale - F2	3.200,00
Direttore Filiale - F1	3.200,00
Coordinatore Imprese	3.200,00
Coordinatore Agribusiness	3.200,00
Coordinatore Commerciale	3.200,00
Coordinatore di Relazione	3.200,00
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	3.200,00
Gestore Privati	1.800,00
Gestore Aziende Retail	1.800,00
Gestore Imprese Top Value	1.800,00
Gestore Imprese	1.800,00
Gestore Agribusiness	1.800,00
Gestore Digitale Remoto	1.800,00
Specialista Protezione	6.000,00
Specialista Commerciale Protezione Imprese	6.000,00

	Con abilitazione IVASS	Senza abilitazione IVASS
Gestore Enti	1.200,00	800,00
Gestore Base	1.200,00	800,00
Gestore Base Imprese	1.200,00	800,00
Gestore Base Agribusiness	1.200,00	800,00

Riproporzionamento Quota B Premio di Eccellenza

Nel caso in cui il numero delle persone che raggiungono l'eccellenza sia più alto di quanto preventivato in fase di definizione del budget, **il Bonus Pool potrebbe non risultare abbastanza capiente per erogare le cifre attese.**

Se il Bonus Pool non sarà capiente o non verranno raggiunti i limiti connessi ai rischi non finanziari definiti per la Divisione Banca dei Territori, l'Azienda provvederà a riproporzionare la Quota B del Premio di Eccellenza nell'ambito del Bonus Pool stanziato.

Esempi di calcolo Quota B Premio di Eccellenza



Per poter effettuare degli esempi **abbiamo calcolato i riproporzionamenti sulla base di ipotetiche percentuali** che non rispecchiano o non rispecchieranno quelle che eventualmente verranno applicate dall'Azienda sui premi futuri.

EXAMPLE

Esempio 1 (Quota B non riproporzionata)

Consideriamo un collega **Gestore Privati**.

La Quota B del Premio di Eccellenza è data dal **valore tabellare** corrispondente all'importo stabilito per **ciascuna figura professionale**.



	Coordinatore di Relazione	3.200,00
	Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	3.200,00
	Gestore Privati	1.800,00
	Gestore Aziende Retail	1.800,00

Di conseguenza la **Quota B del Premio di Eccellenza sarà pari a 1.800€ lordi**.

EXAMPLE

Esempio 2 (Quota B riproporzionata)

Consideriamo un collega **Gestore Privati**.

La sua Quota B del Premio di Eccellenza, come visto nel caso precedente, dovrebbe essere pari a 1.800€ lordi.

Supponiamo che, per via di un raggiungimento dell'eccellenza da parte di un numero di persone superiore al preventivato, il **Bonus Pool risultasse incapiente** e che **l'Azienda decidesse di riproporzionare** il Premio di Eccellenza Quota B con una **riduzione del 46,28%**.

Di conseguenza, la **Quota B del Premio di Eccellenza sarà pari a 967€ lordi** (1.800€ - 46,28%).

Quota C del Premio di Eccellenza (novità PVR 2025)

La Quota C del Premio di Eccellenza è **finanziata complessivamente attraverso i ricavi commissionali della Divisione Banca dei Territori**.

L'erogazione del Premio di Eccellenza quota C avviene per le **Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness, Terzo Settore e Digitali Remote della Divisione Banca dei Territori**, nel caso in cui il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e della Divisione Banca dei Territori siano positivi, e le Filiali, a livello di singola Filiale, raggiungano:

- ricavi commissionali almeno pari al 110% del budget assegnato;
- indicatore di Eccellenza operativa (come definita nell'ambito della scheda Seiok 2025) misurato nella scorecard quota A almeno pari al 100% del target assegnato.

Il **valore tabellare** corrisponde all'importo stabilito per **ciascuna figura professionale** (come dallo schema sotto riportato).

Figura professionale	Tabellare Premio Eccellenza quota C PVR 2025
Direttore Filiale - F5	10.000,00
Direttore Filiale - F4	10.000,00
Direttore Filiale - F3	10.000,00
Direttore Filiale - F2	8.000,00
Direttore Filiale - F1	8.000,00
Coordinatore Imprese	8.000,00
Coordinatore Agribusiness	8.000,00
Coordinatore Commerciale	8.000,00
Coordinatore di Relazione	8.000,00
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	8.000,00
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	8.000,00
Gestore Privati	6.000,00
Gestore Aziende Retail	6.000,00
Gestore Imprese Top Value	6.000,00
Gestore Imprese	6.000,00
Gestore Agribusiness	6.000,00
Gestore Digitale Remoto	6.000,00
Gestore Terzo Settore	6.000,00
Gestore Enti	6.000,00
Gestore Base	3.000,00
Gestore Base Imprese	3.000,00
Gestore Base Agribusiness	3.000,00
Gestore Base Terzo Settore	3.000,00



NB. Per la Quota C **non sono previsti meccanismi di riproporzionamento**.

Formazione e impatti sul PVR

Il Premio di Eccellenza (Quota A, Quota B e Quota C) non sarà erogato **in caso di mancato rispetto degli obblighi formativi**.

Nel caso di completamento degli obblighi formativi digitali **oltre i termini di scadenza previsti**, ma comunque **entro il 15 febbraio 2026**, il Premio di Eccellenza (Quota A, Quota B e Quota C) eventualmente spettante **sarà ridotto** con le seguenti modalità:

- **decurtazione del 10%** (novità PVR 2025, prima era fissa del 30%) se la fruizione avviene con un **ritardo fino a 15 giorni** di calendario (compreso il 15mo);
- **decurtazione del 30%** se la fruizione avviene con un **ritardo superiore ai 15 giorni** di calendario.

Nel caso di periodi di assenze non programmabili continuative, **pari ad almeno il 50%**, registrati nel periodo di fruizione dei singoli corsi di formazione rilevanti a questi fini ovvero che l'assenza nell'ultimo giorno lavorativo del periodo di completamento dei singoli corsi di **formazione si protragga per almeno 7 giorni di calendario**, l'Azienda riconoscerà un ulteriore termine per la fruizione utile al soddisfacimento della presente condizione e continuerà **a prestare la massima attenzione per la scadenza di tali termini al rientro da maternità o da lungo assenze per malattie**.

E' stata confermata la volontà di continuare a promuovere e **garantire la fruizione della formazione in orario di lavoro**, favorendo la programmazione **anche nella modalità di formazione flessibile** oltre che presso la filiale/ufficio di assegnazione.

L'Azienda conferma l'impegno a valutare con attenzione che gli eventuali corsi resi disponibili **durante il mese di dicembre 2025** abbiano le caratteristiche di urgenza e necessità tali da non consentire il differimento al mese di gennaio 2026.



Esempio di calcolo di riduzione per fruizione della formazione in ritardo

Consideriamo un collega **Gestore Privati** con:

- un **Premio Base rivalutato** di **1.755€ lordi** come calcolato negli esempi fatti al paragrafo "Esempi di calcolo del Premio Base"
- un **Premio di Eccellenza Quota A** (depurato dal Premio Base rivalutato) pari a **1.755€ lordi** come calcolato negli esempi fatti al paragrafo "Esempi di calcolo Quota A del Premio di Eccellenza"
- un **Premio di Eccellenza Quota B** pari a **1.800€ lordi** come calcolato negli esempi fatti al paragrafo "Esempi di calcolo Quota B del Premio di Eccellenza"
- un **Premio di Eccellenza Quota C** pari a **6.000€ lordi** come da tabella presentata nel paragrafo "Quota C del Premio di Eccellenza (novità PVR 2025)"

Supponiamo che il collega non **abbia fruito in tempo dei corsi di formazione obbligatoria** ma lo abbia fatto la settimana dopo (quindi **entro 15 giorni di calendario dalla scadenza** ed entro il 15 febbraio 2026): subirà **una decurtazione del 10%** delle Quote A, B e C del Premio di Eccellenza (invece del 30% come previsto dalle regole del PVR 2024).

La **Quota A del Premio di Eccellenza** viene **diminuita di 175€** (10% di 1.755€) e sarà **pari a 1.580€ lordi**.

La **Quota B del Premio di Eccellenza** viene **diminuita di 180€** (10% di 1800€) e sarà **pari a 1.620€ lordi**.

La **Quota C del Premio di Eccellenza** viene **diminuita di 600€** (10% di 6.000€) e sarà **pari a 5.400€ lordi**.

La **riduzione complessiva** del Premio di Eccellenza sarà **pari a 955€ lordi** (175€ Quota A + 180€ Quota B + 600€ Quota C).

PVR 2025

Nel caso in cui lo stesso collega **abbia fruito del corso obbligatorio con un ritardo superiore ai 15 giorni** di calendario rispetto alla scadenza ma entro il 15 febbraio 2026 **subirà una decurtazione del 30%**.

La riduzione in questo caso, seguendo la modalità di calcolo utilizzata sopra, sarebbe **pari a 2.867€ lordi** (527€ Quota A + 540€ Quota B + 1800€ Quota C).

Visto l'importante impatto economico di questa previsione normativa sulla determinazione dell'importo del PVR **ricordiamo alle/ai colleghe/i di richiedere, pianificare ed usufruire della formazione obbligatoria entro i tempi previsti**, tenendo ben presente il **diritto alla fruizione di 8 giorni di Formazione Flessibile** come previsto nell'Accordo Sindacale del 31 marzo 2023.



Valutazione e impatti sul PVR

Le Quote 1 e 2 del **Premio Base** vengono **ridotte del 50% in caso di valutazione negativa** ("Inadeguato").

Il **Premio di Eccellenza non spetta** in caso di valutazione **non pienamente positiva** ovvero di valutazione "Inadeguato", "Sotto le Aspettative" e "Quasi in linea con le Aspettative".

EXAMPLE

Esempio di calcolo di riduzione per Valutazione Negativa

Consideriamo un collega **Gestore Privati** con:

- una **Quota 1 rivalutata** del **Premio Base** di **1.755€ lordi** come calcolato negli esempi fatti al paragrafo "Esempi di calcolo del Premio Base"
- una **Quota 2** del **Premio Base** pari a **150€ lordi** come calcolato negli esempi fatti al paragrafo "Esempi di calcolo del Premio Base"
- un **Premio di Eccellenza Quota A** (depurato dal Premio Base rivalutato) pari a **1.755€ lordi** come calcolato negli esempi fatti al paragrafo "Esempi di calcolo Quota A del Premio di Eccellenza"
- un **Premio di Eccellenza Quota B** pari a **1.800€ lordi** come calcolato negli esempi fatti al paragrafo "Esempi di calcolo Quota B del Premio di Eccellenza"
- un **Premio di Eccellenza Quota C** pari a **6.000€ lordi** come da schema riportato nel paragrafo "Quota C del Premio di Eccellenza (novità PVR 2025)"

Supponiamo che il collega abbia conseguito una valutazione negativa di "**Inadeguato**".

La **Quota 1 rivalutata del Premio Base** viene **diminuita di 877,5€** (50% di 1.755€) e sarà **pari a 877,5€ lordi**.

La **Quota 2 del Premio Base** viene **diminuita di 75€** (50% di 150€) e sarà **pari a 75€ lordi**.

Le **Quote A, B e C del Premio di Eccellenza non vengono erogate**.

Varie

- Il PVR non viene conferito al dipendente che ha a suo carico un provvedimento disciplinare di **sospensione dal servizio o di licenziamento**. Il premio non spetta per l'anno in cui è stato compiuto il fatto oggetto del provvedimento disciplinare.
- In caso di **assenze**:
 - a. **retribuite** - con esclusione di ferie, ex-festività, permessi Banca delle Ore, PCR, permessi L.104/92, permessi Banca del Tempo, permessi per gravi patologie (PVG), per interdizione anticipata (c.d. gravidanza a rischio) e per astensione obbligatoria per maternità, congedi del padre per nascita figlio e permessi nascita figlio - che nell'anno **superano i 150 giorni lavorativi**, il **PVR sarà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza** (incluso nel conteggio anche i periodi non consecutivi). Questa riduzione **non viene applicata** per i primi 150 giorni lavorativi in caso di assenza per **malattia e infortunio** a meno che l'assenza non duri un anno intero;
 - b. **non retribuite**, il **PVR viene ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza**. Le giornate di **SVL** rientrano in questa casistica, poiché considerate permessi non retribuiti;
 - c. dovute per **congedi parentali non saranno conteggiate** ai fini della penalizzazione del PVR nel **limite massimo di 90 giorni**.
- In caso di **assegnazione in corso d'anno a unità organizzative diverse** o in caso di **variazione**, sempre in corso d'anno, **della figura professionale**, la Quota 1 del Premio Base e le Quote A, B e C del Premio di Eccellenza eventualmente spettanti **saranno calcolate proporzionalmente** al periodo di permanenza presso ciascuna unità organizzativa ovvero al periodo di servizio prestato per ciascuna figura professionale ricoperta.

Fonti normative

- Artt. 51 e 55 del CCNL 19 dicembre 2019 (rinnovato il 23 novembre 2023);
- Accordo del 15 aprile 2025 "Premio Variabile di Risultato 2025".

Per maggiori informazioni, su questo o altro argomento, ti invitiamo a contattare il tuo sindacalista di riferimento o scrivere direttamente al nostro [SPORTELLLO NORMATIVA](#)

 **Seguici su
Facebook**
e metti "Mi Piace" alla nostra pagina

[puoi farlo subito cliccando qui](#)