

INCONTRO 26 MARZO 2026

PVR 2025: DATI DI CONSUNTIVO

Nel corso dell'incontro del 26 marzo 2026, l'azienda ha illustrato i dati di consuntivo relativi al **PVR 2025**, il cui **pagamento** è come di consueto previsto dopo l'approvazione del bilancio del Gruppo da parte dell'assemblea degli azionisti (quindi nel prossimo mese di **maggio**).

Di seguito sintetizziamo i dati forniti, che consentono (in particolare per le strutture con *scorecard*) una prima valutazione dell'ammontare dei premi individualmente spettanti, che saranno comunicati alle/agli interessate/i alla fine del mese di aprile e **anticipati** su conto corrente nella prima decade di maggio.

In chiusura forniamo alcune informazioni rispetto al **regime fiscale** vigente.

Rispetto alla possibilità di destinazione al Conto sociale (consentita entro la soglia di € 5.000 a dipendenti con un reddito, nell'anno precedente, non superiore a € 80.000) stiamo predisponendo una specifica nota.

I Rappresentanti Sindacali della **FISAC CGIL** sono come sempre a disposizione per chiarimenti.

SOMMARIO

Bonus Pool	1
Premio Base	1
Premio di Eccellenza	2
Impatti della Valutazione	2
Impatti del mancato completamento della Formazione obbligatoria nei tempi previsti	3
La tassazione agevolata sul Premio Variabile di Risultato (PVR)	4
Destinazione al Conto sociale	4
<i>Tabella Premio Base - Quota 1</i>	<i>5</i>

BONUS POOL

In conseguenza del positivo andamento registrato nel 2025 si è determinato un **sensibile aumento del c.d. "bonus pool"**, che - rispetto all'importo di **€ 170 milioni** definito **in accordo** - vedrà la **distribuzione di 259,9 milioni di euro**.

La somma è **inferiore** di circa 3 milioni rispetto al montante distribuito lo **scorso anno**, in quanto - pur in concomitanza con il "miglior anno di sempre" - la definizione di obiettivi (come noto stabiliti unilateralmente dall'azienda) estremamente ambiziosi ha fatto sì che la **percentuale di superamento del budget** sia stata **più contenuta** (*over-budget* 2025: 102,7% - 2024: 113,88%).

PREMIO BASE

Ricordiamo che il **Premio base** si compone di:

- **Quota 1** (da riproporzionare in caso di PT),
- eventuale **Quota 2** (di € 150 o € 100) riservata alle "**RAL basse**", ovvero sia non superiori a determinate soglie (rispettivamente € 35.000 ed € 40.000).

Per le **persone assunte nel 2° semestre 2025** che abbiano superato il periodo di prova entro il 31.12.2025, in sostituzione delle due Quote precedenti è prevista la **Quota 3** di € 450 (da riproporzionare in caso di PT), che sarà erogata a 263 colleghe/i.

Dalla percentuale di *over-budget* dipende la definizione della Quota 1 per le varie figure, ricalcolata in aumento del 4,05% rispetto ai valori definiti nell'accordo.

Nelle **tabelle in allegato** da pagina **5** riportiamo i valori della **Quota 1** del Premio base per le figure professionali delle varie strutture.

Hanno beneficiato della **Quota 2** per "RAL basse" in totale 10.768 persone, di cui:

- 4.377 persone con RAL fino a € 35.000,
- 6.391 persone con RAL fra € 35.000 ed € 40.000.

PREMIO DI ECCELLENZA

Per il personale delle **strutture prive di scorecard** sono ancora in corso le verifiche per l'attribuzione. La percentuale delle persone andate a Premio di Eccellenza nelle **strutture con scorecard** corrisponde all'83% delle/dei dipendenti assegnati a tali strutture.

L'azienda ha comunicato che l'elevato numero di coloro che percepiranno l'Eccellenza determina (anche per il PVR 2025) la prospettiva del **riproporzionamento** per le Quote A e B dell'Eccellenza, in quanto il *bonus pool* (benché aumentato come precisato in apertura) non risulterà capiente per procedere al riconoscimento pieno derivante dai "moltiplicatori" relativi a ciascuna figura professionale e alla *performance* rilevata.

Tuttavia, a seguito delle novità dell'accordo PVR 2025, viene ridotta (rispetto agli anni scorsi) la misura del **riproporzionamento**, che si delinea come segue (senza distinzione tra le varie figure presenti all'interno di ogni territorio commerciale).

Percentuali riproporzionamento Quota A

- Retail 82,91% (quindi riduzione del -17,09%)
- Exclusive 87,16% (quindi -12,84%)
- Altri territori 90,67% (quindi -9,33%)

Le percentuali di riproporzionamento applicate alla Quota A del PVR 2024 erano state le seguenti (con differenziazione nei territori Retail ed Exclusive tra Direttori e altre figure):

- Retail - Direttori 56,80% (quindi -43,20%)
- Retail - Altre figure 42,46% (quindi -57,54%)
- Exclusive - Direttori 64,80% (quindi -35,20%)
- Exclusive - Altre figure 62,90% (quindi -37,10%)
- Altri territori 75,33% (quindi -24,67%)

Percentuali riproporzionamento Quota B

- Per tutti i territori 64,25% (quindi -35,75%)

Percentuale riproporzionamento Quota B PVR 2024 53,72%, quindi -46,28%

Quota C: nessun riproporzionamento

La Quota C già in base all'accordo non è oggetto di riproporzionamento. Sono quindi confermati i valori indicati nell'allegato 8 dell'accordo stesso.

IMPATTI DELLA VALUTAZIONE

Il numero delle persone che in base al giudizio professionale hanno subito impatti dal punto di vista del Premio è indicato nella tabella che segue.

Giudizio	Impatto	Persone interessate
Inadeguato	Le Quote 1 e 2 del Premio Base sono ridotte del 50%.	5 (di cui 2 in strutture con scorecard)
	Il Premio di Eccellenza non spetta.	
Sotto le aspettative	Il Premio di Eccellenza non spetta.	48 (di cui 24 in strutture con scorecard)
Quasi in linea con le aspettative	Il Premio di Eccellenza non spetta.	396 (di cui 297 in strutture con scorecard)

IMPATTI DEL MANCATO COMPLETAMENTO DELLA FORMAZIONE OBBLIGATORIA NEI TEMPI PREVISTI

Il mancato o ritardato completamento della Formazione obbligatoria rispetto ai tempi previsti ha le conseguenze sintetizzate nella tabella che segue.

Ambito	Circostanza (mancato completamento o completamento oltre il termine)	Impatto
Quota di Eccellenza del PVR	Mancato completamento (superamento del test finale) di uno o più obblighi formativi digitali o assenza ingiustificata in una o più iniziative live	Perdita (non viene erogata)
	Completamento di uno o più obblighi formativi digitali assegnati oltre i termini di scadenza previsti (comunque non oltre il 15 febbraio dell'anno successivo)	Decurtazione del 30% Decurtazione del: <ul style="list-style-type: none"> • 10% se ritardo non superiore a 15 giorni • 30% se ritardo superiore a 15 giorni (comunque entro il 15.02.2026)

Con riferimento alle **strutture di rete di Banca dei Territori** (che conta un totale di **2.860 filiali** e **30.950 dipendenti**), di seguito si riportano i dati relativi a filiali e dipendenti che hanno conseguito le varie Quote dell'Eccellenza, con l'indicazione dei casi di mancata o ridotta erogazione correlati alla Formazione obbligatoria.

Quota A

- Filiali a Premio 2.271 (79%)
- **Dipendenti premiati: 25.646 (83%)**

Non percepiranno l'Eccellenza per il mancato completamento della Formazione obbligatoria 184 persone. Numero persone interessate da riduzioni della Quota A per ritardo nella fruizione della Formazione:

- Entro 15 giorni: 1.198
- Oltre 15 giorni: 373

Quota B

- Filiali a Premio 1.933 (69%)
- **Dipendenti premiati: 22.501 (73%)**

Numero persone interessate da riduzioni della Quota B per ritardo nella fruizione della Formazione:

- Entro 15 giorni: 1.035
- Oltre 15 giorni: 326

Quota C

- Filiali a premio 485 (17%)
- Dipendenti premiati: 4.618 (15%)**

Numero persone interessate da riduzioni della Quota C per ritardo nella fruizione della Formazione:

- Entro 15 giorni: 173
- Oltre 15 giorni: 53

LA TASSAZIONE AGEVOLATA SUL PREMIO VARIABILE DI RISULTATO (PVR)

La normativa fiscale vigente prevede una **tassazione agevolata dell'1%** sulle **somme** erogate (nel 2026 e nel 2027) entro il **limite annuo di € 5.000** a titolo di premi di risultato, nei confronti di lavoratrici/lavoratori che nell'**anno precedente** abbiano percepito un **reddito lordo non superiore a € 80.000**.

Eventuali somme eccedenti la soglia sono assoggettate alle aliquote ordinarie.

La tassazione agevolata si applica dopo aver operato sulle somme erogate a titolo di Premio di risultato le trattenute previdenziali: gli importi che beneficiano della tassazione ridotta, pertanto, **restano soggetti alla contribuzione previdenziale** e assistenziale sulla quota di Premio che supera il limite di € 800.

Di seguito **proponiamo un esempio riferito all'erogazione in busta paga di un PVR di € 3.500** nel caso di dipendente che nell'anno precedente avesse percepito un reddito non superiore a € 80.000; nel riquadro sono indicate le trattenute previdenziali e fiscali che si determinano per tale ipotesi e il Premio netto che ne deriva.

Esempio relativo al riconoscimento in busta paga

Importo lordo PVR	€ 3.500,00
Fino a € 800 è trattenuto solo lo 0,067% destinato al Fondo di Solidarietà	€ -0,54
Oltre la soglia di € 800, sono effettuate le trattenute previdenziali ordinarie del 9,257% (<i>in compenso la contribuzione ai fini pensionistici anche da parte della banca è piena</i>)	€ -249,94
Imponibile fiscale	€ 3.249,52
Imposta sostitutiva (aliquota 1%)	€ -32,50
Premio NETTO in busta paga	€ 3.217,02

DESTINAZIONE AL CONTO SOCIALE

Rispetto alla possibilità di destinazione al Conto sociale (consentita entro la soglia di € 5.000 a dipendenti con un reddito, nell'anno precedente, non superiore a € 80.000) stiamo predisponendo una **specificata nota**.

Si evidenzia fin da ora che l'**aliquota** particolarmente bassa dell'**1%** **riduce la convenienza del Conto sociale**, considerato che per le somme che vi sono destinate l'azienda non è tenuta al versamento dei contributi previdenziali all'INPS.

I Rappresentanti Sindacali della **FISAC CGIL** sono come sempre a disposizione per chiarimenti.

30 marzo 2026

La Segreteria FISAC CGIL Gruppo Intesa Sanpaolo

TABELLE PREMIO BASE - QUOTA 1

Banca dei Territori - Filiali con Scorecard	Tabellare Quota 1 PVR 2025	Quota 1 PVR 2025 ricalcolato
Direttore Filiale - F5	3.140	3.268
Direttore Filiale - F4	2.660	2.768
Direttore Filiale - F3	2.180	2.269
Direttore Filiale - F2	1.700	1.769
Direttore Filiale - F1	1.490	1.551
Coordinatore Imprese	1.490	1.551
Coordinatore Agribusiness	1.490	1.551
Coordinatore Commerciale	1.410	1.468
Coordinatore di Relazione	1.410	1.468
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	1.410	1.468
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	1.410	1.468
Gestore Imprese Top Value	1.490	1.551
Gestore Imprese	1.410	1.468
Gestore Agribusiness	1.410	1.468
Gestore Terzo Settore	1.350	1.405
Gestore Aziende Retail	1.350	1.405
Gestore Privati	1.350	1.405
Gestore Digitale Remoto	1.350	1.405
Gestore Enti	1.350	1.405
Gestore Base	1.275	1.327
Gestore Base Imprese	1.275	1.327
Gestore Base Agribusiness	1.275	1.327
Gestore Base Terzo Settore	1.275	1.327
Ausiliario	1.275	1.327
Banca dei Territori - Monte Pegni	Tabellare Quota 1 PVR 2025	Quota 1 PVR 2025 ricalcolato
Responsabile Monte Pegni	1.700	1.769
Perito Monte Pegni	1.350	1.405
Addetto Monte Pegni	1.275	1.327
Banca dei Territori - Filiale Digitale e Filiale Digitale Spec.	Tabellare Quota 1 PVR 2025	Quota 1 PVR 2025 ricalcolato
Direttore Filiale Digitale	1.700	1.769
Coordinatore Commerciale Digitale	1.410	1.468
Gestore Digitale	1.350	1.405
Banca dei Territori - Direzioni Regionali / Direzione Impact / Direzione Agribusiness / Direzione Filiale Digitale	Tabellare Quota 1 PVR 2025	Quota 1 PVR 2025 ricalcolato
Specialista DR	1.410	1.468
Addetto DR	1.275	1.327
Specialista Crediti DR	1.490	1.551
Addetto Crediti DR	1.350	1.405

Banca dei Territori - Specialisti di Sede	Tabellare Quota 1 PVR 2025	Quota 1 PVR 2025 ricalcolato
Specialista	1.410	1.468
Specialista Protezione	1.350	1.405
Specialista Commerciale Protezione Imprese	1.350	1.405
Divisione IMI Corporate and Investment Banking	Tabellare Quota 1 PVR 2025	Quota 1 PVR 2025 ricalcolato
Coordinatore Sales GTB	3.015	3.138
Coordinatore Digital Client HUB	2.450	2.550
Relationship Manager	1.490	1.551
Corporate Analyst	1.490	1.551
Specialista GTB	1.410	1.468
Business Analyst	1.350	1.405
Assistant Relationship Manager	1.320	1.374
Divisione ISPB - Filiali Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking	Tabellare Quota 1 PVR 2025	Quota 1 PVR 2025 ricalcolato
Responsabile Crediti HUB	1.700	1.769
Responsabile di Sportello	1.410	1.468
Addetto Crediti	1.410	1.468
Addetto Amministrativo di Filiale	1.410	1.468
Addetto Sportello	1.275	1.327
Staff di Governo	Tabellare Quota 1 PVR 2025	Quota 1 PVR 2025 ricalcolato
Senior Expert	2.235	2.326
COA Expert/Expert	1.970	2.050
Senior Specialist	1.630	1.697
Specialist	1.410	1.468
Analyst	1.275	1.327
Staff Data, A.I., Innovation and Technology	Tabellare Quota 1 PVR 2025	Quota 1 PVR 2025 ricalcolato
Distinguished	2.235	2.326
Tech Manager	2.235	2.326
Principle	1.970	2.050
Team Leader	1.970	2.050
Senior	1.630	1.697
Mestiere	1.410	1.468
Junior	1.275	1.327
Analyst	1.275	1.327
Staff Risk Management e Crediti	Tabellare Quota 1 PVR 2025	Quota 1 PVR 2025 ricalcolato
Senior Expert	2.450	2.550
COA Expert/Expert	2.130	2.217
Senior Specialist	1.790	1.863
Specialist	1.440	1.499
Analyst	1.310	1.364