

GLI ACCORDI 30 APRILE 2026 LECOIP 2026-2029 - PVR 2026

NOTA DI APPROFONDIMENTO A CURA DELLA FISAC CGIL

Il **30 aprile** scorso, al termine di una serrata trattativa che aveva preso avvio all'inizio dello stesso mese, abbiamo sottoscritto gli **accordi** in tema di:

- Piano di incentivazione a lungo termine **LECOIP 2026-2029**,
- Premio Variabile di risultato - **PVR 2026**.

Di seguito illustriamo gli aspetti principali che caratterizzano i due accordi, che saranno ulteriormente approfonditi nelle specifiche **Guide FISAC CGIL** in corso di redazione.

SOMMARIO

ACCORDO LECOIP 2026-2029	1
<i>Incremento del Welcome Bonus di Piano</i>	1
<i>Aspetti finanziari: le novità</i>	2
<i>Ulteriori casi di cessazione dal servizio che garantiranno l'erogazione (pro-rata)</i>	2
<i>Sanzioni disciplinari: Attenuazione dell'impatto</i>	2
<i>Ulteriore opzione alla scadenza del Piano</i>	3
<i>Aspetti fiscali - ISEE</i>	3
PVR 2026 (PAGAMENTO NEL 2027)	3
Incremento del c.d. "Bonus pool"	3
Destinatari	4
Struttura del Premio	4
<i>Premio base</i>	4
<i>Premio di eccellenza</i>	5
<i>Altre previsioni</i>	6
LECOIP 2026-2029	7
<i>Tabella Capitale protetto</i>	7
PVR 2026	9
<i>Tabelle</i>	9

ACCORDO LECOIP 2026-2029

Il Piano LECOIP 2026-2029 (per il quale il Gruppo ha stanziato **520 milioni** di euro, di cui **96 milioni** destinati a finanziare il c.d. "**Welcome Bonus di Piano**", illustrato di seguito) dal punto di vista finanziario ripropone (con alcune **modifiche**) la **struttura** che ha caratterizzato il Piano 2022-2025 - LECOIP 3.0.

Nell'accordo relativo al "nuovo" LECOIP abbiamo introdotto, rispetto a quanto previsto per il precedente Piano, alcuni **significativi miglioramenti**.

Per l'adesione al LECOIP 2026-2029 è disponibile una specifica **procedura online** che sarà accessibile **fino al 29 maggio** prossimo.

INCREMENTO DEL WELCOME BONUS DI PIANO

Come già per il LECOIP 3.0, è definito **Welcome Bonus di Piano** l'importo (uguale per tutte le figure professionali) che, a **scelta** dell'interessata/o, potrà essere:

- **liquidato** nella busta paga di **luglio 2026** nei confronti di coloro che decideranno di **non aderire** al Piano **LECOIP 2026-2029**,

oppure, **in alternativa**,

- utilizzato per l'acquisto delle "Free shares" per chi opta per l'adesione al LECOIP.

Con il nuovo accordo, il **Welcome Bonus** passa dai 1.300 euro del precedente Piano a € 1.500.

Nel caso di coloro che aderiranno al LECOIP 2026-2029, le "Free shares", unitamente alle "Matching Share" (il cui controvalore complessivo è differenziato in base alla figura professionale/*title professional* e il cui onere sarà sostenuto dall'azienda), costituiranno il c.d. "capitale protetto" o "capitale inizialmente assegnato": la tabella seguente contiene alcuni esempi: l'elenco completo è disponibile da pagina 7.

Alcuni esempi di capitale protetto

Figura professionale/ <i>title professional</i> (riferimento 31.03.2026*)	Free shares	Matching shares	Capitale protetto (Free shares + Matching shares)
Gestore Base/ <i>title Analyst</i>	1.500	700	2.200
Gestore Privati/Gestore Aziende Retail	1.500	800	2.300
Title Specialist Staff di Governo	1.500	1.100	2.600
Title Senior Expert Staff di Governo	1.500	3.000	4.500
Direttore di Filiale con complessità 5	1.500	4.500	6.000

* Qualora al 31 marzo 2026 non risultasse attribuita alcuna figura sarà convenzionalmente riconosciuto il controvalore del Gestore Base/*Analyst*.

Il "capitale protetto" è destinato a incrementarsi (rispetto ai valori iniziali stabiliti per figura professionale/*title professional*) in caso di adesione "non totalitaria" al LECOIP, ovvero sia nel caso in cui non tutti i potenziali sottoscrittori vi aderiscano: il c.d. "inoptato" sarà ripartito fra tutti gli aderenti "in quote di ugual misura" (indipendentemente dalla figura/*title*).

ASPETTI FINANZIARI: LE NOVITÀ

Per quanto riguarda gli aspetti prettamente finanziari:

- la **leva** finanziaria passerà da 6 a 5,
- il **rendimento minimo garantito** aumenterà dal 4% al 10%.

Tale modifica tiene conto degli **attuali scenari**, che non consentono di prevedere un andamento paragonabile a quello del LECOIP 3.0. Pertanto, a fronte di una riduzione della leva (e quindi dell'esposizione al mercato), l'azienda finanzia un maggiore rendimento minimo garantito del capitale protetto.

ULTERIORI CASI DI CESSAZIONE DAL SERVIZIO CHE GARANTIRANNO L'EROGAZIONE (PRO-RATA)

Il Premio sarà riconosciuto pro-rata anche nei casi di **decesso** e a favore di chi cesserà dal servizio per **invalidità permanente** o **malattia**, estendendo a queste fattispecie i criteri già previsti in caso di pensionamento o di accesso al Fondo di Solidarietà.

SANZIONI DISCIPLINARI: ATTENUAZIONE DELL'IMPATTO

È stato **attenuato l'impatto** delle **sanzioni disciplinari**: una **sospensione** dal servizio (derivante da un unico provvedimento) di durata non superiore a 4 giorni comporterà una riduzione del 25% del Premio (anziché la perdita totale).

Un ulteriore provvedimento di sospensione determinerà l'azzeramento del Premio (indipendentemente dalla durata delle singole sospensioni), così come anche un unico provvedimento di sospensione di almeno 5 giorni.

Provvedimenti disciplinari derivanti da eventi relativi al periodo compreso fra il 1° gennaio e il 16 marzo 2026 avranno un impatto sul LECOIP 3.0, e non incideranno invece sul LECOIP 2026-2029.

Alla scadenza del Piano, l'**ammontare** complessivo del controvalore **non liquidato per effetto di provvedimenti disciplinari** (sospensione dal servizio o licenziamento) non è destinato a essere "incamerato" dall'azienda, ma sarà ripartito in parti uguali fra:

- la **Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico**,
- la Società di Mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo (**SoMS**).

ULTERIORE OPZIONE ALLA SCADENZA DEL PIANO

Alla **scadenza** del Piano, oltre alle opzioni già previste per il LECOIP 3.0, alternative fra loro (integrale liquidazione in contanti o corresponsione dell'intero controvalore in azioni), abbiamo stabilito una **nuova modalità mista** di liquidazione: **50% in contanti** e **50% in azioni**.

ASPETTI FISCALI - ISEE

Adesione al LECOIP 2026-2029

Il complesso meccanismo finanziario alla base del LECOIP è strutturato in modo da **non comportare oneri di natura previdenziale o fiscale** conseguenti all'**assegnazione delle azioni** a favore di coloro che aderiranno al Piano.

Alla **scadenza** del LECOIP sarà applicata l'**imposta** sostitutiva sulle rendite finanziarie (attualmente il 26%) sull'eventuale **capital gain** realizzato.

L'adesione al LECOIP incide sul calcolo dell'**ISEE** per tutto l'arco del Piano: questo effetto non può essere neutralizzato, e va attentamente valutato prima dell'adesione da parte di chi accede a servizi e prestazioni correlati all'ISEE.

Infine, in caso di adesione, per l'anno 2026 il **reddito da lavoro dipendente** subirà un aumento relativamente al controvalore delle varie tipologie di azioni assegnate oltre le Free shares (Matching shares, Azioni scontate, Sell to cover), senza che ciò determini un incremento delle imposte sul reddito relativo al 2026. Restano a carico dell'aderente eventuali **effetti indiretti** dell'aumento del reddito (per esempio, riduzione delle detrazioni, effetti derivanti dal superamento di determinate soglie di reddito che danno diritto ad agevolazioni e bonus, ecc.);

Liquidazione del Welcome Bonus di Piano nella busta paga di luglio 2026

Qualora invece si optasse per la liquidazione del **Welcome Bonus di € 1.500** nella **busta paga** del prossimo mese di luglio, l'importo sarà assoggettato:

- alle **trattenute previdenziali** del 9,257%
- e
- per quanto riguarda l'**IRPEF**:
 - alla **tassazione agevolata dell'1%**, nei confronti di coloro il cui reddito 2025 non ha superato la soglia di € 80.000 e a condizione che - in cumulo con il PVR - non sia superato il limite di € 5.000;
 - alle **aliquote ordinarie**, in caso di reddito 2025 superiore a € 80.000, o se già raggiunto (in cumulo con il PVR) il limite di € 5.000.

PVR 2026 (PAGAMENTO NEL 2027)

Di seguito illustriamo gli **aspetti principali dell'accordo**, soffermandoci sulle **principali novità**.

Prossimamente predisporremo una nuova Guida dedicata al PVR 2026 nella quale approfondiremo l'intera materia.

INCREMENTO DEL C.D. "BONUS POOL".

L'accordo ha previsto un incremento del **montante complessivo stanziato** (c.d. "Bonus pool") che passa da 170 a **177 milioni di euro**. L'aumento ha riguardato in particolare la quota destinata al pagamento del **Premio base (117 milioni, contro i precedenti 105)**, ed è in parte il risultato dello "spostamento" di 5 milioni dalla componente di Bonus pool in precedenza destinata all'eccellenza.

Con questa operazione la parte di montante destinata al Premio base rispetto al Bonus pool complessivo passa dal precedente 61,8% al 66,1%.

Tale incremento ha anche posto le condizioni per rendere **più vantaggiosa la destinazione del PVR a Conto Sociale** prevedendo una **quota aggiuntiva (v. oltre)**.

Confermando un criterio già stabilito per i precedenti PVR, nel caso in cui il Risultato Corrente Lordo di Gruppo sia superiore al dato di budget, il Bonus pool **aunderà** fino a un massimo del +30%

(corrispondente a un superamento del budget del +20%; per percentuali di “over-budget” inferiori si applicherà il criterio della proporzionalità); la stessa percentuale di incremento si applicherà al Premio base individualmente spettante.

Il Bonus pool che si determina in base ai precedenti criteri finanzia:

- il **Premio base**,
- la nuova **Quota ALFA** (illustrata di seguito), il cui Bonus pool può ulteriormente incrementarsi attraverso i ricavi commissionali generati nei territori commerciali Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori.

Per la **Quota GAMMA** (ex Quota C - v. *oltre*) non è previsto un Bonus pool predefinito in quanto destinata ad “autofinanziarsi” integralmente attraverso i ricavi commissionali.

DESTINATARI

È confermata la platea dei **destinatari** già stabilita dai precedenti accordi, costituita dal personale in servizio a tempo indeterminato (incluso quello con contratto di apprendistato professionalizzante) presso le aziende riportate nell'allegato 1 dell'accordo, con le seguenti **esclusioni**:

1. dipendenti destinatari di sistemi incentivanti *ad hoc* in servizio nelle strutture elencate nell'allegato 8 dell'accordo,
2. dipendenti con ruoli manageriali previsti dal “Global Banding”,
3. Direttori di Area.

In merito al punto 1. nonostante le insistenze di parte sindacale l'azienda ha ribadito che la normativa fiscale non consente, di “affiancare” ai sistemi incentivanti il PVR o anche solo una delle sue componenti, perché ciò potrebbe compromettere l'intero impianto che consente la detassazione del Premio.

Il PVR spetta al personale che abbia superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2026 e che risulti **in servizio al momento dell'erogazione** (maggio 2027), fatte salve le condizioni di maggior favore indicate al paragrafo **Nuove tutele** a pagina 6.

STRUTTURA DEL PREMIO

Anche il PVR 2026 si articola in:

- **Premio base**,
- **Premio di eccellenza**.

Entrambe le componenti del Premio sono state interessate da **modifiche** migliorative.

PREMIO BASE

È confermata la **struttura** del Premio base, composto da:

- **Quota 1**,
- **Quota 2** (per RAL “basse”),
- **Quota 3** (sostitutiva delle Quote 1 e 2 e pari a € 450) per il personale assunto nel 2° semestre che abbia superato il periodo di prova a fine anno.

A queste si aggiunge la **Quota 4**, rappresentata dal **Welcome Bonus di Piano** pari a **€ 1.500**, illustrata al precedente capitolo, dedicato al LECOIP 2026-2029, in quanto si tratta dell'importo che, per coloro che aderiranno al LECOIP, sarà utilizzato per l'acquisto delle azioni Intesa Sanpaolo (Free shares).

In caso di mancata adesione al LECOIP, il Welcome Bonus di Piano sarà liquidato nella busta paga di luglio 2026 (*per gli aspetti fiscali v. il paragrafo **Liquidazione del Welcome Bonus di Piano nella busta paga di luglio 2026** a pagina 3*).

Aumento della Quota 1

Gli **importi tabellari** della **Quota 1** sono **augmentati** rispetto ai valori “di partenza” definiti dall'accordo per il PVR 2025 con particolare attenzione ai livelli meno elevati, per i quali la percentuale di incremento è del **9,80%**.

A titolo di esempio, la Quota 1 del Gestore base passa da € 1.275 a € 1.400.

Ulteriore maggiorazione in caso di opzione Conto Sociale

La scelta di destinazione della **Quota 1 a Conto Sociale** determinerà il riconoscimento di una specifica **Quota Aggiuntiva Welfare** pari a circa il 20% dell'importo della Quota 1.

La tabella seguente contiene alcuni esempi: l'**elenco completo** (con il confronto rispetto al PVR 2025) è a **pagina 9**.

Alcuni esempi di Quota 1

Figura professionale/title professional	Quota 1	Quota Aggiuntiva Welfare	Valore Welfare: Valore complessivo in caso di destinazione a Conto Sociale*
Gestore Base/Analyst**	1.400	275	1.675
Gestore Privati/Gestore Aziende Retail	1.480	290	1.770
Title Specialist**	1.550	304	1.854
Title Senior Expert**	2.340	462	2.802
Direttore Filiale - F5	3.200	640	3.840

* La destinazione a Conto Sociale della Quota 1 esclude qualsiasi successiva possibilità di monetizzazione.

** Title riferiti a Staff di Governo

La destinazione a Conto Sociale della Quota 1 esclude qualsiasi successiva possibilità di monetizzazione: il Valore Welfare potrà essere fruito esclusivamente sotto forma di servizi welfare.

Nel caso in cui, entro il 31 dicembre 2027, il Valore Welfare non fosse stato interamente fruito, l'eventuale quota residua sarà destinata al Fondo Pensione del Gruppo Intesa Sanpaolo (FondISP): in mancanza di una posizione aperta presso FondISP il residuo andrà perduto.

Ferme restando le soglie previste dalla legge, è inoltre confermata la **facoltà di destinare anche il Premio di eccellenza al Conto Sociale** (senza riconoscimento di quote aggiuntive, ma in compenso con la possibilità di "cambiare idea" e farsi liquidare in busta paga le somme relative alla sola eccellenza che non si intendessero utilizzare sotto forma di welfare).

Quota 2 (per RAL "basse")

Per il personale la cui RAL è compresa fra € 35.000 ed € **37.000**, la Quota 2 aumenta da € 100 a € 150.

Quindi la Quota 2 è prevista per i seguenti importi in relazione alla RAL:

- RAL fino a € **37.000** € **150**
- RAL oltre € 37.000 e fino a € **40.000** € **100**

PREMIO DI ECCELLENZA

Nuova Quota ALFA

Le Quote A e B del Premio di eccellenza sono state unificate in una **nuova Quota "ALFA" (non soggetta a riproporzionamento)** destinata alla rete Banca dei Territori, Unità Reclami BdT, Specialisti Protezione e Specialisti Commerciali Protezione Imprese.

Per la rete BdT l'ammontare della Quota ALFA sarà determinato dal posizionamento della filiale di assegnazione rispetto a **4 fasce** definite in base al punteggio della *scorecard* (che dovrà essere almeno pari a 100), così articolate:

- Fascia I: "miglior" 5%
- Fascia II: successivo 15%
- Fascia III: successivo 20%
- Fascia IV: 60% restante

Gli importi più elevati di Premio saranno attribuiti alle filiali di fascia I: per le fasce successive sono previsti valori via via decrescenti.

La tabella seguente contiene alcuni esempi: l'**elenco completo** è a **pagina 11**.

Alcuni esempi di Quota ALFA

Figura professionale	Fascia IV 60%	Fascia III 20%	Fascia II 15%	Fascia I 5%
Direttore Filiale - F5/F4	3.850	4.600	6.900	15.400
Direttore Filiale - F1	2.700	3.450	5.400	10.750
Gestore Aziende Retail	1.150	1.550	2.300	4.250
Gestore Base	750	900	1.150	1.550

Sono previsti incrementi in caso di raggiungimento di almeno il 100% del **budget dei Premi No Motor**:

- raggiungimento budget Premi No Motor $\geq 100\%$ e $< 108\%$ +20%
- raggiungimento budget Premi No Motor $\geq 108\%$ e $< 115\%$ +25%
- raggiungimento budget Premi No Motor $\geq 115\%$ +30%

Quota GAMMA (precedente Quota C)

Per la Quota C, ridenominata **Quota GAMMA** (destinata alle filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness e Terzo Settore), è confermata la precedente impostazione, con un incremento dei Premi per alcune figure (v. tabella a pagina 12).

Abbiamo inoltre migliorato i requisiti di accesso alla Quota GAMMA per le **filiali** con organico a partire da **20 persone** (rilevazione al 31 gennaio 2026), per le quali (avendo riscontrato per il PVR 2025 una generalizzata difficoltà di conseguimento del requisito abilitante) è stato previsto il raggiungimento di una soglia inferiore e pari ad almeno il 105% del budget dei ricavi commissionali, contro il valore del 110% confermato per le altre filiali.

Abbiamo respinto la richiesta aziendale di introdurre nella rete una Quota individuale (Quota BETA). Abbiamo infatti valutato che elementi di premialità basati su rilevazioni individuali avrebbero avuto la conseguenza di **peggiore ulteriormente il clima nelle filiali**, favorendo la competizione individuale e minando definitivamente lo spirito di collaborazione, senza peraltro alcuna certezza che risultati commerciali pur eccellenti ne garantissero il riconoscimento. Infatti la Quota individuale avrebbe riguardato solo il “miglior 20%” dei Gestori con portafoglio in base a una “graduatoria” nazionale non monitorabile né verificabile tempo per tempo.

ALTRE PREVISIONI

Assenze

Le assenze per congedo per le **donne vittime di violenza di genere** sono inserite fra quelle che non comportano decurtazione del Premio.

Nuove tutele

Il Premio sarà riconosciuto anche nei casi di **decesso** o a chi cesserà il servizio per **invalidità permanente** o **malattia** (eventi successivi al 1° gennaio 2027).

Valutazione professionale - Formazione: Norme invariate

Sono **confermati** i **criteri** previgenti rispetto agli impatti della **valutazione professionale** e del mancato o ritardato completamento della **formazione**.

Valutiamo positivamente le intese raggiunte, in particolare

- per l’incremento del Welcome Bonus correlato al Piano **LECOIP**;
- con riferimento al **PVR 2026**:
 - per l’aumento del Premio base (a cui si aggiunge l’ulteriore maggiorazione prevista in caso di destinazione al Conto Sociale),
 - per quanto riguarda il Premio di eccellenza per il superamento del criterio del riproporzionamento e per non aver incluso in un testo condiviso elementi di premialità a carattere individuale.

LECOIP 2026-2029

TABELLA CAPITALE PROTETTO

**Capitale protetto
(Free share +
Matching share)
LECOIP 2026-2029**

Banca dei Territori - Filiali con Scorecard	
Direttore Filiale - F5	6.000
Direttore Filiale - F4	5.000
Direttore Filiale - F3	4.500
Direttore Filiale - F2	4.200
Direttore Filiale - F1	3.500
Coordinatore Imprese	3.500
Coordinatore Agribusiness	3.500
Coordinatore Commerciale	3.500
Coordinatore di Relazione	3.500
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	3.500
Gestore Imprese Top Value	3.000
Gestore Imprese	2.800
Gestore Agribusiness	2.800
Gestore Terzo Settore	2.800
Gestore Aziende Retail	2.300
Gestore Privati	2.300
Gestore Enti	2.300
Gestore Base	2.200
Gestore Base Imprese	2.200
Gestore Base Agribusiness	2.200
Gestore Base Terzo Settore	2.200
Ausiliario	2.200

Banca dei Territori - Monte Pegni	
Responsabile Monte Pegni	4.200
Perito Monte Pegni	2.300
Addetto Monte Pegni	2.200

Banca dei Territori - Filiale Digitale e Filiale Digitale Specializzata	
Direttore Filiale Digitale - F4	5.000
Direttore Filiale Digitale - F3	4.500
Direttore Filiale Digitale - F2	4.200
Direttore Filiale Digitale - F1	3.500
Coordinatore Commerciale Digitale	3.500
Gestore Digitale	2.300

Banca dei Territori - Direzioni Regionali / Direzione Impact / Direzione Agribusiness / Direzione Filiale Digitale	
Specialista DR	2.600
Addetto DR	2.200
Specialista Crediti DR	3.000

	Capitale protetto (Free share + Matching share) LECOIP 2026-2029
Addetto Crediti DR	2.200

Banca dei Territori - Specialisti	
Specialista	2.600
Specialista Protezione	2.600
Specialista Commerciale Protezione Imprese	2.600

Staff di Governo	
Senior Expert	4.500
COA Expert/Expert	4.200
Senior Specialist	3.500
Specialist	2.600
Analyst	2.200

Staff Data, A.I., Innovation and Technology	
Distinguished	4.500
Tech Manager	4.500
Principle	4.200
Team Leader	4.200
Senior	3.500
Mestiere	2.600
Junior	2.400
Analyst	2.200

Staff Risk Management e Crediti	
Senior Expert	4.600
COA Expert/Expert	4.500
Senior Specialist	3.800
Specialist	2.800
Analyst	2.200

Famiglia professionale commerciale Insurance	
Senior Expert	5.200
COA Expert/Expert	5.000
Senior Specialist	4.000
Specialist	2.900
Analyst	2.200

PVR 2026

TABELLE

Tabella Quota 1

Tabellare Quota 1 PVR 2025	Quota 1 PVR 2025 ricalcolato	Tabellare Quota 1 PVR 2026	Differenza tabellare	Quota Aggiuntiva Welfare (da sommare al tabellare Quota 1 PVR 2026)
----------------------------	------------------------------	----------------------------	----------------------	--

Banca dei Territori - Filiali con Scorecard					
Direttore Filiale - F5	3.140	3.268	3.200	+60	640
Direttore Filiale - F4	2.660	2.768	2.790	+130	550
Direttore Filiale - F3	2.180	2.269	2.280	+100	450
Direttore Filiale - F2	1.700	1.769	1.780	+80	350
Direttore Filiale - F1	1.490	1.551	1.630	+140	320
Coordinatore Imprese	1.490	1.551	1.630	+140	320
Coordinatore Agribusiness	1.490	1.551	1.630	+140	320
Coordinatore Commerciale	1.410	1.468	1.550	+140	304
Coordinatore di Relazione	1.410	1.468	1.550	+140	304
Coordinatore Commerciale Terzo Sett.	1.410	1.468	1.550	+140	304
Gestore Imprese Top Value	1.490	1.551	1.630	+140	320
Gestore Imprese	1.410	1.468	1.550	+140	304
Gestore Agribusiness	1.410	1.468	1.550	+140	304
Gestore Terzo Settore	1.350	1.405	1.480	+130	290
Gestore Aziende Retail	1.350	1.405	1.480	+130	290
Gestore Privati	1.350	1.405	1.480	+130	290
Gestore Enti	1.350	1.405	1.480	+130	290
Gestore Base	1.275	1.327	1.400	+125	275
Gestore Base Imprese	1.275	1.327	1.400	+125	275
Gestore Base Agribusiness	1.275	1.327	1.400	+125	275
Gestore Base Terzo Settore	1.275	1.327	1.400	+125	275
Ausiliario	1.275	1.327	1.400	+125	275

Banca dei Territori - Monte Pegni					
Responsabile Monte Pegni	1.700	1.769	1.780	+80	350
Perito Monte Pegni	1.350	1.405	1.480	+130	290
Addetto Monte Pegni	1.275	1.327	1.400	+125	275

Banca dei Territori - Filiale Digitale e Filiale Digitale Specializzata					
Direttore Filiale Digitale - F4	1.700	1.769	2.790	+1.090	550
Direttore Filiale Digitale - F3			2.280	+580	450
Direttore Filiale Digitale - F2			1.780	+80	350
Direttore Filiale Digitale - F1			1.630	-70	320
Coordinatore Commerciale Digitale	1.410	1.468	1.550	+140	304
Gestore Digitale	1.350	1.405	1.480	+130	290

Banca dei Territori - Direzioni Regionali / Direzione Impact / Direzione Agribusiness / Direzione Filiale Digitale					
Specialista DR	1.410	1.468	1.550	+140	304
Addetto DR	1.275	1.327	1.400	+125	274
Specialista Crediti DR	1.490	1.551	1.630	+140	320

	Tabellare Quota 1 PVR 2025	Quota 1 PVR 2025 ricalcolato	Tabellare Quota 1 PVR 2026	Differenza tabellare	Quota Aggiuntiva Welfare <i>(da sommare al tabellare Quota 1 PVR 2026)</i>
Addetto Crediti DR	1.350	1.405	1.480	+130	290

Banca dei Territori - Specialisti					
Specialista	1.410	1.468	1.550	+140	304
Specialista Protezione	1.350	1.405	1.480	+130	290
Specialista Commerciale Protez.Imprese	1.350	1.405	1.480	+130	290

Divisione IMI Corporate and Investment Banking					
Managing Director			3.200		640
Business Director			2.900		580
Vice President			2.000		400
Associate			1.560		290
Analyst			1.420		280

Divisione ISPB - Filiali Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking					
Responsabile Crediti HUB	1.700	1.769	1.780	+80	350
Responsabile di Sportello	1.410	1.468	1.550	+140	304
Addetto Crediti	1.410	1.468	1.550	+140	304
Addetto Amministrativo di Filiale	1.410	1.468	1.550	+140	304
Addetto Sportello	1.275	1.327	1.400	+125	275

Staff di Governo					
Senior Expert	2.235	2.326	2.340	+105	462
COA Expert/Expert	1.970	2.050	2.060	+90	406
Senior Specialist	1.630	1.697	1.710	+80	336
Specialist	1.410	1.468	1.550	+140	304
Analyst	1.275	1.327	1.400	+125	275

Staff Data, A.I., Innovation and Technology					
Distinguished	2.235	2.326	2.340	+105	462
Tech Manager	2.235	2.326	2.340	+105	462
Principle	1.970	2.050	2.060	+90	406
Team Leader	1.970	2.050	2.060	+90	406
Senior	1.630	1.697	1.710	+80	336
Mestiere	1.410	1.468	1.550	+140	304
Junior	1.275	1.327	1.400	+125	275
Analyst	1.275	1.327	1.400	+125	275

Staff Risk Management e Crediti					
Senior Expert	2.450	2.550	2.500	+50	500
COA Expert/Expert	2.130	2.217	2.200	+70	440
Senior Specialist	1.790	1.863	1.850	+60	370
Specialist	1.440	1.499	1.560	+120	310
Analyst	1.310	1.364	1.420	+110	280

Tabella Quota ALFA

	Premio senza Tutela				Premio con Tutela + 20%				Premio con Tutela + 25%				Premio con Tutela + 30%			
	Fascia IV	Fascia III	Fascia II	Fascia I	Fascia IV	Fascia III	Fascia II	Fascia I	Fascia IV	Fascia III	Fascia II	Fascia I	Fascia IV	Fascia III	Fascia II	Fascia I
	60%	20%	15%	5%	60%	20%	15%	5%	60%	20%	15%	5%	60%	20%	15%	5%
Direttore Filiale - F5/F4	3.850	4.600	6.900	15.400	4.600	5.500	8.300	18.500	4.800	5.750	8.650	19.250	5.000	6.000	9.000	20.000
Direttore Filiale - F3/F2	3.100	3.850	6.150	12.300	3.700	4.600	7.400	14.750	3.900	4.800	7.700	15.400	4.000	5.000	8.000	16.000
Direttore Filiale - F1	2.700	3.450	5.400	10.750	3.250	4.150	6.500	12.900	3.400	4.300	6.750	13.450	3.500	4.500	7.000	14.000
Direttore Filiale Terzo Settore - F5/F4	3.850	4.600	6.900	15.400	3.850	4.600	6.900	15.400	3.850	4.600	6.900	15.400	3.850	4.600	6.900	15.400
Direttore Filiale Terzo Settore - F3/F2	3.100	3.850	6.150	12.300	3.100	3.850	6.150	12.300	3.100	3.850	6.150	12.300	3.100	3.850	6.150	12.300
Direttore Filiale Terzo Settore - F1	2.700	3.450	5.400	10.750	2.700	3.450	5.400	10.750	2.700	3.450	5.400	10.750	2.700	3.450	5.400	10.750
Coordinatore Imprese	2.300	3.100	4.600	8.450	2.750	3.700	5.500	10.150	2.900	3.900	5.750	10.550	3.000	4.000	6.000	11.000
Coordinatore Commerciale	2.300	3.100	4.600	8.450	2.750	3.700	5.500	10.150	2.900	3.900	5.750	10.550	3.000	4.000	6.000	11.000
Coordinatore di Relazione	2.300	3.100	4.600	8.450	2.750	3.700	5.500	10.150	2.900	3.900	5.750	10.550	3.000	4.000	6.000	11.000
Coordinatore Commerciale Terzo Sett.	2.300	3.100	4.600	8.450	2.300	3.100	4.600	8.450	2.300	3.100	4.600	8.450	2.300	3.100	4.600	8.450
Coordinatore Agribusiness	2.300	3.100	4.600	8.450	2.750	3.700	5.500	10.150	2.900	3.900	5.750	10.550	3.000	4.000	6.000	11.000
Gestore Imprese Top Value	1.150	1.550	2.300	4.250	1.400	1.850	2.750	5.100	1.450	1.950	2.900	5.300	1.500	2.000	3.000	5.500
Gestore Imprese	1.150	1.550	2.300	4.250	1.400	1.850	2.750	5.100	1.450	1.950	2.900	5.300	1.500	2.000	3.000	5.500
Gestore Enti	1.150	1.550	2.300	4.250	1.400	1.850	2.750	5.100	1.450	1.950	2.900	5.300	1.500	2.000	3.000	5.500
Gestore Aziende Retail	1.150	1.550	2.300	4.250	1.400	1.850	2.750	5.100	1.450	1.950	2.900	5.300	1.500	2.000	3.000	5.500
Gestore Privati Exclusive	1.150	1.550	2.300	4.250	1.400	1.850	2.750	5.100	1.450	1.950	2.900	5.300	1.500	2.000	3.000	5.500
Gestore Privati Retail	1.150	1.550	2.300	4.250	1.400	1.850	2.750	5.100	1.450	1.950	2.900	5.300	1.500	2.000	3.000	5.500
Gestore Terzo Settore	1.150	1.550	2.300	4.250	1.150	1.550	2.300	4.250	1.150	1.550	2.300	4.250	1.150	1.550	2.300	4.250
Gestore Agribusiness	1.150	1.550	2.300	4.250	1.400	1.850	2.750	5.100	1.450	1.950	2.900	5.300	1.500	2.000	3.000	5.500
Gestore Base	750	900	1.150	1.550	900	1.100	1.400	1.850	950	1.150	1.450	1.950	1.000	1.200	1.500	2.000
Gestore Base Imprese	750	900	1.150	1.550	900	1.100	1.400	1.850	950	1.150	1.450	1.950	1.000	1.200	1.500	2.000
Gestore Base Terzo Settore	750	900	1.150	1.550	750	900	1.150	1.550	750	900	1.150	1.550	750	900	1.150	1.550
Gestore Base Agribusiness	750	900	1.150	1.550	900	1.100	1.400	1.850	950	1.150	1.450	1.950	1.000	1.200	1.500	2.000
Ausiliario	750	900	1.150	1.550	900	1.100	1.400	1.850	950	1.150	1.450	1.950	1.000	1.200	1.500	2.000
Specialisti Protezione/Specialista Commerciale Protezione Imprese	3.500				3.500				3.500				3.500			

Tabella Quota GAMMA (precedente Quota C)

Figura professionale	Tabellare Premio eccellenza Quota GAMMA PVR 2026	Tabellare Premio eccellenza Quota C PVR 2025	Differenza
Direttore Filiale - F5	12.000	10.000	+2.000
Direttore Filiale - F4	12.000	10.000	+2.000
Direttore Filiale - F3	12.000	10.000	+2.000
Direttore Filiale - F2	10.000	8.000	+2.000
Direttore Filiale - F1	10.000	8.000	+2.000
Coordinatore Imprese	10.000	8.000	+2.000
Coordinatore Agribusiness	10.000	8.000	+2.000
Coordinatore Commerciale	10.000	8.000	+2.000
Coordinatore di Relazione	10.000	8.000	+2.000
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	10.000	8.000	+2.000
Gestore Privati	6.000	6.000	0
Gestore Aziende Retail	6.000	6.000	0
Gestore Imprese Top Value	6.000	6.000	0
Gestore Imprese	6.000	6.000	0
Gestore Agribusiness	6.000	6.000	0
Gestore Terzo Settore	6.000	6.000	0
Gestore Enti	6.000	6.000	0
Gestore Base	4.000	3.000	+1.000
Gestore Base Imprese	4.000	3.000	+1.000
Gestore Base Agribusiness	4.000	3.000	+1.000
Gestore Base Terzo Settore	4.000	3.000	+1.000