



INTESA  SANPAOLO

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

Premio Variabile di Risultato (PVR) 2024



Introduzione al PVR

Il 9 maggio 2024 è stato raggiunto un accordo in merito al Premio Variabile di Risultato (di seguito definito PVR) **per l'anno 2024**, con erogazione entro il mese successivo all'approvazione del bilancio 2024 da parte dell'assemblea (indicativamente maggio 2025).






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 2024 e che risulti in servizio al momento dell'erogazione**, con esclusione dei dipendenti con ruoli manageriali e dei Direttori di Area.

Ricordiamo che 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 2024

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

-  È stata **introdotta una quota una tantum di 400 € lordi** (Quota 3 del Premio Base) per il **personale assunto successivamente al 1° luglio 2024** e che concluderà il periodo di prova entro il 31 dicembre 2024.
-  È stato **inserito un sistema di "salvaguardia"** in relazione all'implementazione del sistema di valutazione delle/dei colleghe/i di Governance, delle Strutture Centrali e delle funzioni di staff delle Divisioni, denominato **Titling Professional** che **ha sostituito il concetto di seniority** nella valorizzazione del Premio Base. L'argomento viene affrontato in maniera dettagliata nel paragrafo "Nuovo sistema di Titling Professional".
-  È stata **innalzata a 39.000€** (negli accordi precedenti era di 37.000€) la **soglia massima di RAL** al 31.12.2024, indipendentemente dall'eventuale rapporto di lavoro a tempo parziale, che **garantisce un'erogazione supplementare di 100€ lordi** (Quota 2 del Premio Base). Mentre rimangono invariati i **150€ lordi** per il personale con RAL inferiore o pari a **35.000€**.
-  È stata **eliminata la riduzione del 25%** che veniva applicata alle/ai colleghe/i con una **RAL superiore di almeno il 60% rispetto alla RAL media** calcolata per figura professionale/livello di seniority attribuito.
-  E' stato **modificato il conteggio delle assenze dovute per congedi parentali**, pertanto, non verranno calcolate ai fini della penalizzazione del PVR nel limite massimo di 60 giorni lavorativi.

Componenti del PVR 2024

Per il PVR 2024 è stato previsto un montante (c.d. *bonus pool*) pari a **165 milioni di euro**, in **aumento di 10 milioni di euro** rispetto allo scorso anno.

Le componenti del PVR 2024, finanziate dal *Bonus Pool*, sono le seguenti:

- **Premio Base** per un ammontare complessivo di circa **102 milioni di euro**;
- **Premio di Eccellenza** per un ammontare complessivo di circa **63 milioni di euro**:
 - circa 38 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.

La parte di **bonus pool** composta dall'ammontare destinato al Premio Base (circa 102 milioni di euro) e alla Quota A del Premio di Eccellenza (circa 38 milioni di euro), pari a circa **140 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 Annuale Lorda) **al 31 dicembre 2024** (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 39.000€**;
 - ✓ **nessuna erogazione** spetta nel caso in cui la **RAL superi i 39.000€**.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 **400€ lordi** è **riconosciuta esclusivamente al personale assunto dal 1° luglio 2024** che abbia superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2024.

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.

Famiglia	Tabellare Premio Base Quota 1 PVR 2024
----------	--

Banca dei Territori – Filiali con scorecard

Direttore Filiale - F5	2.950,00
Direttore Filiale - F4	2.500,00
Direttore Filiale - F3	2.050,00
Direttore Filiale - F2	1.600,00
Direttore Filiale - F1	1.400,00
Coordinatore Imprese	1.400,00
Coordinatore Agribusiness	1.400,00
Coordinatore Commerciale	1.320,00
Coordinatore di Relazione	1.320,00
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	1.320,00
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	1.320,00
Gestore Imprese Top Value	1.400,00
Gestore Imprese	1.320,00
Gestore Agribusiness	1.320,00
Gestore Terzo Settore	1.250,00
Gestore Aziende Retail	1.230,00
Gestore Privati	1.230,00
Gestore Digitale Remoto	1.230,00
Gestore Enti	1.230,00
Gestore Base	1.150,00
Gestore Base Imprese	1.150,00
Gestore Base Agribusiness	1.150,00
Gestore Base Terzo Settore	1.150,00
Ausiliario	1.150,00

Banca dei Territori – Monte Pegni

Responsabile Monte Pegni	1.600,00
Perito Monte Pegni	1.230,00
Addetto Monte Pegni	1.150,00

Banca dei Territori – Filiale Digitale e Filiale Digitale Specializzata

Direttore Filiale Digitale	1.600,00
Coordinatore Commerciale Digitale	1.320,00
Gestore Digitale	1.230,00

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

Specialista DR	1.320,00
Addetto DR	1.150,00
Specialista Crediti DR	1.400,00
Addetto Crediti DR	1.230,00

Famiglia	Tabellare Premio Base Quota 1 PVR 2024
----------	--

Banca dei Territori – Specialisti di Sede

Specialista	1.320,00
Specialista Protezione	1.230,00
Specialista Commerciale Protezione Imprese	1.230,00

Divisione IMI Corporate and Investment Banking

Coordinatore Sales GTB	2.830,00
Coordinatore Digital Client HUB	2.300,00
Relationship Manager	1.400,00
Corporate Analyst	1.400,00
Specialista GTB	1.320,00
Business Analyst	1.250,00
Assistant Relationship Manager	1.200,00

Divisione ISPB – Filiali Fideuram Intesa Sanpaolo Private Banking

Coordinatore Sviluppo Crediti	1.720,00
Responsabile Crediti HUB	1.600,00
Responsabile di Sportello	1.320,00
Addetto Crediti	1.320,00
Addetto Amministrativo di Filiale	1.320,00
Addetto Sportello	1.150,00

Staff di Governo

Senior Expert	2.100,00
COA Expert/Expert	1.850,00
Senior Specialist	1.530,00
Specialist	1.320,00
Analyst	1.150,00

Staff Data, A.I., Innovation and Technology

Distinguished	2.100,00
Tech Manager	2.100,00
Principle	1.850,00
Team Leader	1.850,00
Senior	1.530,00
Mestiere	1.320,00
Junior	1.150,00
Analyst	1.150,00

Staff Risk Management e Crediti

Senior Expert	2.300,00
COA Expert/Expert	2.000,00
Senior Specialist	1.680,00
Specialist	1.350,00
Analyst	1.190,00

Nuovo sistema di Titling Professional

L'introduzione da parte dell'Azienda del nuovo sistema di valutazione del **Titling professional** - per le/i colleghe/i della Governance, delle Strutture Centrali e delle funzioni di staff delle Divisioni - ha comportato la **sostituzione della seniority con il title professional** (attualmente assegnato od in fase di aggiornamento).

Per evitare che in questa delicata fase di passaggio, dove potrebbero risultare non ben chiare le ripercussioni di tale nuova assegnazione, possano configurarsi **situazioni di nocumento** rispetto a quanto percepito l'anno precedente in base alla "vecchia" seniority, si procederà per la quantificazione del premio nel seguente modo:

- **si terrà conto del title più favorevole** tra quello precedentemente posseduto e quello eventualmente assegnato in fase di aggiornamento nel corso del 2024;
- **si terrà conto dell'importo più favorevole** tra quello previsto dalle tabelle dell'Accordo PVR 2024 in base al proprio title ed il premio teorico non rivalutato riferito alla seniority in base alla quale è stato percepito il PVR 2023.

Esempio 1: aggiornamento del title

EXAMPLE

Un collega al quale sia stato assegnato nel 2023 un title professional di *Senior Specialist* si ritrova con un title aggiornato nel 2024 di *Analyst* e quindi, di conseguenza, dovrebbe ricevere un premio tabellare di 1.150€.

Grazie alla clausola di salvaguardia, firmata in questo Accordo, riceverà il **premio tabellare relativo al title più favorevole** tra i due, ossia 1.530€ riconosciuto al *Senior Specialist* anziché 1.150€ riferiti al suo ultimo title attribuito.

Esempio 2: title vs seniority

EXAMPLE

Un collega al quale sia stato assegnato un title professional di *Analyst* dovrebbe ricevere un premio tabellare di 1.150€. Ipotizziamo che abbia ricevuto un PVR 2023 legato ad una *Seniority 4* con un valore tabellare non rivalutato di 1.380€.

Grazie alla clausola di salvaguardia, firmata in questo Accordo, riceverà il **premio tabellare relativo all'importo più favorevole** tra i due, ossia 1.380€ riconosciuto alla precedente *Seniority 4* anziché 1.150€ riferiti al suo ultimo title attribuito.

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 2024 di 34.000€**.

Il **Premio Base** del suo PVR 2024 **sarà così composto:**

→ **Quota 1**

Il **valore tabellare** previsto per la sua figura professionale è pari a **1.230€** e verrà incrementato del 30% visto il superamento del budget sopra citato.

Quindi, il **valore rivalutato** della Quota 1 del Premio Base sarà di **1.599€** ($1.230€ + 30\% = 1.230€ + 369€$).

→ **Quota 2**

L'eventuale Quota 2 è legata alla RAL al 31 dicembre 2024 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:

1.599€ lordi (Quota 1 rivalutata) + 150€ lordi (Quota 2) per un **totale di 1.749€ lordi**



Esempio 2 (RAL compresa tra 35.000€ e 39.000€)

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%** ($18\% * 1,5$).

Consideriamo un collega **Specialist** dello Staff di Governo con una **RAL al 31 dicembre 2024 di 37.000€**.

Il **Premio Base** del suo PVR 2024 sarà così composto:

→ **Quota 1**

Il **valore tabellare** previsto per la sua figura professionale è pari a **1.320€** e verrà incrementato del 27% visto il superamento del budget sopra citato.

Quindi, il **valore rivalutato** della Quota 1 del Premio Base sarà di **1.676€** ($1.320€ + 27\%$).

→ **Quota 2**

L'eventuale Quota 2 è legata alla RAL al 31 dicembre 2024 e quest'ultima, essendo **compresa tra 35.000€ e 39.000€** (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:

1.676€ lordi (Quota 1 rivalutata) + 100€ lordi (Quota 2) per un **totale di 1.776€ lordi**



Esempio 3 (RAL superiore a 39.000€)

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 2024 di 41.000€**.

Il **Premio Base** del suo PVR 2024 sarà così composto:

→ **Quota 1**

Il **valore tabellare** previsto per la sua figura professionale è pari a **1.320€** e verrà incrementato del 15% visto il superamento del budget sopra citato.

Quindi, il **valore rivalutato** della Quota 1 del Premio Base sarà di **1.518€** ($1.320€ + 15\%$).

→ **Quota 2**

L'eventuale Quota 2 è legata alla RAL al 31 dicembre 2024 e che, in questo caso, abbiamo ipotizzato essere di 41.000€. Essendo **superiore a 39.000€** l'Accordo **non prevede l'erogazione** della Quota 2.

Premio Base finale

Il Premio Base sarà dato **esclusivamente dalla Quota 1 rivalutata di 1.518€ lordi**.



Esempio 4 (*Part-Time* con RAL compresa tra 35.000€ e 39.000€)

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 2024 di 37.500€** ed un ***Part-Time* all'80%**.

Il **Premio Base** del suo PVR 2024 sarà così composto:

→ **Quota 1**

Il **valore tabellare** previsto per la sua figura professionale è pari a **1.230€** e verrà incrementato del 30% visto il superamento del budget sopra citato.

Quindi, il **valore rivalutato** della Quota 1 del Premio Base sarà di **1.599€** (1.230€ + 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 1.279€** (80% di 1.599€).

→ **Quota 2**

L'eventuale Quota 2 è legata alla RAL al 31 dicembre 2024 e quest'ultima, essendo **compresa tra 35.000€ e 39.000€** (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:

1.279€ lordi (Quota 1 rivalutata e riproporzionata all'80%) + 100€ lordi (Quota 2) per un **totale di 1.379€ lordi**.

Premio di Eccellenza

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

- Quota A
- Quota B (Ex Set)

Vediamo in dettaglio le due quote.

Quota A del Premio di Eccellenza

Il **bonus pool** destinato a questa parte del Premio di Eccellenza è pari a circa **38 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 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.

	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

- ❖ **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.**
- ❖ **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.**

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.

A garanzia che venga, comunque, erogato un **premio minimo** per l'eccellenza raggiunta (quale che sia il riproporzionamento applicato dall'Azienda) **è stato introdotto, per la prima volta** con l'Accordo Sindacale PVR 2024, che il premio risultante dopo il riproporzionamento dovrà essere almeno **pari al Premio Base** spettante (eventualmente rivalutato) **maggiorato di 150€.**

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 1.599€ 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** (1.599€ x 2) si ottiene un importo pari a **3.198€ lordi** (comprensivo del Premio Base); per cui il valore della **Quota A del Premio di Eccellenza è pari a 1.599€** (3.198€ - 1.599€).



Esempio 2 (Quota A riproporzionata e minimo garantito)

Riprendiamo il caso precedente di un collega **Gestore Privati** con un Premio Base rivalutato di 1.599€ 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 3.198€ 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 48,42%**.

La Quota A del Premio di Eccellenza riproporzionata risulterebbe di 1.548€ (il 48,42% di 3.198€) e, essendo inferiore al Premio Base rivalutato, **scatterà l'erogazione del valore minimo garantito di 150€** che andrà ad aggiungersi al Premio Base rivalutato di 1.599€ determinando un **PVR di 1.749€**.

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 2024
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.



Esempio 1 (Quota B non riproporzionata)

Consideriamo un collega **Gestore Privati** con un Premio Base rivalutato di 1.599€ come calcolato negli esempi fatti al paragrafo "Esempi di calcolo del Premio Base".

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
Gestore Imprese Top Value	1.800,00
Gestore Imprese	1.800,00
Gestore Agribusiness	1.800,00

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



Esempio 2 (Quota B riproporzionata)

Consideriamo un collega **Gestore Privati** con un Premio Base rivalutato di 1.599€ come calcolato negli esempi fatti al paragrafo "Esempi di calcolo del Premio Base".

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 50,15%**.

Di conseguenza, la **Quota B del Premio di Eccellenza sarà pari a 897€ lordi** (1.800€ - 50,15%).

Formazione e impatti sul PVR

Il Premio di Eccellenza (sia Quota A che Quota B) 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 2025**, il Premio di Eccellenza (sia Quota A che Quota B) eventualmente spettante **sarà ridotto del 30%**.

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**. Quest'ultima specifica è stata inserita con l'Accordo Sindacale del PVR 2024.

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 2024** abbiano le caratteristiche di urgenza e necessità tali da non consentire il differimento al mese di gennaio 2025.



Esempio di calcolo di riduzione per fruizione della formazione in ritardo

Consideriamo un collega **Gestore Privati** con:

- un **Premio Base rivalutato di 1.599€ 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 **1.599€ 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"

Supponiamo che il collega non **abbia fruito in tempo dei corsi di formazione obbligatori** (ma li abbia comunque **completati entro il 15 febbraio 2025**) subirà **una decurtazione del 30%** delle Quote A e B del Premio di Eccellenza.

La **Quota A del Premio di Eccellenza** viene **diminuita di 480€** (30% di 1.599€) e sarà **pari a 1.119€ lordi**.

La **Quota B del Premio di Eccellenza** viene **diminuita di 540€** (30% di 1800€) e sarà **pari a 1.260€ lordi**.

La **riduzione complessiva** del Premio di Eccellenza sarà **pari a 1.020€ lordi** (480€ Quota A + 540€ Quota B).

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 **1.599€ 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 **1.599€ 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"

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

La **Quota 1 rivalutata del Premio Base** viene **diminuita di 799,5€** (50% di 1.599€) e sarà **pari a 799,5€ lordi**.

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

Le **Quote A e B 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), permessi retribuiti (PRE) concessi per l'emergenza COVID-19, 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** (inclusendo 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 60 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 e B 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 9 maggio 2024 "Premio Variabile di Risultato 2024".

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

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

[puoi farlo subito cliccando qui](#)