

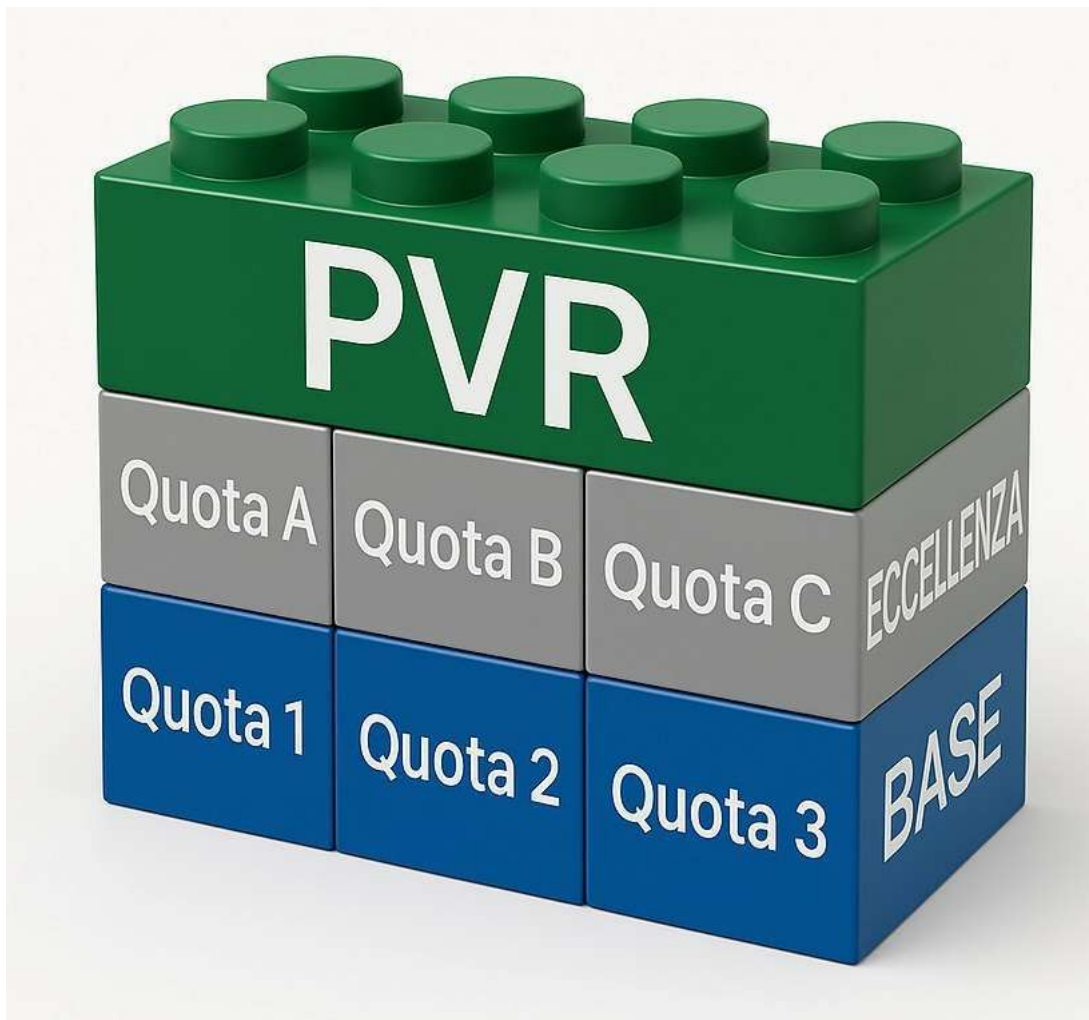
UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

GRUPPO ISP

CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

LE GUIDE



PVR 2025

Premio Variabile di Risultato

(in pagamento nel 2026)

INDICE

I.	DESTINATARI	pag. 3
II.	NOVITÀ.....	pag. 3
III.	AMMONTARE EROGATO	pag. 3
IV.	EROGABILITÀ	pag. 4
V.	DETERMINAZIONE DEL PREMIO.....	pag. 5
	1. Premio Base	pag. 5
	2. Premio Eccellenza	pag. 6
VI.	TASSAZIONE	pag. 9
VII.	DESTINAZIONE A CONTO SOCIALE.....	pag. 9
VIII.	ALTRE CONDIZIONI E PARTICOLARITÀ.....	pag. 9
	1. Esclusioni.....	pag. 9
	2. Assenze retribuite e non retribuite.....	pag. 9
	3. Assegnazione a diverse unità lavorative	pag. 10
	4. Part-time	pag.10
	Allegati.....	pag. 11

L'obiettivo del Premio Variabile di Risultato (PVR) è assicurare il riconoscimento della professionalità e dell'impegno di ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore del Gruppo nella realizzazione del Piano d'impresa, attraverso l'assegnazione di premi annuali in base al proprio ruolo e ai risultati ottenuti dal Gruppo e dalla struttura d'appartenenza.

I. DESTINATARI



Il PVR 2025 è destinato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato (compresi quelli con contratto di apprendistato professionalizzante) delle aziende elencate nell'allegato 1.

Sono esclusi i dipendenti, con ruoli manageriali previsti dal "Global Banding", i Direttori di Area e coloro che sono destinatari di specifici sistemi incentivanti (vedi allegato 2).

Il PVR spetta ai destinatari in proporzione al periodo di servizio prestato, a condizione che:

- abbiano superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2025;
- risultino in servizio al momento dell'erogazione del PVR;

Al personale assunto dal 1° luglio 2025 è riconosciuta la Quota 3 del premio base.

II. NOVITÀ

L'accordo firmato ad aprile del 2025 ha apportato alcune novità rispetto all'accordo precedente:

- è stato innalzato l'importo massimo della RAL da 39.000 euro a 40.000 euro, al fine di ampliare il perimetro dei beneficiari della **Quota 2** del Premio Base;
- è stata introdotta la **Quota C** del Premio di Eccellenza, destinata ai colleghi delle Filiale Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness, Terzo Settore e Digitale Remota della Divisione Banca dei Territori.

III. AMMONTARE EROGATO

L'importo totale erogato (Bonus Pool), comprensivo di tutti i costi aziendali diretti e indiretti, ammonta a 170 milioni di euro così suddiviso:

- **PREMIO BASE** per complessivi 105 milioni di euro;
- **PREMIO DI ECCELLENZA** per complessivi 65 milioni di euro di cui:
 - **Quota A** per complessivi 40 milioni di euro, interamente erogabili se il "Risultato Corrente Lordo" di Gruppo e di tutte le Divisioni è pari o superiore al valore di budget. A tale importo si aggiunge l'ammontare finanziato attraverso i ricavi commissionali generati nei territori commerciali Retail ed Exclusive della divisione BdT;
 - **Quota B** per complessivi 25 milioni di euro interamente erogabili se il "Risultato Corrente Lordo" di BDT è almeno pari al 90% del valore di budget e al raggiungimento di specifici obiettivi in relazione al territorio di competenza. Se il risultato delle commissioni del comparto Tutela Danni riferibili alla Divisione BdT (Motor e No Motor, escluse CPI e CPI Mutui con premio annuale) sarà pari almeno al 90% del budget, la Quota B del Premio di Eccellenza sarà incrementata del 35% della differenza tra il risultato delle commissioni generate e il 90% del valore di budget.
 - **Quota C** l'ammontare è finanziato attraverso i ricavi commissionali generati dalla divisione BdT.

L'importo destinato a finanziare il Premio Base e la Quota A del Premio di Eccellenza potrà essere incrementato, a determinate condizioni, fino ad un massimo del 30%.

IV. EROGABILITÀ

Il PVR 2025 sarà erogabile al raggiungimento degli obiettivi d'incremento della redditività, produttività, innovazione, qualità, efficienza ed innovazione aggiuntiva.

Inoltre:

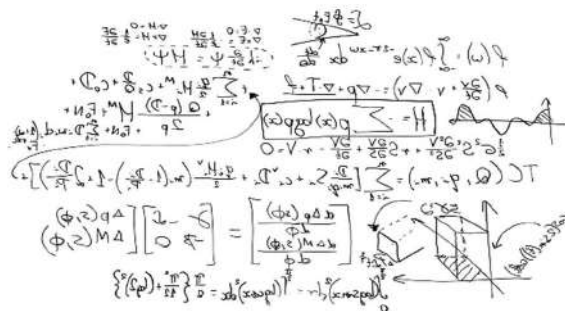
- la percentuale di erogazione del PVR è legata al Risultato Corrente Lordo di Divisione e al Risultato Corrente Lordo di Gruppo (vedi allegato 3);
- sarà erogato il mese successivo all'approvazione del bilancio 2025 (indicativamente nel mese di maggio 2026);
- non sarà incluso nel calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR);
- comprende l'eventuale indennità perequativa;
- non sarà utilizzato per determinare l'eventuale assegno di rivalsa (ex Accordo 7 febbraio 1992 Cassa Risparmio Padova e Rovigo).

V. DETERMINAZIONE DEL PREMIO

**PREMIO BASE + PREMIO DI ECCELLENZA =
PREMIO VARIABILE DI RISULTATO (PVR)**

1. PREMIO BASE

Il premio base è composto da tre quote:



Quota 1 - riconosciuta in funzione della figura professionale o del *title professional* assegnato (vedi allegato 4). Tale importo è incrementabile proporzionalmente nella misura massima del 30% in caso di superamento del budget di Gruppo sino ad un massimo del 20%.

Quota 2 – riconosciuta nell'importo di:

- 150 euro lordi esclusivamente per il personale la cui RAL al 31 dicembre 2025 sia inferiore o pari a 35.000 euro (indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia a tempo parziale);
- 100 euro lordi esclusivamente per il personale la cui RAL al 31 dicembre 2025 sia superiore a 35.000 euro ma inferiore o pari a 40.000 euro (indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia a tempo parziale).

La quota 2 non è utile ai fini dei moltiplicatori applicati per il calcolo del Premio di Eccellenza

Quota 3 – riconosciuta esclusivamente al personale assunto dal 1° luglio 2025 che abbia superato il periodo di prova entro il 31 dicembre 2025, ed è pari a 450 euro lordi.

In presenza di una valutazione negativa ("Inadeguato"), Quota 1 e Quota 2 del Premio Base subiscono una riduzione del 50%.

2. PREMIO ECCELLENZA

Il Premio di Eccellenza ha lo scopo di valorizzare il raggiungimento dei risultati di ciascuna Divisione e della singola struttura/filiale, riconoscendo il contributo apportato da ogni lavoratrice e lavoratore.

Il Premio di Eccellenza **non è** assegnato:

1. in caso di valutazione delle prestazioni inferiore a "in linea con le aspettative";
2. se non si è completata, nel 2025, la formazione obbligatoria nei tempi previsti.

ATTENZIONE

Si ricorda che, ai fini dell'erogazione del Premio di Eccellenza del PVR, è necessario svolgere i corsi di formazione obbligatoria (compreso anche il test di fine corso), che riportano la dicitura: "Eccellenza PVR/sistema incentivante 2025", entro la scadenza prevista (60 giorni dalla pubblicazione per i corsi da remoto).

In caso di fruizione successiva alla scadenza il Premio di Eccellenza del PVR subirà una decurtazione:

- ***del 10% se il ritardo rispetto ai termini di scadenza previsti per il singolo corso è pari o inferiore a 15 giorni di calendario;***
- ***del 30% se il ritardo rispetto ai termini di scadenza previsti per il singolo corso è superiore a 15 giorni di calendario.***

In caso di mancata fruizione entro il 15 febbraio 2026 la quota di eccellenza NON sarà erogata.

Sono previste alcune deroghe per assenze prolungate.

Quest'anno il Premio di Eccellenza si compone di tre quote ed è assegnato con modalità differenziate.

Quota A – criteri utilizzati per determinare l'importo della Quota A in base alla popolazione di riferimento:

- **Generalità della popolazione**

L'assegnazione avviene sulla base della valutazione professionale, con priorità ai tre livelli più elevati ed è determinata sulla base del giudizio del Responsabile, nei limiti del bonus pool assegnato e in coerenza con le indicazioni fornite dall'Azienda.

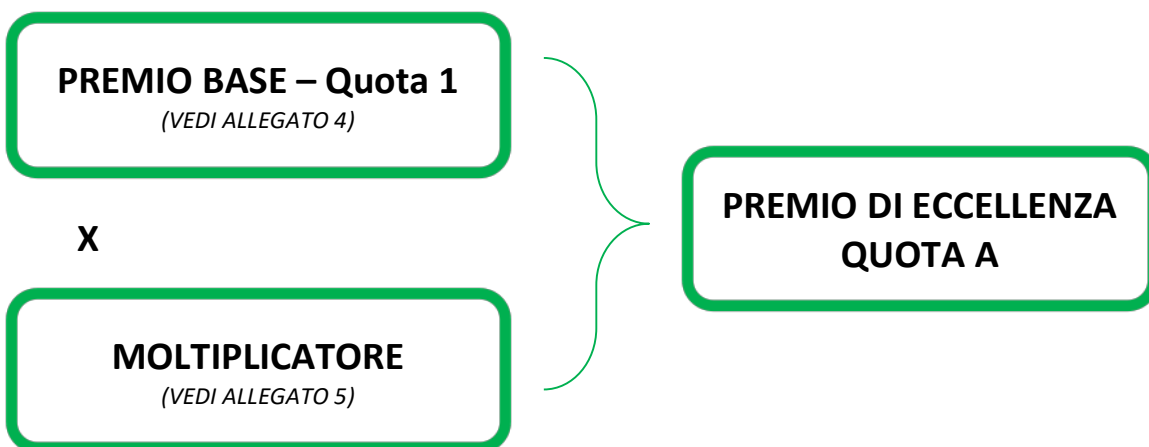
- **Reclami BdT**

Per il personale dell'Unità Reclami l'assegnazione individuale del premio avviene sulla base della valutazione professionale con priorità ai tre livelli più elevati, tenendo conto del giudizio del responsabile di riferimento, a condizione che il valore della relativa *scorecard* sia almeno pari a 100 (vedi circolare "Regole in materia di Premio Variabile di Risultato 2025 (PVR)" del 15.04.2025).

- **Strutture della Rete della Banca dei Territori (BdT) con scorecard**

Per le figure professionali di Filiale (Retail, Exclusive, Imprese, Terzo Settore, Agribusiness e Digitale Remota) il Premio di Eccellenza è destinato a premiare, nel limite del Bonus Pool di riferimento a disposizione (per i Territori Commerciali Retail ed Exclusive il Bonus Pool di riferimento è collegato al Risultato delle Commissioni generate da ciascun territorio), tutte le filiali che, per ciascun Territorio Commerciale/Filiali Digitali Remote, hanno raggiunto determinati parametri di *performance* e di eccellenza (vedi circolare "Regole in materia di Premio Variabile di Risultato 2025 (PVR)" del 15.04.2025).

Per rete della Banca dei Territori con Scorecard la **Quota A** viene così calcolata:



Per poter accedere al premio di Eccellenza è necessario raggiungere specifici "gate di accesso", differenziati per tipologia di filiale. All'importo così ottenuto è poi applicato un eventuale correttivo differenziato per tipologia di filiale.

Nel caso in cui il Bonus Pool non fosse capiente, i Premi di eccellenza saranno riproporzionati, fermo il fatto che il premio risultante dal riproporzionamento dovrà essere almeno pari al Premio Base maggiorato di 200 euro.

ALCUNE PRECISAZIONI:

- Qualora le filiali premiate in uno o più territori non consentissero l'erogazione di tutto il Bonus Pool a disposizione, il residuo non erogato sarà attribuito agli altri territori commerciali sempre in funzione dei risultati di performance;
- se, in base a quanto sopra previsto, non si riuscisse ad erogare l'intero Bonus Pool, la quota A sarà erogata al 20% delle filiali più performanti, anche se queste non avranno raggiunto almeno 100 nella *scorecard*.

Quota B – destinatari:

Personale in servizio presso le Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness e Digitali Remote della Divisione Banca dei Territori e agli Specialisti Protezione e Specialisti Commerciali Protezione Imprese, riconosciuto in relazione alla figura professionale ricoperta (vedi allegato 6).

La quota B sarà erogata per intero a condizione che il risultato Corrente Lordo di Gruppo sia positivo e che il Risultato Corrente Lordo della Divisione Banca dei Territori sia superiore al 90% del livello di budget.

Anche in questo caso, se il Bonus Pool non fosse capiente, sarà applicato un riproporzionamento.

Quota C – destinata al personale in servizio presso le Filiali Retail, Exclusive, Imprese, Agribusiness, Terzo Settore e Digitali Remote della divisione BdT ed è subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi.

L'importo varia in funzione della figura professionale ricoperta (vedi allegato 7).

VI. TASSAZIONE

Coloro che avranno un reddito annuo lordo non superiore a 80.000€ nel 2025 saranno soggetti all'aliquota sostitutiva fissata all'1%, fino a un massimo di 5.000€ lordi di premio. Per la parte che supera tale importo, sarà applicata la tassazione ordinaria.

È prevista anche l'esenzione contributiva fino al limite di € 800 di premio.



VII. DESTINAZIONE A CONTO SOCIALE

I colleghi con un reddito da lavoro dipendente nel 2025 non superiore a 80.000€, potranno scegliere di destinare al Conto Sociale il loro PVR 2025 individualmente spettante, fino ad un limite di 5.000€ lordi di premio.

Sarà così possibile ottenere una totale esenzione sia contributiva sia fiscale.

VIII. ALTRE CONDIZIONI E PARTICOLARITÀ

1. ESCLUSIONI

Il PVR 2025 non viene riconosciuto al personale che abbia ricevuto una sanzione disciplinare come la sospensione dal servizio o il licenziamento.

Il PVR non sarà erogato al personale non in servizio al momento dell'erogazione.



2. ASSENZE RETRIBUITE E NON RETRIBUITE

Se un dipendente ha assenze retribuite, per cause non riconducibili a ferie, permessi per ex festività, permessi per banca delle ore, PCR, permessi L.104/92, permessi Banca del Tempo, permessi per gravi patologie (PVG) e 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 superino i 150 giorni lavorativi, il PVR eventualmente dovuto sarà ridotto di 1/12 per ogni mese intero di assenza, ottenuto anche per sommatoria di periodi non consecutivi; detta riduzione non si applica per i primi 150 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, salvo che l'assenza duri un intero anno. Tuttavia, la riduzione non si applica per i primi 150 giorni lavorativi di assenza per malattia/infortunio, a meno che l'assenza duri un intero anno.

Se il dipendente ha assenze non retribuite, ad esempio per Sospensione Volontaria dell'Attività Lavorativa (SVL) il PVR eventualmente spettante sarà ridotto di 1/360 per ogni giorno di assenza. Le assenze dovute a congedi parentali, nel limite di 90 giorni, non saranno considerate ai fini della determinazione del premio.

3. ASSEGNAZIONE A DIVERSE UNITÀ LAVORATIVE

Nel caso in cui un dipendente sia assegnato a diverse unità organizzative durante l'anno, la Quota 1 del Premio Base e il Premio di Eccellenza, Quota A, Quota B e Quota C, che potrebbero spettare, saranno determinati in proporzione ai periodi di servizio prestati in ciascuna unità organizzativa.

Lo stesso criterio si applica anche in caso di variazione della figura professionale in corso d'anno. In altre parole, il dipendente riceverà una quota del Premio Base e del Premio di Eccellenza proporzionale al periodo di tempo trascorso in ciascuna posizione lavorativa.

4. PART-TIME

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riconosciuto un PVR riproporzionato all'orario di lavoro effettivamente svolto, ad eccezione della Quota 2 del Premio Base, che spetta per intero.

Per maggiori dettagli sul calcolo del PVR 2025 in pagamento nel 2026 è possibile consultare il testo dell'Accordo e la circolare aziendale "Regole in materia di Premio Variabile di Risultato 2025 (PVR)" del 15.04.2025 reperibile nella Intranet aziendale, sezione "#Normativa"

Allegato 1

INTESASANPAOLO S.P.A.

ACANTUS S.P.A.

CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI GRUPPO INTESA SANPAOLO

EPSILON SGR S.P.A.

EURIZON CAPITAL REAL ASSET SGR S.P.A.

EURIZON CAPITAL SA

FIDEURAM - INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING S.P.A.

FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR S.P.A.

INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER S.P.A.

INTESA SANPAOLO INTERNATIONAL VALUE SERVICES D.O.O.

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING S.P.A.

INTESA SANPAOLO RENT FORYOU S.P.A.

ISYBANK S.P.A.

IW PRIVATE INVESTMENTS SIM

NEVA SGR S.P.A.

PRESTITALIA S.P.A.

SOCIETÀ ITALIANA DI REVISIONE E FIDUCIARIA S.P.A.

Allegato 2

AREA CHIEF FINANCIAL OFFICER

Research

- Equity & Credit Research

Group Treasury & Capital Management

Balance Sheet Optimization

Financial Market Coverage

AREA CHIEF GOVERNANCE, OPERATING & TRANSFORMATION OFFICER

Group M&A

Group Shareholdings

- Active Value Management Equity Single Names & Funds
- Cariche Sociali di Gruppo
- Subsidiaries & Portfolio Governance
- Shareholdings & Corporate Venture Capital

AREA CHIEF LENDING OFFICER

Direzione Centrale NPE

- Solutions & Asset Disposals

AREA CHIEF SUSTAINABILITY OFFICER

- ESG Steering

DIVISIONE IMI CORPORATE & INVESTMENT BANKING

Area di Coordinamento Client Coverage & Advisory

- Corporate Finance & Advisory

Area di Coordinamento Distribution Platform & GTB

- Syndication & Risk Sharing
- International Network (con l'eccezione di coloro i quali sono impiegati presso le Strutture del Network Management & Development e dell'HUB Europeo perimetro Italia)

Area di Coordinamento Global Banking & Markets

Global Relationship Manager

Senior Corporate Banker

Corporate Banker

DIVISIONE INTERNATIONAL BANKS

IBD Corporate, SME & Small Business

- Corporate Solutions
 - Complex & Structured Transactions
 - Global Markets

EURIZON CAPITAL

Direzione Marketing e Sviluppo Commerciale

Direzione Investimenti

EURIZON CAPITAL REAL ASSET

Credit, Loans & Private Equity Strategies

Real Asset & Infrastructure Strategies

FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Chief Financial Officer

- Finanza e Tesoreria

- Middle Office e Execution Desk

Banca Diretta

- Trading Evoluto

INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING

Wealth Management

Personale della Rete Intesa Sanpaolo Private Banking, inclusi i Responsabili Operativi, gli Assistenti, gli Assistenti dell'Area Manager e i Coordinatori Sviluppo Crediti

FIDEURAM ASSET MANAGEMENT SGR

Portfolio Management e Multimanager

Investimenti

NEVA SGR

Investments

Personale nei percorsi di TALENT

Allegato 3

		RISULTATO CORRENTE LORDO DI DIVISIONE rispetto al valore di budget			
RISULTATO CORRENTE LORDO DI GRUPPO rispetto al valore di budget	PREMIO	>0 e ≤90%	>90 e ≤95%	>95 e <100%	≥100%
a	>0 e ≤ 90%	BASE	80%	90%	100%
	ECCELLENZA QUOTA A*	NON SPETTA			
	ECCELLENZA QUOTA B	NON SPETTA	100%		
b	>90 e ≤ 95%	BASE	100%		
	ECCELLENZA QUOTA A*	NON SPETTA			50%
	ECCELLENZA QUOTA B	NON SPETTA	100%		
c	>95 e < 100%	BASE	100%		
	ECCELLENZA QUOTA A*	NON SPETTA		50%	75%
	ECCELLENZA QUOTA B	NON SPETTA	100%		
d	≥100%	BASE	100%		
	ECCELLENZA QUOTA A*	NON SPETTA	50%	75%	100%
	ECCELLENZA QUOTA B	NON SPETTA	100%		

*per i territori Commercial Retail ed Exclusive della Divisione Banca dei Territori trova applicazione quanto segue:

TERRITORIO COMMERCIALE RETAIL					
RISULTATO CORRENTE LORDO DI GRUPPO rispetto al valore di budget	PREMIO	Risultato commissioni rispetto al valore di budget			
		≥90 e ≤95%	>95 e ≤100%	>100% e ≤105%	>105%
>90%	ECCELLENZA QUOTA A	0,95%**	1,15%**	1,30%**	1,35%**
TERRITORIO COMMERCIALE EXCLUSIVE					
RISULTATO CORRENTE LORDO DI GRUPPO rispetto al valore di budget	PREMIO	Risultato commissioni rispetto al valore di budget			
		≥90 e ≤95%	>95 e ≤100%	>100% e ≤105%	>105%
>90%	ECCELLENZA QUOTA A	0,35%**	0,40%**	0,45%**	0,55%**

TERRITORI COMMERCIALI DELLA DIVISIONE BdT						
RISULTATO CORRENTE LORDO DI GRUPPO E DELLA DIVISIONE BDT	PREMIO	Risultato commissioni della Divisione BdT rispetto al valore di budget				
		≥70% e ≤ 80%	> 80% e ≤ 90%	> 90% e ≤ 100%	> 100% e ≤ 105%	> 105%
>0%	ECCELLENZA QUOTA C	0,25%**	0,30%**	0,37%**	0,55%**	0,70%**

**del Risultato delle Commissioni

Allegato 4

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

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

Allegato 5

	I FASCIA	II FASCIA	III FASCIA	IV FASCIA
Direttore Filiale - F5	X 8	X 6	X 3,5	X 2,5
Direttore Filiale - F4				
Direttore Filiale - F3				
Direttore Filiale - F2				
Direttore Filiale - F1				
Coordinatore Imprese				
Coordinatore Agribusiness				
Coordinatore Commerciale				
Coordinatore di Relazione				
Coordinatore Commerciale Terzo Settore				
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	X 6	X 5	X 3	X 2
Gestore Imprese Top Value				
Gestore Imprese				
Gestore Agribusiness				
Gestore Enti				
Gestore Aziende Retail				
Gestore Privati				
Gestore Digitale Remoto				
Gestore Terzo Settore				
Gestore Base				
Gestore Base Imprese				
Gestore Base Agribusiness				
Gestore Base Terzo Settore				
Ausiliario				

Allegato 6

Ruoli di Coordinamento

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

Ruoli di supporto

	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

Allegato 7

Famiglia	Tabellare Premio di Eccellenza Quota C PVR 2025
----------	---

Banca dei Territori – Filiali con scorecard

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 Terzo Settore	8.000,00
Coordinatore Commerciale Digitale Remoto	8.000,00
Gestore Imprese Top Value	6.000,00
Gestore Imprese	6.000,00
Gestore Agribusiness	6.000,00
Gestore Terzo Settore	6.000,00
Gestore Aziende Retail	6.000,00
Gestore Privati	6.000,00
Gestore Digitale Remoto	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

CONTATTI



www.falcri-is.com



info@falcrintesa.it
info@silceagruppointesa.it
segreteria@liberosinfub.com

**IL TUO SINDACALISTA UNISIN È A DISPOSIZIONE PER
ULTERIORI CHIARIMENTI**