



UNITÀ SINDACALE - Sezione FALCRI
Gruppo Intesa Sanpaolo Toscana e Umbria

Sede di Firenze Via Piccagli n. 7 - 50127 (FI) - Tel 055/212951
e-mail: Info@falcrifirenze.it - www.falcrifirenze.it



DOPO UN LUNGO TRAVAGLIO E' PARTITO IL PIANO AZIONARIATO
DIFFUSO E IL PIANO D'INVESTIMENTO "LECOIP"
MA STIAMO ATTENTI ALLE SORPRESE !!!

INNANZI TUTTO E' BENE FARE CHIAREZZA PER ORIENTARSI NELLA "GIUNGLA"

Per molti infatti, il contenuto del Piano d'Investimento "Lecoip" potrebbe riservare sorprese che noi, peraltro, avevamo a suo tempo evidenziato e che riguardano le ricadute fiscali a seguito dell'aumento di reddito dovuto all'assegnazione delle Azioni e del relativo certificato (appunto il "Lecoip").

Ecco perché è bene che chi decide di aderire al piano d'Investimento proposto dall'Azienda ponga attenzione agli effetti fiscali che ne derivano, a causa del conseguente aumento nominale di reddito per l'anno 2014 (CUD 2015).

In particolare, ad esempio, dovranno stare attenti coloro che:

- percepiscono il così detto "Bonus Renzi" (da nostre verifiche lo perderebbe la maggioranza degli assegnatari!!);
- hanno agevolazioni fiscali dovute al parametro ISEE e/o ASSEGNATI FAMILIARI;
- hanno detrazioni previste per: lavoro dipendente, coniuge a carico e figli a carico;

L'incremento di reddito potrebbe incidere negativamente anche sull'agevolazione prevista per le competenze legate alla produttività (es. Premio Aziendale, VAP), alle quali si applica l'aliquota agevolata del 10% (in sostituzione di quella ordinaria) per limiti di reddito, ad oggi, di € 40.000.

Precisiamo però che il suddetto incremento di reddito dovuto all'adesione al piano di investimento (Lecoip) non determina aggravio fiscale e contributivo diretto per il lavoratore in quanto il maggior costo in busta paga sarà a carico dell'Azienda, attraverso:

- l'assegnazione di ulteriori azioni gratuite ("Sell to Cover") che verranno immediatamente vendute e determineranno un contestuale accredito sul conto del lavoratore;
- riconoscimento di una apposita voce in busta paga (nel mese di Dicembre 2014) a copertura dell'impatto fiscale delle azioni "Sell to Cover" di cui sopra.

Riportiamo di seguito l'esempio di un Assistente alla Clientela che decide di aderire al Piano di Investimento (Lecoip), e al quale verranno riconosciute azioni base "Free Shares" per un controvalore di € 920 con una Leva di 0,8:

A fronte di un Lecoip che garantirà all'interessato un capitale minimo netto a scadenza (marzo 2018) di € 1656, l'interessato avrà da subito (reddito 2014 – CUD 2015) un incremento figurativo di reddito da lavoro dipendente di circa € 5.000!!! Tale incremento, infatti, deriva:

- dal valore del certificato Lecoip pari ad € 2.980 (€ 920 di "Free Shares" + € 736 di "Matching Shares" + € 1324 del valore a sconto delle ulteriori "azioni a sconto" offerte, ipotizzando uno sconto del 20%);



- dalle **azioni aggiuntive assegnate gratuitamente** (“*Sell to Cover*”) per coprire l’impatto fiscale del Certificato “*Lecoip*”, per un importo di € 1.229. Queste ulteriori azioni vengono contestualmente vendute e l’importo relativo accreditato direttamente in C/C;
- da un **ulteriore importo accreditato in busta paga** del dipendente a copertura degli ulteriori oneri contributivi/fiscali gravanti sulle azioni “*Sell to Cover*”.

Ovviamente gli effetti fiscali sono diversi a seconda del **ruolo ricoperto anche perché, sulla base di questo, cambia la leva applicata e quindi anche gli effetti moltiplicatori sul reddito aggiuntivo per l’anno di competenza**. In proposito alleghiamo alla presente ulteriore “*slides*” consegnateci nella giornata di ieri e riguardante alcuni ruoli ad oggi mappati.

SAPETE INVECE CHI SICURAMENTE NON CI RIMETTERÀ NULLA!!!! Proprio i super Dirigenti (*come ad esempio i c.d. Risk Taker*) che pur percependo dal piano “*Lecoip*” una “**BALLATA DI SOLDI!**” (**da nostri calcoli a ciascuno può arrivare un controvalore base sino ad un massimo di € 1.440.000!!!**) non avranno, nonostante gli effetti moltiplicativi sul reddito, significativi impatti fiscali, essendo loro esenti (almeno per la stragrande maggioranza dei casi!!!) da agevolazioni riservate, invece, ai redditi più bassi: (*Bonus Renzi – ISEE - Assegni Familiari – ecc. ecc..*).

Ribadiamo inoltre quanto già detto in precedenti nostri comunicati ossia della **NON GRATUITA’ DEL PIANO AZIONARIATO DIFFUSO E DEL PIANO DI INVESTIMENTO LECOIP**, così come previsto dal punto 2) dell’Accordo 6 maggio 2014 che recita:

“Allo scopo di favorire la più ampia adesione ai progetti di cui in premessa, ferma restando la necessaria approvazione da parte degli Organi competenti, l’Azienda, nel corso del 2014, assegnerà ai dipendenti delle società del Gruppo (di cui all’allegato 1) azioni per un controvalore complessivo di 55 mln di euro, sulla base dei criteri in appresso definiti; a detta somma si aggiungerà quanto riveniente dai piani di investimento cui potranno aderire detti dipendenti e che sarà valorizzato, anno per anno, nel successivo triennio. La c.d. “leva” minima di attribuzione di azioni gratuite per i Dipendenti che aderiscono a detti piani viene concordemente definita in 0,8.

La predetta somma di 55 mln di euro - oltre ad ogni ulteriore aggravio di legge collegato alla medesima - ed i costi correlati all’assegnazione della c.d. “leva” per i piani di investimento di cui al paragrafo che precede saranno considerati quale anticipo sugli importi eventualmente spettanti a titolo di Premio Aziendale ovvero di Premio Variabile di Risultato per gli anni 2014-2017 di cui agli artt. 48 e 52 del CCNL.”

Per essere ancora più chiari il punto 2) del suddetto accordo sta a significare che la spesa complessiva sostenuta dall’azienda per l’intera operazione dell’azionariato diffuso e Lecoip verrà portata in decurtazione, nei prossimi anni, dal **monte retributivo totale** che sarà individuato, tempo per tempo, quale importo da dividere tra le Lavoratrici e i Lavoratori del gruppo per i risultati ottenuti.

Il presente documento è stato elaborato con lo spirito di rendere il più trasparente e consapevole possibile la scelta che i colleghi sono chiamati a fare, fermo restando, salvo qualche caso del tutto particolare, per come è stato congeniato il piano, che è opportuno aderire all’offerta.

Alleghiamo una scheda tecnica informativa sul Piano di Azionariato Diffuso e il Piano di Investimento (Lecoip) che potrà essere di aiuto per capirne il funzionamento. E come sempre **siamo a disposizione per eventuali chiarimenti e/o aiuti dovessero essere necessari.**

Firenze, 10 Ottobre 2014

La Segreteria

All/2



SCHEDA INFORMATIVA PIANO AZIONARIATO DIFFUSO E PIANO DI INVESTIMENTO (LECOIP)

Destinatari - lavoratori a tempo indeterminato od assunti con contratto di apprendistato professionalizzante purché:

- in servizio alla data di avvio dell'iniziativa (6 ottobre 2014);
- in possesso di un deposito titoli amministrato in una delle banche del gruppo (non sono validi i depositi a garanzia e quelli bloccati).

Sono invece esclusi coloro che hanno aderito all'esodo/pensionamento incentivato il cui rapporto di lavoro cesserà entro il 31/12/2014. A questi sarà riconosciuto un importo di 920 euro.

Lungo Assenti – Chi non ha la possibilità di accedere alla procedura di adesione al piano azionario nella intranet aziendale, riceverà per posta la documentazione cartacea in tempo per esercitare le relative scelte.

Assegnazione materiale Azioni /Lecoip – Prevista per il mese di dicembre 2014;

Parole Chiave:

- **Free Share** – azioni base assegnate (valore standard minimo di euro 920) a coloro che aderiscono al piano azionario diffuso;
- **LECOIP - Leveraged Co-Investment Plan** - strumento che consente ai Dipendenti del Gruppo di partecipare all'auspicata crescita di valore dell'Azienda con effetti nel 2018, al termine del Piano d'Impresa;
- **Leva** – moltiplicatore per determinare le azioni aggiuntive assegnate, in aggiunta alle Free Share, per coloro che aderiscono al piano di investimento denominato LECOIP;
- **Matching Share** – valore di azioni aggiuntive assegnate, in aggiunta alle Free Share, per effetto della Leva in favore di coloro che aderiscono al piano di investimento LECOIP;
- **Azioni a sconto** – azioni in aggiunta a quelle assegnate come "Free Share" e "Matching Share" per un controvalore pari a 4 volte la somma delle due tipologie. Sul valore azionario costituito dalle azioni Free + Matching moltiplicato per 5 sarà riconosciuto il 75% dell'eventuale apprezzamento medio ottenuto nel periodo di valenza del Piano, con la precisazione che sulle rilevazioni effettuate mensilmente non incideranno gli eventuali risultati negativi;
- **Azioni "Sell to Cover"** – azioni aggiuntive a quelle di cui sopra assegnate dall'Azienda per coprire i costi fiscali/contributivi che gravano sul Lavoratore;

Adesione al Piano Azionario Diffuso e NON al Piano di Investimento

Saranno assegnate azioni gratuite (Free Share) da ISP ai Dipendenti previo acquisto delle stesse sul mercato da parte di Intesa Sanpaolo. L'importo standard riconosciuto è pari a 920 euro (in caso di part time l'importo viene ridotto in proporzione). Il numero di azioni assegnate si determina dividendo il suddetto importo per il prezzo medio ufficiale rilevato nei 30 giorni precedenti l'assegnazione.

E' attiva dal corrente mese di Ottobre la procedura per aderire esplicitamente all'assegnazione delle "Free Share" previste dal piano. L'assegnazione avverrà anche in presenza di "silenzio assenso" purché si risulti intestatari di un Deposito Amministrato in una delle banche del Gruppo (che non sia a garanzia e/o bloccato).



La cessazione del rapporto di lavoro in data antecedente alla scadenza del piano industriale (marzo 2018) non comporterà la perdita della Free Share assegnate.

Aspetti Fiscali - In questo caso saranno assegnate materialmente le azioni ("Free Share") che saranno caricate sul Deposito Amministrato. Le stesse potranno essere vendute entro i tre anni dall'assegnazione oppure in data successiva:

- **Vendita entro 3 anni** – il controvalore assegnato è soggetto alla tassazione contributiva/fiscale ordinaria (contribuzione Inps 9,19% - Irpef e addizionali – Tobin tax). L'eventuale plusvalenza è soggetta alla tassazione del **Capital Gain (26%)**;
- **Vendita successiva ai 3 anni** – l'intero importo è soggetto alla tassazione del **Capital Gain (26%)** e alla Tobin Tax;

Adesione al Piano Azionariato Diffuso e al Piano di Investimento

In aggiunta alle azioni Free Share di cui sopra saranno assegnate ulteriori titoli ("Matching Share") – Trattasi di azioni ordinarie ISP di nuova emissione a fronte di un aumento di capitale della Capo Gruppo. Agli aderenti al piano saranno assegnate un quantitativo "Matching Share" sulla base della Leva nell'ambito del Piano di investimento (minimo 0,80).

Occorre aver aderito **esplicitamente** al Piano di investimento attraverso l'apposita procedura che sarà attiva – anche questa - sino al 31 ottobre p.v.

Scadenza del Piano di Investimento (Lecoip) il primo dicembre 2014 i titoli assegnati saranno sostituiti con un certificato (Lecoip) che ad aprile 2018 prevederà:

- 1) l'importo del valore delle azioni "Free Share" e "Matching Share" così come valorizzate alla data di assegnazione, indipendentemente dal valore del titolo alla data di liquidazione;
- 2) il 75% dell'eventuale apprezzamento del valore delle azioni calcolato su un numero di titoli pari alla somma di quelle effettivamente assegnate più 4 volte le stesse (quest'ultime concorrono all'eventuale apprezzamento a "sconto" rispetto al valore di partenza). In pratica la base di calcolo sarà costituita da Free Share + Matching Share moltiplicate per 5. L'Apprezzamento è calcolato come differenza fra il valore di carico e la media aritmetica di tutte le osservazioni mensili del valore dell'azione per l'intera durata del piano, con esclusione delle rilevazioni con segno negativo.

Nel periodo della durata del piano il Lavoratore non percepirà i dividendi ne potrà esercitare i diritti di voto collegati ai titoli.

Cessazione rapporto di lavoro/cambio del controllo societario prima della scadenza del piano:

Pensionamento/Prepensionamento/Decesso/Cambio del controllo della società – l'importo del capitale viene riproporzionato al periodo trascorso alle dipendenze dell'Azienda e l'apprezzamento riconosciuto sarà quello rilevato fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro o del cambio del controllo societario;

In caso di Sospensione dal Servizio (anche di un solo giorno)/Licenziamento/Dimissioni – nessuna erogazione prevista (neppure la quota relativa alle Free Share - valore standard di euro 920) .



Oneri Contributivi e Fiscali: Sono a carico dell'Azienda che provvederà ad accreditare un numero di azioni corrispondenti aggiuntive ("Sell To Cover") come valore a copertura del maggior onere fiscale/contributivo per il Lavoratore.

Tali azioni verranno vendute nel mese di dicembre con relativo accredito in C/C.

L'Azienda erogherà in busta paga (Dicembre) un ulteriore importo a copertura degli impatti fiscali relativi all'assegnazione delle azioni "Sell To Cover".

Effetti Fiscali con l'adesione al Piano di Investimento – L'Adesione al piano comporta conseguenze sul piano fiscale. In particolare, il CUD 2015 (redditi 2014) vedrà un incremento di reddito così calcolato:

Valore azioni **Free Shares** (920 euro);

Valore azioni **Matching Shares** (sulla base della Leva);

Importo dello "Sconto" per le azioni scontate (x4 volte quelle assegnate);

Valore azioni "**Sell To Cover**" (maggiori azioni riconosciute al Collega pari all'importo che viene addebitato al Lavoratore per effetto dei maggiori oneri fiscali e contributivi derivanti dall'adesione al piano. Le stesse vengono vendute e accreditate sul cedolino/conto del lavoratore del mese di dicembre 2014).

Invitiamo i Colleghi a valutare con attenzione tale circostanza, che comporterà un incremento del reddito riferito al 2014. Tale aumento, infatti, potrebbe causare la perdita o la diminuzione di benefici legati al reddito posseduto, quali assegni familiari, esenzioni delle rette per asili nido e/o scuole, pensioni di reversibilità o di invalidità, Bonus Renzi, oppure il superamento della soglia reddituale di 40.000 € oltre la quale non è prevista l'aliquota agevolata del 10% sulle erogazioni collegate alla produttività.

Effetti Fiscali a scadenza (marzo 2018) – il lavoratore pagherà il Capital Gain (26%) sull'eventuale apprezzamento del titolo riconosciuto secondo la normativa del Piano di Investimento sopra descritta.

Effetti del Piano sui futuri Premi - *L'Accordo del maggio 2014 testualmente recita "il costo dell'intera operazione – ed ogni ulteriore aggravio di legge collegato alla medesima – ed i costi correlati all'assegnazione della c.d. "Leva" per i piani di investimento di cui al paragrafo che precede saranno considerati quale anticipo sugli importi eventualmente spettanti a titolo di Premio Aziendale ovvero di Premio Variabile di Risultato per gli anni 2014 – 2017 di cui agli art. 48 e 52 del CCNL."*

E' possibile consultare il materiale pubblicato sull'Intranet aziendale nella sezione Intranet dedicata (**Home page Intranet > Naviga > Noi, azionisti per il Piano d'Impresa**) dove è disponibile tutta la documentazione con i link per accedere alle procedure, le FAQ, il glossario, le informazioni di Help Desk.

Ricordiamo infine che l'Help Desk è raggiungibile attraverso il numero verde 800570977.



Schema leve free share – Filiale Retail

Ruolo / Fam. Prof & seniority	Premio Base Def	Leva	Premio garantito
Assistente Clientela	€ 920	0,8	€ 1.656
Ausiliario	€ 920	0,8	€ 1.656
Gestore Retail*	€ 920	1,0	€ 1.840
Esperto Bancassurance	€ 920	1,0	€ 1.840
Coordinatore Famiglie	€ 920	1,5	€ 2.300
Coordinatore Commerciale	€ 920	1,5	€ 2.300
Responsabile Commerciale	€ 920	1,5	€ 2.300
Direttore Piccola	€ 920	2,0	€ 2.760
Direttore Media	€ 920	3,5	€ 4.140
Direttore Grande	€ 920	5,5	€ 5.980
Direttore Superflash	€ 920	3,5	€ 4.140
Addetto Tesorerie	€ 920	0,8	€ 1.656
Responsabile Tesorerie	€ 920	1,8	€ 2.576
Add. Attività Ausiliarie MP	€ 920	0,8	€ 1.656
Add. Front / Back Office MP	€ 920	0,8	€ 1.656
Perito Tecnico Estim. MP	€ 920	0,8	€ 1.656
Direttore MP	€ 920	1,8	€ 2.576

* Gestore Famiglie, Gestore Personal, Gestore Small Business

Schema leve free share – Filiale Imprese/ Mid Corporate - Area/Regione

Ruolo / Fam. Prof & seniority	Premio Base Def	Leva	Premio garantito
Addetto Amministrativo	€ 920	0,8	€ 1.656
Addetto Imprese	€ 920	0,8	€ 1.656
Gestore Imprese	€ 920	1,5	€ 2.300
Spec. Estero Merci/ Cred Spec	€ 920	1,0	€ 1.840
Coordinatore Imprese	€ 920	1,8	€ 2.576
Direttore Filiale Imprese	€ 920	5,5	€ 5.980
Addetto Mid Corporate	€ 920	0,8	€ 1.656
Gestore Mid Corporate	€ 920	1,5	€ 2.300
Direttore Mid Corporate	€ 920	5,5	€ 5.980
Specialista di Prodotto	€ 920	1,0	€ 1.840
Coord. Mercato Retail	€ 920	6,0	€ 6.440
Coord. Mercato Imprese	€ 920	6,0	€ 6.440

Schema leve free share – Staff/Crediti

Ruolo / Fam. Prof & seniority	Premio Base Def	Leva	Premio garantito
Staff - Seniority 1	€ 920	0,8	€ 1.656
Staff -Seniority 2	€ 920	1,0	€ 1.840
Staff - Seniority3	€ 920	1,3	€ 2.116
Staff -Seniority 4	€ 920	1,5	€ 2.300
Staff - Seniority 5	€ 920	2,5	€ 3.220
Risk/Crediti - Seniority 1	€ 920	0,8	€ 1.656
Risk/Crediti - Seniority 2	€ 920	1,0	€ 1.840
Risk/Crediti - Seniority 3	€ 920	1,5	€ 2.300
Risk/Crediti - Seniority 4	€ 920	1,8	€ 2.576
Risk/Crediti - Seniority 5	€ 920	2,5	€ 3.220