



GRUPPO  
Intesa Sanpaolo

FisacInform@

## Accordo 6 maggio 2014: azioni e premio

L'accordo sottoscritto il 6 maggio scorso sull'azionariato ai dipendenti e sul premio sociale dà un significativo riconoscimento del lavoro e dell'impegno delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo.

La distribuzione, anticipata rispetto alla valenza del Piano d'Impresa, di azioni gratuite a tutto il personale e la possibilità di aderire volontariamente a un piano di investimento che garantisce ulteriori importi netti, valorizzano anche la partecipazione dei dipendenti in un Piano di Impresa fondato sulla crescita dei ricavi e la tutela dell'occupazione.

I regolamenti attuativi in merito all'assegnazione di azioni gratuite e al Piano di Investimento saranno oggetto di una successiva informativa specifica. Cominciamo qui a riepilgarne le caratteristiche principali.

### AZIONI GRATUITE E PIANO DI INVESTIMENTO

**L'accordo stabilisce L'ASSEGNAZIONE GRATUITA DI AZIONI INTESA SANPAOLO PER UN CONTROVALORE PARI A € 920, ridotto pro quota per i part-time (alla data dell'iniziativa), a tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato professionalizzante delle società:**

Intesa Sanpaolo, ISGS, Banca CR Firenze, Banca dell'Adriatico, Banca Credito Sardo, Banca Trento Bolzano, Banca Fideuram, Banca Imi, Banca Monte Parma, Banca Prossima, Banco di Napoli, Cariromagna, CariFVG, Cariveneto, Carive, Carisbo, CR Umbria, CR Pistoia e Luccesia, CR Civitavecchia, CR Rieti, CR Viterbo, Equiter, Eurizon Capital, Epsilon SGR, Fideuram Fiduciaria, Fideuram Investimenti, Imi Fondi Chiusi, Imi Investimenti, IS Formazione, IS Personal Finance, IS Previdenza, IS Private Banking, Mediocredito Italiano, Mediofactoring, Sanpaolo Invest Sim, Sirefid.

**Le condizioni per avere l'assegnazione gratuita di azioni sono:**

- essere in servizio alla data dell'iniziativa, che indicativamente è prevista nel periodo luglio-ottobre 2014,
- avere un Deposito amministrato titoli.

Non vi è invece alcun limite di retribuzione annua per beneficiare dell'iniziativa.

**Contestualmente all'assegnazione di azioni, il lavoratore potrà VOLONTARIAMENTE ADERIRE AL PIANO DI INVESTIMENTO oppure NON ADERIRE LASCIANDO LE AZIONI NEL PROPRIO D.A.**

## ⇒ **NON ADESIONE AL PIANO DI INVESTIMENTO**

In questo caso, il lavoratore potrà:

- 1) **vendere immediatamente le azioni:** l'intero importo sarà considerato reddito da lavoro dipendente e quindi assoggettato alla contribuzione previdenziale e fiscale, oltre alla tassazione relativa al capital gain (l'importo di € 920 di fatto si dimezza);
- 2) **tenere le azioni, ma venderle prima che siano trascorsi 3 anni dall'assegnazione:** anche in questo caso l'intero importo sarà considerato reddito da lavoro dipendente, come sopra detto. Nel periodo in cui terrà le azioni, percepirà gli eventuali dividendi e avrà diritto di voto nell'Assemblea degli azionisti;
- 3) **tenere le azioni e venderle dopo che sono trascorsi almeno 3 anni dall'assegnazione:** in questo caso, il controvalore derivante dalla vendita non è considerato reddito da lavoro dipendente e, quindi, non sarà assoggettato alla contribuzione previdenziale e fiscale. Avrà solo la tassazione relativa al capital gain (attualmente 26%). Percepirà gli eventuali dividendi e avrà diritto di voto nell'Assemblea degli azionisti.

## ⇒ **ADESIONE AL PIANO DI INVESTIMENTO**

Con l'adesione, il lavoratore:

- avrà l'assegnazione di ulteriori azioni gratuite, differenziate per ruolo. L'accordo ha stabilito che **viene garantita un'assegnazione gratuita aggiuntiva di azioni per un minimo dell'80% (c.d. leva 0,8) di quanto attribuito inizialmente, corrispondente ad un controvalore ulteriore minimo € 736;**
- conferirà immediatamente nel piano di investimento **tutte** le azioni gratuite ricevute (sia € 920 che le ulteriori assegnate in base alla "leva"), **ottenendo in cambio la garanzia dell'erogazione alla scadenza di un importo netto** (vedi punti successivi);
- sottoscriverà un pacchetto di azioni scontate firmando contestualmente una "vendita a termine" (c.d. certificate) di tutte le azioni, sia quelle gratuite che quelle scontate: **in questo modo, il lavoratore non pagherà nulla per la sottoscrizione delle azioni scontate;**
- riceverà alla scadenza del Piano d'Impresa, all'inizio del 2018, **un importo minimo GARANTITO e NETTO pari all'importo complessivo delle azioni gratuite (€ 920 + le azioni assegnate in base alla "leva", il cui importo minimo è di almeno € 736: quindi L'IMPORTO COMPLESSIVO MINIMO GARANTITO SARÀ DI € 1.656 NETTO).** L'importo è garantito anche in caso di andamento negativo del titolo azionario, ed è netto in quanto tutti gli oneri fiscali vengono assunti dall'Azienda (gli aspetti tecnici sono in corso di definizione). Non verrà neppure pagata la tassazione relativa al capital gain;
- alla scadenza, oltre all'importo netto minimo garantito, **potrà beneficiare in parte dell'apprezzamento del titolo rilevato periodicamente, per tutte le azioni conferite nel Piano di Investimento, sia quelle gratuite che quelle scontate.** Questa ulteriore somma sarà soggetta alla tassazione relativa al capital gain (26%);
- nel periodo di durata del Piano d'Investimento non potrà disporre delle azioni (in quanto cedute con la vendita a termine), non percepirà gli eventuali dividendi e non avrà diritto di voto nell'Assemblea degli azionisti.

Il valore complessivo delle azioni assegnate gratuitamente sarà considerato parte del **montante complessivo** dei Premi aziendali o di Risultato che saranno negoziati ed erogati annualmente nel periodo di valenza del Piano d'Impresa 2014-2017. Ricordiamo che la piattaforma di rinnovo del CCNL ribadisce la richiesta della contrattazione del Premio variabile di Risultato, basato su premio base per tutti e premio per obiettivi. L'accordo sulle azioni ha di fatto contrattato una parte di salario, con importi minimi, garantiti e netti indipendentemente dai risultati del Piano d'Impresa,

partendo da un progetto di azionariato diffuso e piano di investimento considerato dall'azienda parte integrante dei sistemi incentivanti del Gruppo.

I regolamenti attuativi in merito all'assegnazione di azioni gratuite e al Piano di Investimento saranno oggetto di informativa alle Organizzazioni Sindacali e a tutto il personale. Torneremo quindi sull'argomento con specifiche comunicazioni.

## **PREMIO SOCIALE E PREMIO 2013**

I dati di bilancio consolidato di Gruppo del 2013, anche escludendo le operazioni straordinarie, hanno determinato un risultato negativo nella gestione ordinaria e lo stesso Contratto Nazionale non prevede in questo caso erogazioni di premio aziendale. Dopo una complicata trattativa, con l'accordo sottoscritto il 6 maggio, **valorizzando il raggiungimento degli obiettivi del Protocollo Occupazione e Produttività del 19 ottobre 2012**, è stato previsto comunque un riconoscimento economico per il 2013.

Al personale a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato o con contratto di inserimento spetta quindi un **"PREMIO SOCIALE" di € 820**, che può essere utilizzato per:

- rimborso di spese documentate sostenute per i figli (asili nido, scuole materne, rette scolastiche/universitarie, master, libri scolastici, campus estivi, corsi di lingue);
- copertura dei contributi versati ad assistenza sanitaria;
- contribuzione ai Fondi di previdenza complementare.

In alternativa, il personale può richiedere, con apposita procedura che verrà attivata nelle prossime settimane, l'erogazione in busta paga di un premio pari a **€ 630 lordi**. La liquidazione avverrà con lo stipendio di:

- **giugno**, per le richieste inserite entro il 4 giugno;
- **luglio**, per le richieste inserite entro il 4 luglio;
- **agosto**, per le richieste inserite entro il 4 agosto.

**Le condizioni per avere il premio sociale o l'erogazione economica sono:**

- aver prestato servizio nel 2013 e risultare ancora dipendente alla data di lancio dell'iniziativa;
- avere una **Retribuzione Annuale Lorda teorica (RAL) al 31/12/2013 inferiore a 65.000 euro, che è l'importo di retribuzione minima prevista per il contratto dei Dirigenti**, che non prevede la contrattazione sul premio aziendale. Ai fini della RAL si considerano tutte voci, comprendendo l'Edr, la tredicesima mensilità e la quota extra standard dell'ex premio di rendimento, con esclusione di indennità, assegno di rivalsa, indennità perequativa, voci saltuarie, ecc. Per i part time, la RAL sarà determinata convenzionalmente sulla base di quella riferita al corrispondente lavoro a tempo pieno.

Il premio non viene riconosciuto nel caso in cui il collega abbia subito, nel corso dell'anno precedente, il provvedimento disciplinare di "sospensione del servizio" oppure due sanzioni di "rimprovero scritto".

L'Azienda emanerà specifica comunicazione entro il 26 maggio.

Rimandiamo ulteriori approfondimenti alla nostra guida sul Premio sociale, di prossima pubblicazione.

Milano, 12 maggio 2014

**La Segreteria di Gruppo FISAC-CGIL**