



FisacInform@

IntesaSanpaolo

Ai quadri sindacali FISAC-CGIL

Incontro del 3 luglio

Dopo la prima illustrazione generale della posizione aziendale su tutti i temi della trattativa aperta, ([vedi comunicato del 30/6 - click qui](#)) nel corso dell'incontro di oggi l'Azienda ha illustrato i dati relativi al Piano di Investimento Lecoip e la sua posizione in merito al Premio variabile di Risultato per il 2015, come richiesto dalle Organizzazioni Sindacali per tutte le necessarie valutazioni per lo sviluppo del confronto.

PIANO DI INVESTIMENTO LECOIP ([vedi slide - click qui](#))

Sono stati evidenziati i dati più significativi fotografati a fine giugno (quindi prima del referendum in Grecia):

- Hanno aderito al Lecoip oltre il 79% dei colleghi (che rappresenta un record rispetto al precedente massimo di BNP nel 2006 e il triplo della media di analoghe operazioni europee, di norma senza accordo sindacale);
- i costi complessivi del Piano di Investimento (per quanto riguarda le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, esclusi i Dirigenti) sono pari a € 362 milioni (nel Bilancio di Gruppo sono ripartiti nei quattro anni di valenza del Piano Industriale 2014-2017). Il costo dell'operazione è cresciuto rispetto alla stima iniziale per:
 - la rilevante incidenza degli oneri fiscali e contributivi sostenuti dall'azienda attraverso le azioni "sell to cover" e gli "altri oneri", al fine di ottenere una erogazione netta e garantita alla scadenza del Piano (garantire il netto ha comportato considerare anche le Addizionali regionali/comunali e i salti di scaglione)
 - il costo dello "sconto" per le azioni scontate che sono servite per la cosiddetta protezione del capitale e moltiplicatore della base per la quota a favore del collega per l'apprezzamento del titolo (ogni mese si calcola il valore medio del titolo rispetto al valore iniziale di euro 2,2885 di dicembre 2014 e il 75% della differenza viene consolidato; anche in caso di calo del prezzo medio al di sotto di questa soglia iniziale la plusvalenza accumulata è garantita).
- Per effetto di tale meccanismo il rendimento netto accumulato è pari al 19% (questa cifra non può scendere da oggi al marzo 2018) e **se il valore medio del titolo restasse invariato rispetto a quello del 3 luglio la rivalutazione porterebbe al raddoppio del capitale netto a termine operazione.**

Alcuni esempi relativi alla rivalutazione consolidata:

Figura professionale	Importo netto e garantito minimo	Apprezzamento netto al 2/7/2015	Quota netta complessiva al 2/7/2015
Assistente alla clientela	1.656	325	1.981
Gestore PAR	1.840	363	2.203
Direttore filiale piccola	2.760	544	3.304

La distribuzione in percentuale, rispetto al totale degli aderenti al LECOIP, delle azioni aggiuntive in base alla cosiddetta “leva” (matching shares) è stata:

- 21% dei colleghi con leva 0,8
- 38% con leva 1
- 11% con leva 1,3
- 14% con leva 1,5
- 5% con leva 1,8 e 2
- 11% con leva 2,5 e superiori.

PREMIO DI RISULTATO 2015 ([vedi slide - click qui](#))

L’Azienda ha illustrato la sua ipotesi di costruzione del premio di risultato sperimentale per il 2015, che come prevede Contratto Nazionale unisce il premio aziendale e sistema incentivante.

Il premio di risultato verrebbe erogato se il “Risultato corrente al lordo delle imposte” di Gruppo raggiunge il budget previsto. Il montante destinato al premio di risultato cresce in caso di superamento del budget previsto.

Il montante del premio (definito per via negoziale) verrebbe suddiviso nel seguente modo:

30% del montante	se si raggiunge il Risultato corrente lordo di Gruppo	Erogazione a tutto il personale del Gruppo , con importi inversamente proporzionali in funzione della RAL percepita.
45% del montante	se si raggiunge il Risultato corrente lordo di Divisione (Risultato di Gruppo per ISGS e Direzione Centrale)	Erogazione a tutto il personale della Divisione con importi differenziati per ruolo professionale/seniority, importi che verrebbero ridotti (non assorbiti) in caso di RAL superiore a quella di riferimento per la stessa figura professionale.
25% del montante	se performance di “eccellenza”	Per Rete: verrebbe moltiplicato x 2 il premio derivante dalle prime due quote a tutto il personale delle filiali che superano il raggiungimento del budget previsto dal sistema incentivante 2015 (quindi non tutte le filiali che raggiungono il budget ma chi lo supera in misura ancora da definire). Per Staff DC: da parte dei Responsabili verrebbe distribuito discrezionalmente una ulteriore quota per performance eccellenti.

Per RAL del dipendente si intende la retribuzione lorda fissa della busta paga moltiplicato 13.

Per RAL di riferimento per figura professionale, l’Azienda ha specificato che non intende la media delle retribuzioni oggi percepite da coloro che svolgono una determinata mansione, ma la media di quanto sarebbe previsto per gli inquadramenti del personale che può svolgere quella mansione: ad

esempio, essendo prevista la fungibilità per la 3^a Area Professionale, la RAL di riferimento per gli assistenti alla clientela è la media ponderata della retribuzione prevista dalla normativa nazionale per tutti i 4 livelli della 3^a Area.

Il range di RAL per figura professionale (che nell'ultima slide è indicato come esempio per la figura di assistente alla clientela e di direttore di filiale) rappresenta l'attuale minimo e massimo effettivamente percepito in azienda per le suddette figure. E' evidente che rappresenta i limiti estremi della divaricazione retributiva a parità di ruolo, ma evidenzia una divaricazione che dipende da inquadramento, anzianità e trattamenti economici derivanti dall'azienda d'origine.

I "sacchetti" sono una rappresentazione concettuale (non matematica) dell'applicazione dei criteri suesposti.

In previsione del direttivo di Gruppo previsto per il 27 e 28 luglio, continueremo ad aggiornarvi costantemente sull'evoluzione della trattativa, la cui complessità e discontinuità con i modelli precedenti sarà oggetto di confronto preventivo con la Segreteria Nazionale per verificarne la coerenza con le previsioni del CCNL.

Milano, 7 luglio 2015

La Segreteria di Gruppo