



# UNITÀ SINDACALE INTESA SANPAOLO

SEDE LEGALE: Via Mercato, 5 - 20121 Milano Tel. 02 860437 - Fax 02 89011448 - E-mail: info@falcrintesa.it

## SEDI DECENTRATE

BRESCIA: Via Viotto, 21 - 25125 Brescia Tel. 030 2429572 - Fax 030 2450036 - E-mail: falcribrescia@gmail.com

PAVIA: Via Bossolaro, 5 - 27100 Pavia Tel. 0382 33102 - Fax 0382 308378 - E-mail: falcripv@alice.it

TORINO: Corso V. Emanuele, 111 - 10128 Torino Tel. 011 5361222 - Fax 011 3049189 - E-mail: info@falcri-is.org



## unità sindacale informa

9 giugno 2014

### **AZIONARIATO DIFFUSO E PIANI DI INVESTIMENTO**

**Arrivano le prime indicazioni sull'assegnazione di azioni e sull'adesione al piano di investimento, cd "LECOIP"**

In attesa che l'Azienda definisca nella sua interezza tutti gli aspetti operativi e burocratici connessi alle operazioni in oggetto, dei quali Vi daremo puntualmente informazione, riassumiamo quanto fino ad oggi ci è stato illustrato.

#### **Lancio Piano di Azionariato Diffuso.**

*Si aderisce  
indicativamente  
dal 18/22  
giugno e fino  
alla fine del  
mese ....*



Ad ogni Dipendente verranno assegnate azioni di Intesa Sanpaolo per un controvalore di € 920, importo uguale per tutti, cd "free shares". Per il Personale part-time viene invece applicata la riduzione dell'importo pro-quota. Per la determinazione del diritto e dell'eventuale riduzione per il part time la data a cui fare riferimento è quella del lancio dell'iniziativa.

E' indispensabile – pena la non assegnazione delle azioni – essere titolari di un deposito amministrato titoli acceso presso una banca del Gruppo. A breve verrà illustrato il percorso "on line" al quale accedere per procedere all'accettazione dell'assegnazione, che sarà attivato indicativamente dal 18/22 giugno e fino alla fine del mese. È in ogni caso previsto il meccanismo del "silenzio assenso", grazie al quale chi non aderirà esplicitamente riceverà comunque le azioni (attenzione, solo se titolare di D.A.). Chi detiene più di un Deposito Amministrato dovrà obbligatoriamente indicare all'Azienda gli estremi del deposito sul quale intende far confluire le

azioni.

Indicativamente a metà settembre verrà determinato il prezzo di assegnazione delle azioni.

#### **Cosa è possibile fare con le "free shares"**

Il Dipendente – ottenute le azioni – potrà decidere di venderle, conservarle nel deposito amministrato, oppure aderire – utilizzando però tutte le "free shares" ricevute - al piano d'investimento denominato **Leverage Employee Co-Investment Plan – cd "LECOIP"**, operazione possibile indicativamente dalla fine di giugno fino a metà del mese di settembre, con le modalità più avanti specificate.

*In caso di  
vendita, si  
distingue se  
effettuata  
prima o dopo  
i 3 anni  
dall'assegna-  
zione...*



**In caso di vendita immediata, od entro i tre anni dall'assegnazione**, il ricavato sarà considerato reddito da lavoro dipendente e quindi sconterà i contributi previdenziali (pari al 9,19%), l'IRPEF relativa allo scaglione di riferimento per il proprio reddito, le addizionali IRPEF Regionale e Comunale, oltre alla "Tobin Tax" ed all'eventuale tassazione sul Capital Gain, in caso di guadagno rispetto al prezzo di assegnazione, attualmente pari al 26%. Se la vendita non verrà effettuata subito, le azioni daranno diritto nel frattempo all'assegnazione dei dividendi eventualmente deliberati e a partecipare con diritto di voto all'assemblea degli azionisti.

**In caso di vendita dopo i tre anni dall'assegnazione**, invece, verrà applicata la "Tobin Tax" mentre il Capital Gain verrà calcolato sull'intero ricavato, dal momento che il prezzo di carico delle azioni viene considerato pari a zero. Per il periodo in cui le azioni verranno detenute si genererà il diritto a percepire gli eventuali dividendi nel frattempo deliberati e a partecipare con diritto di voto all'assemblea degli azionisti.



## Adesione al Leverage Employee Co-Investment Plan – cd "LECOIP"

Indicativamente da fine giugno a metà settembre 2014 si potrà aderire volontariamente al Piano d'investimento – cd "LECOIP", come anticipato nella prima pagina.

Per farlo dovranno essere impiegate tutte le azioni gratuite ricevute ("free shares"), e - aderendo - si riceveranno ulteriori azioni il cui controvalore verrà determinato da un coefficiente (in fase di definizione aziendale, senza possibilità di contrattazione) collegato al ruolo ricoperto a giugno 2014 e denominato in gergo "leva". In ogni caso la "leva" non potrà essere inferiore all'80% del valore delle "free shares", quindi ad € 736. Questa seconda assegnazione azionaria viene denominata "matching shares".



**Indicativamente a metà ottobre 2014**, il Credit Suisse emetterà il relativo LECOIP Certificate.

Nel contempo il Dipendente attraverso SIREFID, la fiduciaria allo scopo individuata, sottoscriverà il "Certificate" ricevendo contestualmente le "Free Shares" e le "Matching Shares" che resteranno obbligatoriamente depositate presso SIREFID con l'impegno di venderle a termine (marzo 2018) a Credit Suisse. Il Dipendente durante la vita del piano di investimento non riceve dividendi e non può esercitare il diritto di voto sulle azioni date in pegno a Credit Suisse.



**Alla scadenza del piano di investimento, a Marzo 2018, il Dipendente riceverà:**

- 1) Il cd "capitale garantito" (esente da contributi, IRPEF e capital gain) pari al valore delle azioni ricevute ("free shares" per € 920 + "matching shares" per un minimo di € 736) alla data di assegnazione (ottobre 2014).
- 2) Solo in caso di "apprezzamento" del titolo, verrà inoltre erogato un ulteriore importo pari (*ultimo dato riferito*) al 75% della plusvalenza determinatasi, e che sarà sottoposto al Capital Gain, attualmente del 26%. Il calcolo verrà effettuato su un "pacchetto di azioni virtuale", costituito dalle "free shares", dalle "matching shares" e da un ulteriore quantitativo di "azioni scontate", queste ultime calcolate moltiplicando per quattro la sommatoria delle prime due.

Alla scadenza il Dipendente potrà indicare a SIREFID se intende ricevere l'importo – come sopra determinato - sotto forma di denaro o in azioni.



### **Cosa succede in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante la durata del Piano di Investimento.**

Se durante il Piano di Investimento il Dipendente interrompe il rapporto di lavoro per pensionamento od accesso al Fondo di Solidarietà del credito avrà diritto al capitale garantito di cui al punto 1) di cui sopra, riproporzionato però pro- quota in base alla minor durata del rapporto di lavoro rispetto alla durata del piano di investimento. Percepirà inoltre l'eventuale plusvalenza di cui al punto 2) calcolata però - con il meccanismo sopra accennato - fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro. L'erogazione avrà comunque luogo alla scadenza del Piano, quindi a marzo 2018.

Anche in caso di decesso del dipendente verranno riconosciute, con gli stessi metodi di calcolo, le assegnazioni di cui sopra agli eredi legittimi, sempre a marzo 2018.

**In caso di cessazione per dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro si perderà invece ogni diritto, inclusa ogni pretesa anche sulle azioni "free shares".**

UNISIN è da sempre favorevole alla partecipazione "attiva" dei dipendenti alla vita societaria attraverso l'assegnazione gratuita di azioni e ricorda di essere l'unico Sindacato già in grado - attraverso ADBI – Associazione Azionisti Dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo, al quale hanno aderito tantissimi Lavoratori - a rappresentarli nel Consiglio di Amministrazione.

Tuttavia va ampiamente sottolineato ai Colleghi - e certamente non taciuto o peggio ancora spiegato con modalità fuorvianti - che l'operazione in parola **NON E' ASSOLUTAMENTE GRATUITA PER I DIPENDENTI MA IN ACCONTO SUI FUTURI PREMI**. Infatti l'accordo 6 maggio 2014 al secondo comma del punto 2) chiarisce al di là di ogni ragionevole dubbio che il valore di assegnazione delle azioni, pari ad un massimo di 55 milioni di euro, più ogni eventuale aggravio di legge ad essa collegato, ed i costi correlati all'assegnazione della c.d. "leva" SARANNO CONSIDERATI QUALE ANTICIPO SUGLI IMPORTI EVENTUALMENTE SPETTANTI A TITOLO DI PREMIO AZIENDALE, OVVERO DI PREMIO VARIABILE DI RISULTATO PER GLI ANNI 2014-2015-2016-2017 e previsti dagli articoli 48 e 52 del CCNL.

E' per questo che UNISIN HA RITENUTO di non firmare l'accordo e di spiegarne le ragioni alle Lavoratrici e ai Lavoratori del Gruppo Intesa SanPaolo

*La Delegazione Sindacale di Gruppo  
Unisin Falcri Silcea*