



## INCONTRO 1° LUGLIO

L'Azienda ha fornito ulteriori informazioni in relazione al **Piano di Azionariato Diffuso e ai Piani di Investimento**, in particolare sulle tempistiche, sugli aspetti formali e fiscali della sottoscrizione.

### TEMPISTICA

L'operazione necessita dell'autorizzazione formale di BANKITALIA, non ancora pervenuta e prevista per il **15 luglio**, successivamente a tale data verrà lanciato il piano di azionariato e da quel momento sarà possibile aderire ai piani di investimento sino a **metà settembre**. Se verranno rispettate queste scadenze sarà possibile l'assegnazione entro fine ottobre, altrimenti slitterà a metà novembre.

L'assegnazione gratuita delle azioni (920 euro) non richiede adesione formale, ma esclusivamente la comunicazione del proprio numero di deposito amministrato (entro fine agosto).

**L'adesione al piano di investimento** necessiterà la stampa e la firma di apposita modulistica, da **sottoscrivere e inviare per posta interna ad un ufficio ad hoc costituito**.

### ASPETTI FORMALI

Il dipendente dovrà firmare due mandati alla Fiduciaria (Sirefid):

- per la parte di ordinaria gestione fiduciaria
- per la gestione e le attività di investimento peculiari del piano (mandato Integrativo)

La Sirefid sottoscrive per conto del dipendente:

1. Il contratto di pegno
2. La vendita a termine
3. Il Certificato emesso dal Credit Suisse che garantisce al termine il capitale e l'apprezzamento del titolo

### ASPETTI FISCALI

L'Azienda ha illustrato come intende affrontare uno degli aspetti più complessi dell'operazione, ovvero il trattamento fiscale.

**Il costo della fiscalità sarà interamente a carico della Banca.**

Il pagamento della fiscalità sarà fatto dall'azienda attraverso emissione di azioni gratuite (sell to cover) depositate presso il Deposito Amministrato del dipendente e vendute successivamente per realizzare la copertura finanziaria.

Questo genererà un accredito e un addebito di pari importo sul conto del dipendente collegato al Deposito Amministrato. (a distanza circa di 10/15 gg l'uno dall'altro)

L'operazione di sell to cover a sua volta genera contribuzioni e imposte a carico del dipendente il cui rimborso avverrà tramite cedolino stipendio il tutto presumibilmente nel mese di ottobre.

Esempio su Assistente alla clientela:

- ✓ Assegnazione azioni e sottoscrizione piano investimento: imposte 1229 € regolato con accredito su conto corrente
- ✓ Imposizione fiscale e contributiva sulle azioni acquistate a copertura degli oneri fiscali (sell to cover): 862 € + 211€ di contributi regolato tramite cedolino stipendio.

**L'adesione ai piani di investimento comporta l'incremento della base imponibile ai fini fiscali per importi che possono variare dai 4000 a 5500 euro circa, pertanto in alcuni casi potrebbe verificarsi il passaggio allo scaglione imponibile successivo, con la perdita di eventuali benefici fiscali come assegni familiari, esenzioni asili nido e/o scuole, Bonus Renzi ecc. ecc.**

### Nel caso di interruzione del rapporto di lavoro:

- per dimissioni/licenziamenti è prevista la decadenza da qualsiasi diritto discendente dal Piano.
- Pensionamento o adesione Fondo esodi verrà riconosciuto quanto maturato dal piano con calcolo pro rata per i mesi di permanenza al lavoro con liquidazione a fine piano (42 mesi).

*L'Azienda ha inoltre ribadito che lo stanziamento per le azioni e il Piano di Investimento, come scritto nell'accordo, è da considerarsi quale anticipo sugli eventuali Premi di Risultato futuri del Piano Industriale. Specificando inoltre che le somme stanziare a bilancio per i futuri premi di risultato saranno dedotte del costo dell'operazione e che i residui disponibili saranno quindi ripartiti come di consueto sulla totalità dei Lavoratori e delle Lavoratrici, senza nessun tipo di distinzione. **In questo modo** speriamo di rispondere definitivamente a tutte le ipotesi - anche le più fantasiose - che stanno circolando in merito a speciali opzioni che si creerebbero a favore di coloro che non ritirano le azioni o non aderiscono al piano d'investimento.*

### PIANO DI PREVENZIONE DEL FONDO SANITARIO

E' stato illustrato il Piano di Prevenzione allo studio del Fondo Sanitario integrativo Intesa San Paolo.

Il Responsabile del Comitato Scientifico del Fondo, Dottor Belloli, ha spiegato come questi interventi di prevenzione debbano essere mirati a settori medici specifici pena la loro inutilità.

La scelta è caduta sugli aspetti medici legati alle malattie di tipo cardio vascolare che tutte le analisi di settore dichiarano come responsabili di alta mortalità nonché causa di alte percentuali di invalidità. Sarà rivolta ad una platea di iscritti al Fondo e ai loro familiari di età ricompresa tra i 40 e i 60 anni.

L'operazione avverrà tramite una indagine con questionario attraverso l'Area Iscritto del Fondo Sanitario, con garanzia di trattamento riservato dei dati.

Il questionario genererà un indice di rischio a fronte del quale, in base all'importanza dello stesso, l'iscritto potrà aderire all'iniziativa di prevenzione.

L'iniziativa per la quale sono già stati accantonati 2 milioni di euro nel bilancio del Fondo sarà totalmente gratuita, quindi anche senza pagamenti di franchigie, nonché fuori dai plafond individuali del Fondo stesso.

### BANCA PRIVATE

L'Azienda ha dichiarato che non intende avviare nessuna fusione societaria tra Banca Private e Banca Fideuram.

Ha invece confermato il progetto di costituzione di un unico "polo finanziario" con sinergie tra i due marchi, anche se a tutt'oggi il quadro complessivo non è ancora definito. La clientela peraltro tra le due aziende non è omogenea a partire ad esempio dalla soglia minima della massa amministrata (più alta in Banca Private). Ha inoltre precisato che se un consulente Private (in forma libera e unicamente per propria volontà) intendesse diventare promotore finanziario, l'azienda è disponibile ad accogliere la sua richiesta.

**Abbiamo evidenziato alla Delegazione Aziendale che anche in questa vicenda la mancanza di informativa, unitamente ad indicazioni confuse e spesso contraddittorie da parte dei responsabili, contribuisce ad alimentare un senso di sfiducia e demotivazione, che si riflette sul clima aziendale e sulla tenuta del mercato.**

Milano/Torino, 2 luglio 2014

**La Delegazione Trattante  
FABI Gruppo Intesa Sanpaolo**

