

**CGIL**

**GUIDE NORMATIVE**  
**FISAC Gruppo IntesaSanpaolo**

# AZIONI GRATUITE E PIANO DI INVESTIMENTO

*Edizione ottobre 2014*

## SOMMARIO

<b>1 Nozioni generali: Azioni Gratuite e Piano di Investimento .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Azioni gratuite - Free Shares.....</b>	<b>4</b>
2.1 NON adesione al piano di investimento LECOIP.....	5
2.1.1 IPOTESI di vendita immediata delle azioni o comunque ENTRO 3 anni dall'assegnazione.....	7
2.1.2 IPOTESI di vendita delle azioni DOPO 3 anni dall'assegnazione.....	7
<b>3 Piano di Investimento LECOIP (Leverage Employee Co-Investment Plan): Free Shares + Matching Shares .....</b>	<b>8</b>
3.1 Tabella A - Prospetto di calcolo degli importi netti e garantiti riconosciuti a aprile 2018.....	11
3.2 Tabella B - Prospetto di calcolo degli importi collegati alla rivalutazione delle azioni:.....	12
3.3 Aspetti fiscali del Piano di Investimento .....	14
ESEMPIO.....	15

# 1 Nozioni generali: Azioni Gratuite e Piano di Investimento

Con l'Accordo di Gruppo del 6 maggio 2014 abbiamo ottenuto la distribuzione di Azioni Gratuite Intesa Sanpaolo a tutto il personale e la possibilità di aderire volontariamente a un Piano di Investimento che garantisce ulteriori importi netti.

In particolare, il Piano di Investimento (denominato LECOIP – Leverage Employee Co-Investment Plan) è vantaggioso perché prevede per il collega l'erogazione alla scadenza di un importo GARANTITO e NETTO, oltre a una quota dell'eventuale apprezzamento del titolo azionario. In buona sostanza, ciascun collega potrà liberamente scegliere se gestire in proprio le azioni gratuite che riceverà, oppure se conferirle a un Piano di investimento ottenendo a scadenza la garanzia dell'erogazione di un importo maggiore, certo e netto.

## Azioni gratuite gestite “in proprio”

€ 920

L'importo netto che realizzerà il collega è collegato al valore di mercato delle azioni nel momento in cui deciderà di venderle e alla relativa tassazione. Abbiamo comunque fatto alcune **IPOTESI** che potete consultare nella tabella di pag. 7, tenendo conto dei parametri illustrati a pag. 6.

## Conferimento delle Azioni gratuite al Piano di investimento LECOIP

azioni gratuite € 920

+

azioni aggiuntive gratuite in base alla “leva”, minimo € 736

=

**Importo NETTO e GARANTITO, minimo € 1.656**  
anche in caso di andamento negativo del titolo azionario

+

Quota dell'eventuale apprezzamento del titolo azionario

## DESTINATARI

Destinatari dell'accordo sono **i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato professionalizzante** di tutte le società del Gruppo<sup>1</sup>. **Le uniche condizioni sono:**

- essere in servizio alla data dell'avvio dell'iniziativa, cioè il 6 ottobre;
- avere un Deposito Amministrato, che non sia bloccato o a garanzia, **presso una banca del Gruppo.**

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

E' escluso il personale che ha aderito all'esodo o pensionamento incentivato, la cui cessazione del rapporto è prevista entro il 31/12/2014 compreso (in sostituzione, verrà erogato un incentivo aggiuntivo di € 920).

<sup>1</sup> Sono stati sottoscritti accordi per l'azionariato ai dipendenti anche nelle società del Gruppo con CCNL Assicurativo, Commercio e Metalmeccanico.

## 2 Azioni gratuite - Free Shares

### IMPORTO

L'accordo stabilisce l'assegnazione gratuita di azioni Intesa Sanpaolo (Free Shares) per un controvalore pari a € 920<sup>2</sup>, ridotto pro quota per i part-time (in base all'orario del proprio contratto a tempo parziale in essere alla data del 31/8/2014).

### NUMERO AZIONI

Il numero delle azioni (corrispondenti al valore delle azioni assegnate gratuitamente) viene determinato assumendo quale prezzo unitario di riferimento la media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali di Borsa nei 30 giorni precedenti la data di assegnazione delle azioni.

### DATA ASSEGNAZIONE

L'assegnazione è prevista per il primo dicembre 2014.

### CESSAZIONE DAL SERVIZIO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del 31 dicembre 2014 per cause diverse dal pensionamento o accesso al Fondo di Solidarietà, al dipendente che non abbia aderito al Piano di Investimento verrà trattenuto dalle competenze di fine rapporto il controvalore delle azioni assegnate.

### PROCEDURA AZIONI E D.A.

**La procedura per l'accettazione delle azioni gratuite per € 920 sarà attiva dal 6 ottobre al 17 ottobre.** Precisiamo che l'accordo prevede l'assegnazione delle azioni gratuite per € 920 anche in caso di "silenzio" da parte del collega, ma il collega deve obbligatoriamente avere un **Deposito amministrato presso una banca del Gruppo**<sup>3</sup> (nel caso in cui il collega sia titolare di più D.A., l'azienda procederà all'assegnazione delle azioni su uno dei D.A., dando precedenza a quello intestato al solo dipendente). **La procedura per l'inserimento del numero di D.A. rimarrà aperta fino al 31 ottobre.** Ricordiamo che in assenza di D.A., il collega non avrà l'assegnazione di azioni gratuite e non potrà, di conseguenza, neppure aderire al Piano di investimento.

<sup>2</sup> L'importo preciso dovrà essere determinato in base al numero delle azioni assegnate moltiplicate per il prezzo unitario di riferimento. Le eventuali frazioni decimali verranno arrotondate all'unità per difetto.

<sup>3</sup> Ricordiamo che le condizioni agevolate per i dipendenti prevedono l'esenzione dei bolli sino all'importo massimo di € 34,20 complessivi relativi ai prodotti finanziari custoditi in uno o più Depositi Amministrati, Rubriche Fondi, Rubriche Pronti Termine identicamente intestati.

## PROCEDURA PIANO DI INVESTIMENTO

Contemporaneamente il 6 ottobre sarà attivata anche la procedura per l'adesione **VOLONTARIA** al Piano di Investimento e rimarrà aperta fino al 31 ottobre.

Il lavoratore potrà:

➤ **ADERIRE AL PIANO DI INVESTIMENTO** (vedi il capitolo 3)

oppure

➤ **NON ADERIRE AL PIANO DI INVESTIMENTO** (vedi il paragrafo 2.1),  
**prendendo solo le azioni gratuite per € 920.**

## PERSONALE ASSENTE

Al personale assente per un lungo periodo o che non ha accesso a intranet verrà inviata apposita comunicazione con tutta la documentazione e modulistica relativa. In ogni caso, qualora abbia la possibilità di accedere all'intranet aziendale, può effettuare da subito la propria scelta.

## 2.1 **NON adesione al piano di investimento LECOIP**

Nel caso di **NON ADESIONE** al Piano di investimento, il lavoratore potrà:

## VENDERE SUBITO LE AZIONI

Nel caso di vendita immediata delle azioni, **l'intero importo di € 920 sarà considerato reddito da lavoro dipendente e quindi assoggettato alla contribuzione previdenziale e fiscale, oltre alla tassazione relativa al capital gain sull'eventuale apprezzamento del valore delle azioni**<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 54/E del 9/9/2008.

### VENDERE LE AZIONI ENTRO 3 ANNI

Nel caso in cui si tengano le azioni, ma comunque vengano vendute prima che siano trascorsi 3 anni dall'assegnazione, **l'intero importo di € 920 sarà considerato reddito da lavoro dipendente e quindi assoggettato alla contribuzione previdenziale e fiscale, oltre alla tassazione relativa al capital gain sull'eventuale apprezzamento del valore delle azioni.** Nel periodo in cui si terranno le azioni, verranno percepiti gli eventuali dividendi e si avrà diritto di voto nell'Assemblea degli azionisti.

### VENDERE LE AZIONI DOPO 3 ANNI

Nel caso in cui si tengano le azioni e vengano vendute dopo che sono trascorsi almeno 3 anni dall'assegnazione, la normativa fiscale<sup>5</sup> prevede che il controvalore relativo alle azioni assegnate gratuitamente non sia considerato reddito da lavoro dipendente e, quindi, non assoggettato a contribuzione previdenziale e fiscale. **Si dovrà pagare la tassazione relativa al capital gain sull'intero importo realizzato con la vendita delle azioni** (in quanto le azioni, essendo assegnate gratuitamente, sono caricate sul D.A. con valore "zero"). Si percepiranno gli eventuali dividendi e si avrà diritto di voto nell'Assemblea degli azionisti.



### PARAMETRI UTILIZZATI PER LA DEFINIZIONE DELLE TABELLE DELLA PAGINA SEGUENTE

Con gli esempi della pagina successiva, **ipotizziamo** il risultato "netto" per il collega che **NON** aderisce al Piano di investimento, a fronte della simulazione di un andamento del titolo rispettivamente "alla pari", positivo, negativo.

Specifichiamo inoltre che abbiamo utilizzato come parametri di partenza:

- per l'assegnazione delle azioni gratuite: un valore **ipotetico** unitario di € 2,40<sup>6</sup> ( $€ 920 : € 2,40 = n. 383$  azioni). Ovviamente un diverso valore unitario del titolo al momento dell'assegnazione determinerà un numero diverso di azioni assegnate e non un controvalore in denaro diverso, che resterà comunque pari a € 920.
- per la tassazione Irpef: l'aliquota marginale del 38% relativa a un reddito annuo del collega tra 28.000 e 55.000 euro (ovviamente tale aliquota diminuisce o aumenta in relazione a redditi inferiori o superiori).

<sup>5</sup> L'art. 51 del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi) prevede che il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti sia esente da tassazione per un importo non superiore a € 2.065,83, a condizione che le azioni non vengano cedute prima che siano trascorsi almeno 3 anni dalla data di assegnazione. Anche il lavoratore, nell'eventuale successiva cessazione del rapporto di lavoro, è tenuto a segnalare all'Azienda l'avvenuta vendita delle azioni prima del compimento dei 3 anni dalla data di assegnazione, per consentire di assoggettare a tassazione l'importo delle azioni ricevute (l'azienda provvederà a darne comunicazione al nuovo datore di lavoro o, in caso di esodo/pensionamento, all'Inps).

<sup>6</sup> Ipotesi legata al valore dell'azione Intesa Sanpaolo di questi ultimi giorni.

### 2.1.1 IPOTESI di vendita immediata delle azioni o comunque ENTRO 3 anni dall'assegnazione

	Ipotesi prezzo di vendita € 2,40 importo realizzato € 919,20 (€ 2,40 x n. 383 = € 919,20)	Ipotesi prezzo di vendita € 3,00 Importo realizzato € 1.149 (€ 3,00 x n. 383 = € 1.149)	Ipotesi prezzo di vendita € 1,80 Importo realizzato € 689,40 (€ 1,80 x n. 383 = € 689,40)
Oneri a carico del collega: - contribuzione Inps 9,19% su € 919 - Irpef e addizionali su € 919,20 - Tobin tax - Capital gain 26% (solo su apprezzamento)	€ 84 € 344 € 1,10 -	€ 84 € 344 € 1,10 € 60	€ 84 € 344 € 1,10 -
	Importo NETTO realizzato <b>€ 490*</b>	Importo NETTO realizzato <b>€ 660*</b>	Importo NETTO realizzato <b>€ 260*</b>

### 2.1.2 IPOTESI di vendita delle azioni DOPO 3 anni dall'assegnazione

	Ipotesi prezzo di vendita € 2,40 importo realizzato € 919,20 (€ 2,40 x n. 383 = € 919,20)	Ipotesi prezzo di vendita € 3,00 Importo realizzato € 1.149 (€ 3,00 x n. 383 = € 1.149)	Ipotesi prezzo di vendita € 1,80 Importo realizzato € 689,40 (€ 1,80 x n. 383 = € 689,40)
Oneri a carico del collega: - contribuzione Inps 9,19% - Irpef e addizionali - Tobin tax - Capital gain 26% (su intero importo)	- - € 1,10 € 239	- - € 1,10 € 299	- - € 1,10 € 179
	Importo NETTO realizzato <b>€ 680*</b>	Importo NETTO realizzato <b>€ 850*</b>	Importo NETTO realizzato <b>€ 510*</b>

\* Le cifre sono indicate a titolo di esempio e si riferiscono a un realizzo derivante da un **prezzo di vendita ipotetico individuato a puro scopo esemplificativo**. Queste cifre possono variare in crescita o decrescita in relazione al prezzo reale di mercato nel momento dell'assegnazione, a quello nel momento della vendita e all'aliquota IRPEF applicata in relazione al reddito individuale.

### 3 Piano di Investimento LECOIP (Leverage Employee Co-Investment Plan): Free Shares + Matching Shares

La procedura per l'adesione **VOLONTARIA** al Piano di Investimento LECOIP sarà attivata il 6 ottobre e rimarrà aperta **fino al 31 ottobre**.



**L'adesione al Piano di Investimento non comporterà alcuna decurtazione dell'importo del proprio Premio aziendale e/o di risultato derivante dalla contrattazione dei prossimi anni: l'eventuale Premio aziendale e/o di risultato, infatti, sarà corrisposto nella medesima misura a chi aderisce o meno al piano di investimento.**

Il LECOIP Certificate è lo strumento finanziario emesso da Credit Suisse che racchiude il Piano di Investimento per il collega e che si basa esclusivamente su azioni Intesa Sanpaolo.

Aderendo al Piano di Investimento, oltre all'assegnazione delle azioni gratuite per € 920, è previsto che:

**MATCHING  
SHARES:  
AZIONI  
AGGIUNTIVE  
GRATUITE  
PER "LEVA"**

Il collega riceverà l'assegnazione di azioni aggiuntive gratuite Intesa Sanpaolo (Matching Shares), in funzione della cosiddetta "leva" individuale collegata al ruolo ricoperto a fine agosto 2014 (ruolo professionale o seniority assegnata<sup>7</sup>).

Il controvalore delle azioni aggiuntive gratuite (Matching Shares) spettanti si ottiene moltiplicando il controvalore delle azioni gratuite (Free Shares) per il valore della "leva". L'Accordo del 6 maggio 2014 ha stabilito la leva minima di 0,8 che corrisponde ad un controvalore **ulteriore** minimo di € 736.

***Vedi Tabelle "A" e "A Bis" - Prospetto di calcolo degli importi netti e garantiti riconosciuti ad aprile 2018 (dettagliato con alcuni esempi) a pag. 11.***

**GARANZIA  
EROGAZIONE  
A SCADENZA  
DI IMPORTO  
NETTO**

Il collega otterrà la garanzia dell'erogazione, alla scadenza del Piano di Investimento (**aprile** 2018), di **un importo netto e garantito** (non soggetto né a oneri fiscali e previdenziali, né a tassazione per capital gain) **pari all'importo complessivo delle azioni gratuite** (Free Shares e Matching Shares). L'importo è **garantito** anche in caso di andamento negativo del titolo azionario. L'importo è **netto** in quanto tutti gli oneri previdenziali e fiscali vengono assunti dall'Azienda e non è soggetto a tassazione relativa al capital gain.

***Vedi paragrafo 3.3, pag. 14 - Aspetti fiscali del Piano di investimento.***

<sup>7</sup> L'indicazione della Seniority assegnata è visibile su Intesap – Sviluppo professionale – Storico autovalutazioni.



**RICONOSCI-  
MENTO DI UNA  
QUOTA  
DELL'APPREZZ-  
ZAMENTO  
DEL TITOLO**

Il collega beneficerà **del 75% dell'eventuale apprezzamento del titolo rilevato periodicamente**, su una base di azioni più ampia di quelle che gli sono state assegnate a titolo gratuito.

Questa base di azioni più ampia è composta dalle “azioni gratuite” (Free Shares + Matching Shares) più le cosiddette “azioni scontate” Intesa Sanpaolo. Queste “azioni scontate” sono pari a 4 volte la somma di Free Shares e Matching Share. Lo strumento finanziario Lecoip Certificate prevede la sottoscrizione delle “azioni scontate”, ma **non c'è alcun onere per il dipendente**, in quanto vengono pagate direttamente da Credit Suisse.

L'apprezzamento è calcolato come la differenza fra la media aritmetica di tutte le osservazioni mensili del valore del titolo azionario Intesa Sanpaolo per la durata del Piano ed il controvalore iniziale di mercato, scartando le osservazioni mensili negative (c.d. Asian Floored stock option).

Solamente questa ulteriore quota relativa all'apprezzamento del titolo sarà soggetta alla tassazione relativa al capital gain (26%) al momento dell'erogazione a aprile 2018.

*Vedi Tabelle “B” e “B Bis” - Prospetto di calcolo degli importi collegati alla rivalutazione del titolo alle pag. 12 e 13.*

**MANDATO A  
SIREFID  
PER LA  
SOTTOSCRIZIONE DEL  
LECOIP**

**Il collega darà mandato a SIREFID per gestire le attività specifiche del Piano di Investimento: la sottoscrizione del LECOIP Certificate**, la cui emissione avverrà nei primi giorni di dicembre 2014, la vendita a termine delle azioni con il rispettivo contratto di pegno.

Sarà quindi Sirefid che agirà per conto del collega per:

- ricevere, oltre alle azioni gratuite per € 920 (Free Shares), le azioni aggiuntive gratuite in base alla “leva” (Matching Shares);
- sottoscrivere le “azioni scontate”, che derivano da un aumento di capitale a pagamento destinato ai dipendenti, in cui l'emissione delle azioni avviene ad un prezzo scontato rispetto al prezzo di mercato. La sottoscrizione è **senza alcun onere per il dipendente**, in quanto le azioni scontate vengono di fatto pagate da Credit Suisse (vedi ultimo alinea);
- vendere a termine a Credit Suisse il pacchetto di azioni Intesa Sanpaolo (Free Shares, Matching Shares e le “azioni scontate”);
- ricevere da Credit Suisse il denaro per acquistare le azioni scontate e la garanzia sul capitale, a fronte della vendita a termine.

## DIVIDENDI

Nel periodo di durata del Piano d'Investimento, il lavoratore 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.

## CESSAZIONE DAL SERVIZIO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, prima di aprile 2018, per pensionamento o accesso al Fondo di Solidarietà, al dipendente verrà erogato a scadenza:

- il capitale garantito pro quota, calcolato in rapporto ai mesi di permanenza in azienda rispetto alla durata del Piano di Investimento,
- la quota relativa all'eventuale apprezzamento del titolo azionario calcolata solo fino alla data di cessazione dal servizio.

L'Azienda procederà nello stesso modo per gli eredi di colleghi deceduti nel periodo del Piano di Investimento.

Negli altri casi di cessazione del rapporto di lavoro, per il collega che ha aderito al Piano di Investimento è prevista la decadenza di qualsiasi erogazione, anche relativamente alle Free Shares.

## PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

A seguito della disposizione della Banca d'Italia è prevista la decadenza di qualsiasi erogazione anche relativamente alle Free Shares, nel caso in cui il collega subisca durante il periodo di valenza del piano di investimento un provvedimento disciplinare di "sospensione dal servizio".<sup>8</sup>

*Nelle pagine successive trovate Tabelle e Prospetti di calcolo*

*Abbiamo utilizzato solo alcune figure professionali, con le relative leve, a scopo esemplificativo.*

**[Click qui per l'attuale prospetto delle leve collegate alle figure professionali consegnato dall'Azienda il 9/10](#)**

<sup>8</sup> Rispetto a questo aspetto, abbiamo richiesto all'Azienda di individuare soluzioni che non penalizzino i colleghi per la durata dell'intero Piano d'Impresa.

### 3.1 Tabella A - Prospetto di calcolo degli importi netti e garantiti riconosciuti ad **aprile 2018**

Ruoli	LEVA	Azioni gratuite Free Shares € 920	+	Azioni aggiuntive gratuite Matching Shares (Free Shares x Leva)	=	Capitale <b>GARANTITO</b> e <b>NETTO</b> erogato a aprile 2018
Assistente alla clientela	0,8	€ 920	+	€ 736	=	<b>€ 1.656</b>
Gestore Retail	1	€ 920	+	€ 920	=	<b>€ 1.840</b>
Staff - Seniority 4	1,5	€ 920	+	€ 1.380	=	<b>€ 2.300</b>
Direttore Filiale piccola	2	€ 920	+	€ 1.840	=	<b>€ 2.760</b>

### Tabella A bis - Esempio per part time con 25 ore settimanali (66,67%)\*

Ruoli	LEVA	Azioni gratuite Free Shares € 920 <b>pro-quota per part time</b>	+	Azioni aggiuntive gratuite Matching Shares (Free Shares x Leva)	=	Capitale <b>GARANTITO</b> e <b>NETTO</b> erogato a aprile 2018
Assistente alla clientela	0,8	€ 613	+	€ 490	=	<b>€ 1.103</b>
Gestore Retail	1	€ 613	+	€ 613	=	<b>€ 1.226</b>
Staff - Seniority 4	1,5	€ 613	+	€ 920	=	<b>€ 1.533</b>

\* Ovviamente le cifre di questa tabella di esempio vanno riproporzionate sulla base dell'effettivo orario settimanale di ciascun Part Time.

### 3.2 Tabella B - Prospetto di calcolo degli importi collegati alla rivalutazione delle azioni: apprezzamento IPOTETICO del 10% del titolo a PURO SCOPO ESEMPLIFICATIVO

	<b>A</b>		<b>B</b>		<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>
Ruoli	Free Shares + Matching Shares <i>(Capitale garantito netto nota 1)</i>	+	Azioni scontate (pagate di fatto da Credit Suisse) = 4 volte il valore di Free Shares + Matching Shares <i>(nota 2)</i>	=	Base di calcolo per apprezzamento del titolo (colonna A + colonna B)	<b>IPOTESI</b> apprezza- mento del 10% del titolo (rispetto a colonna C)	Quota lorda spettante = al 75% dell'apprezza- mento (rispetto a colonna D)	Quota netta spettante (3) = quota lorda meno 26% tassazione capital gain (rispetto a colonna E)	<b>Quota netta TOTALE spettante con ipotesi apprezza- mento 10% (colonna A + colonna F) (nota 3)</b>
Assistente alla clientela	<b>€ 1.656</b>	+	€ 6.624	=	€ 8.280	€ 828	€ 621	€ 459	<b>2.115</b>
Gestore Retail	<b>€ 1.840</b>	+	€ 7.360	=	€ 9.200	€ 920	€ 690	€ 510	<b>2.350</b>
Staff Seniority 4	<b>€ 2.300</b>	+	€ 9.200	=	€ 11.500	€ 1.150	€ 862	€ 638	<b>2.938</b>
Direttore Filiale piccola	<b>€ 2.760</b>	+	€ 11.040	=	€ 13.800	€ 1.380	€ 1.035	€ 766	<b>3.526</b>

- (1) Controvalore GARANTITO e NETTO riconosciuto ai colleghi a aprile 2018. E' ricavato dall'ultima colonna della Tabella "A" di pag. 11.
- (2) Sul prezzo di sottoscrizione di queste azioni verrà applicato uno "sconto" tra il 15% e il 20%. Ricordiamo che la sottoscrizione delle azioni scontate è senza alcun onere per il collega, in quanto vengono di fatto pagate da Credit Suisse.
- (3) Eventuale quota netta complessiva che verrà riconosciuta ai colleghi sulla base dell'andamento del titolo. Ribadiamo che nell'esempio della nostra tabella, abbiamo ipotizzato un apprezzamento del 10% a PURO SCOPO ESEMPLIFICATIVO. Queste cifre possono variare in crescita o decrescita in relazione all'apprezzamento dell'azione, calcolato come la differenza fra la media aritmetica di tutte le osservazioni mensili del valore del titolo azionario Intesa Sanpaolo per la durata del Piano ed il controvalore iniziale di mercato, scartando le osservazioni mensili negative.

**Tabella B bis - Esempio per part time con 25 ore settimanali (66,67%)\*:  
 apprezzamento IPOTETICO del 10% del titolo a PURO SCOPO ESEMPLIFICATIVO**

	<b>A</b>		<b>B</b>		<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>
Ruoli	Free Shares + Matching Shares <i>(Capitale garantito netto nota 1)</i>	+	Azioni scontate (pagate di fatto da Credit Suisse) = 4 volte il valore di Free Shares + Matching Shares <i>(nota 2)</i>	=	Base di calcolo per apprezzamento del titolo (colonna A + colonna B)	<b>IPOTESI</b> apprezza- mento del 10% del titolo (rispetto a colonna C)	Quota lorda spettante = 75% dell'apprezza- mento (rispetto a colonna D)	Quota netta spettante (3) = quota lorda meno 26% tassazione capital gain (rispetto a colonna E)	<b>Quota netta TOTALE spettante con ipotesi apprezza- mento 10% (colonna A + colonna F) (nota 3)</b>
Assistente alla clientela	<b>€ 1.103</b>	+	€ 4.412	=	€ 5.515	€ 551	€ 413	€ 305	<b>1.408</b>
Gestore Retail	<b>€ 1.226</b>	+	€ 4.904	=	€ 6.130	€ 613	€ 459	€ 339	<b>1.565</b>
Staff Seniority 4	<b>€ 1.533</b>	+	€ 6.132	=	€ 7.665	€ 766	€ 574	€ 424	<b>1.957</b>

\* Ovviamente le cifre di questa tabella di esempio vanno riproporzionate sulla base dell'effettivo orario settimanale di ciascun Part Time.

- (1) Controvalore GARANTITO e NETTO riconosciuto ai colleghi a aprile 2018. E' ricavato dall'ultima colonna della Tabella "A Bis" di pag. 11.
- (2) Sul prezzo di sottoscrizione di queste azioni verrà applicato uno "sconto" tra il 15% e il 20%. Ricordiamo che la sottoscrizione delle azioni scontate è senza alcun onere per il collega, in quanto vengono di fatto pagate da Credit Suisse.
- (3) Eventuale quota netta complessiva che verrà riconosciuta ai colleghi sulla base dell'andamento del titolo. Ribadiamo che nell'esempio della nostra tabella, abbiamo ipotizzato un apprezzamento del 10% a PURO SCOPO ESEMPLIFICATIVO. Queste cifre possono variare in crescita o decrescita in relazione all'apprezzamento dell'azione, calcolato come la differenza fra la media aritmetica di tutte le osservazioni mensili del valore del titolo azionario Intesa Sanpaolo per la durata del Piano ed il controvalore iniziale di mercato, scartando le osservazioni mensili negative.

### 3.3 Aspetti fiscali del Piano di Investimento

Al momento della emissione del LECOIP certificate, la somma del valore delle azioni gratuite (Free Shares + Matching Shares) e dell'importo dello "sconto" per le azioni scontate<sup>9</sup> è considerata reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali<sup>10</sup> (perché il Lecoip Certificate prevede che nel momento stesso dell'adesione venga definita la vendita a termine).

#### **Non vi è comunque alcun costo per il collega.**

Infatti, l'obbligo fiscale (con applicazione dell'aliquota marginale IRPEF e delle aliquote addizionali regionali e comunali) **viene sostenuto totalmente dall'Azienda** in due fasi, attraverso l'assegnazione di un numero aggiuntivo di azioni Intesa Sanpaolo e con un ulteriore accredito in denaro nel cedolino di dicembre.

#### **AZIONI "SELL TO COVER"**

L'obbligo fiscale (sulla somma del valore delle azioni gratuite Free Shares + Matching Shares e dell'importo dello "sconto" per le azioni scontate) **viene sostenuto totalmente dall'Azienda attraverso l'assegnazione di un numero aggiuntivo di azioni Intesa Sanpaolo il cui corrispettivo è pari agli oneri fiscali.** Tali azioni, che sono denominate "sell to cover", sono accreditate nel Deposito Amministrato del dipendente, nei primi giorni di dicembre 2014, e contestualmente vendute.

#### **ACCREDITO SU C/C**

**Il corrispettivo della vendita delle azioni "sell to cover" è accreditato sul conto corrente del dipendente a totale copertura degli oneri contributivi e fiscali che avrà in busta paga: l'accredito avverrà nei primi giorni di dicembre, in anticipo quindi rispetto alla trattenuta che verrà fatta nel cedolino di dicembre.**

#### **CEDOLINO DI DICEMBRE**

La sistemazione in busta paga del valore del Piano di Investimento da imputare come "reddito da lavoro dipendente" e del pagamento degli oneri fiscali relativi (anticipatamente compensati per l'intero importo con l'accredito in c/c entro il 5 dicembre) avverrà con il cedolino di dicembre 2014.  
**Nel cedolino di dicembre verrà anche accreditato un importo in denaro finalizzato a sua volta alla copertura sia degli oneri contributivi che fiscali per l'assegnazione e la vendita delle azioni "sell to cover".**

<sup>9</sup> Lo sconto è ricompreso tra il 15% e il 20% del valore di sottoscrizione delle azioni scontate. *Nell'esempio in ultima pagina abbiamo ipotizzato uno sconto del 20%.*

<sup>10</sup> Non concorre invece a formare il reddito imponibile ai fini contributivi, in quanto è differenziato tra dipendenti e "Risk Takers" (dirigenti con responsabilità strategiche).  
Messaggio Inps n. 25602 del 12/10/2010.

**REDDITO  
COMPLESSIVO  
E RIFLESSI SU  
CUD 2015 (per  
anno 2014)**

Riteniamo importante sottolineare che, per effetto dell'adesione al Piano di Investimento e dei passaggi necessari per gli adempimenti fiscali come sopra riportati, nel 2014 il collega si vedrà quindi attribuito complessivamente un reddito più alto. **Ribadiamo che gli oneri contributivi e fiscali sono pagati interamente dall'azienda.**

**Come conseguenza di tutti gli adempimenti relativi al Piano di Investimento, comunque, il Cud riporterà un Reddito imponibile fiscale maggiore** (pari agli importi complessivi di: Free Shares, Matching Shares, importo dello "sconto" per le azioni scontate, azioni "sell to cover", importo in denaro accreditato nel cedolino di dicembre a copertura oneri contributivi e fiscali).



**EFFETTI  
DA  
VALUTARE**

Nelle valutazioni complessive è bene quindi sapere che per effetto di ciò il collega potrebbe:

- superare il limite di € 26.000 ai fini del bonus fiscale di € 640 per il 2014 (cosiddetto "bonus 80 euro");
- superare il limite di reddito per beneficiare nel 2015 della detassazione del 10% sulle voci retributive collegate alla produttività (quest'anno il limite è di € 40.000);
- avere un reddito **ISEE** più alto (ai fini dell'iscrizione e delle rette per asilo nido o università, ecc.: sul sito dell'Inps è possibile fare la simulazione del calcolo ISEE [click qui per accedere al form di simulazione](#));
- avere riduzioni degli assegni familiari relativamente alla domanda per il periodo 1/7/2015-30/6/2016;
- avere una eventuale riduzione della pensione di reversibilità, pensione indiretta o assegno di invalidità che percepisce.

Questi importi correlati al Piano di Investimento non saranno invece considerati ai fini della normativa aziendale (contribuzione al Fondo Sanitario Integrativo, prestito e mutuo "amico", ecc.).

**APRILE 2018**

Al termine del Piano di Investimento, **aprile 2018**, il collega avrà a suo carico la tassazione relativa al capital gain (26%) **solo sull'eventuale apprezzamento del titolo**, mentre l'erogazione del capitale garantito e netto non avrà quindi alcuna tassazione.



**ESEMPIO**, un Assistente alla clientela (con reddito da lavoro ricompreso nello scaglione Irpef tra € 28.000 e € 55.000) avrà:

- **Azioni ulteriori assegnate per coprire gli oneri contributivi e fiscali** (azioni “Sell to Cover”, che verranno accreditate sul DA e immediatamente vendute con accredito del controvalore sul c/c entro il 5 dicembre): € 1.229 circa.
- **Importo che viene imputato nella busta paga di dicembre, con conseguente maggiore importo nel CUD 2014, come “Reddito da lavoro dipendente” per circa € 5.280** (e pagamento degli oneri contributivi e fiscali in parte anticipatamente compensati con l’accredito in c/c entro il 5 dicembre e in parte compensati con l’importo in denaro accreditato nel cedolino) **pari al valore relativo a:**
  - Lecoip Certificate = € 2.980 circa (Free Shares e Matching Shares + importo dello sconto per azioni scontate, ipotizzando uno sconto del 20%)
  - azioni “sell to cover” = € 1.229 circa
  - importo in denaro per oneri contributivi e fiscali sulle azioni “sell to cover” = € 1.070 circa.