

Prime considerazioni sull'accordo del 6 maggio 2014

Premio 2014 – Parte non azionaria

Vale 630 euro lordi, 820 nel caso di adesione al Premio Sociale, indistintamente per tutti (è escluso lo 0,4% del personale percettore di RAL superiore a 65mila euro). Viene motivata con l'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti dal Protocollo "Occupazione e Produttività". Rispetto a quanto definito lo scorso anno per il Premio Aziendale, la corrispondente voce salariale in busta paga, non scende ma crolla (tabella di confronto in allegato).

Premio 2014 - Parte azionaria

Trattasi di azioni assegnate gratuitamente, per un controvalore omogeneo per tutti di 920 euro lordi. Sono azioni ordinarie, acquistate da Intesa SanPaolo sul mercato e girate ai dipendenti, che ne potranno disporre liberamente. Se non vendute prima dei tre anni, non concorrono al reddito e relativa fiscalità. Il controvalore nel tempo di queste azioni sarà dato, ovviamente, dalle dinamiche generali del mercato e nello specifico da come il mercato valuterà il titolo Intesa SanPaolo.

La parte azionaria del Premio 2014 è riconosciuta ai lavoratori come anticipo di quanto riveniente dalle eventuali trattative di Premio Aziendale o Premio di Risultato per il prossimo triennio.

Piano di Investimento

Tecnicamente si tratta di uno strumento di investimento finanziario, con relativo rischio. Presuppone la non conversione in danaro della parte azionaria del Premio 2014.

Riepilogando in sintesi:

- tutti ricevono gratuitamente azioni di controvalore pari a 920 euro (dette *free shares*);
- le *free shares* le posso tenere o vendere, sono il Piano di Azionariato Diffuso. Se le tengo posso (non sono costretto) aderire al Piano di Investimento. Se le vendo prima dei tre anni ho la tassazione tipica dei redditi da lavoro, se le vendo dopo i tre anni ho la tassazione tipica delle rendite finanziarie;
- se aderisco mi danno altre azioni gratuite (dette queste *matching shares*) per un controvalore di 736 euro; i costi che la controparte sostiene per assegnare queste *matching shares* sono anch'essi considerati anticipo di quanto riveniente dalle eventuali trattative di Premio Aziendale o Premio di Risultato per il prossimo triennio;
- a parte le *matching shares*, l'adesione al Piano di Investimento vuol dire acquistare ulteriori azioni con lo sconto*; non sono noti i termini né gli importi del Piano, che sono una liberalità tra azienda ed investitore.

* tecnicamente sottoscrivendo a sconto un aumento di capitale di Intesa SanPaolo

Diritti derivanti da azioni

Le *free shares*, nel caso vengano tenute e non si aderisca al Piano d'Investimento, danno diritto a dividendo e voto. Nel caso di adesione al Piano le *free shares*, le *matching shares* e le azioni acquistate a sconto sono vincolate e non danno diritto a dividendi e a voto. Le *free shares* e le *matching shares* sono garantite come valore al termine del piano; verranno riprese da Intesa SanPaolo al prezzo di mercato o – se questo fosse sceso rispetto alla partenza – al prezzo minimo garantito di 920+736 netti. L'eventuale plusvalore rispetto a 920+736 sarà tassato come rendita finanziaria.

Qualche considerazione

Rispetto alle ipotesi di partenza, il negoziato ha fatto passi in avanti ma il risultato non è soddisfacente rispetto alla politica dei dividendi, messa nero su bianco da Messina, e che Intesa praticherà da qui al 2018.

Per la parte non azionaria del Premio, l'abbattimento in busta paga è una mazzata. Al riguardo chi guadagna meno proporzionalmente perde di meno.

Per la parte azionaria del Premio, immaginando che il valore delle azioni rimanga invariato nel tempo, e che il dipendente le converta in denaro a blocchi omogenei nel triennio, abbiamo su base annua circa 300 euro lordi da aggiungere per il 2014 ai suddetti 630 euro, viceversa da scontare per gli anni successivi rispetto a quanto uscirà dall'eventuale negoziato sul Premio. Ognuno faccia le sue valutazioni.

Il Piano di investimento infine, la parte più strombazzata dell'accordo, viene descritto da Intesa come "modalità innovativa di motivazione e fidelizzazione", ed è persino glorificato da alcuni. Pensiamo che ciò sia abbastanza fuorviante.

Si tratta di uno strumento di investimento, interessante per chi è un investitore. E' una modalità di impiego del proprio capitale di rischio, che un investitore valuterà rispetto alle altre possibilità che il mercato offre. Se uno è dipendente e gli si offre il Piano di Investimento, costui non si tramuta automaticamente in un investitore. Se la crisi non ha intaccato troppo il suo potere d'acquisto, magari è e rimane un risparmiatore, che è cosa diversa.

Chi invece col Piano di Investimento risparmia di sicuro è la controparte, visto che scrive nei documenti ufficiali chiaramente di ***"un sostanziale risparmio, rispetto a forme tradizionali di remunerazione"***.

In ogni caso non ci pare vi sia alcuna garanzia di aver messo paletti veri alle politiche aziendali di erogazioni unilaterali e gratifiche di vario tipo.

In Fideuram

I dipendenti nel 2007 ebbero un VAP caratterizzato da 2420 euro lordi per 3A1L, 2930 euro per 3A4L, 5737 euro per il QD4 base. Nel 2014 i dipendenti riceveranno in busta paga 630 euro lordi.

Anche quest'anno abbiamo ripetutamente chiesto all'AD di intervenire per assegnare ai dipendenti Fideuram un giusto riconoscimento a fronte per i risultati conseguiti e l'impegno profuso. A ben poco servono ovviamente le più numerose gratifiche (vere o presunte) "ottenute" rispetto al Gruppo ISP per qualche gruppetto di lavoratori Fideuram. Non aggiungiamo altro.

12 maggio 2014

Fisac Cgil Banca Fideuram

www.fisac-fideuram.net
info@fisac-fideuram.net

TABELLA DI CONFRONTO

	Premio Sociale 2014	rispetto a Premio Sociale 2013	%
QD4	820	-2023	-71%
QD3	820	-1589	-66%
QD2	820	-1330	-62%
QD1	820	-1203	-59%
3A4L	820	-954	-54%
3A3L	820	-830	-50%
3A2L	820	-737	-47%
3A1L	820	-656	-44%
2A3L	820	-567	-41%
2A2L	820	-513	-38%
2A1L	820	-477	-37%
AG1	820	-421	-34%
AA1	820	-388	-32%

	Premio 2014	rispetto a Premio Aziendale 2013	%
QD4	630	-1412	-69%
QD3	630	-1215	-66%
QD2	630	-1097	-64%
QD1	630	-1039	-62%
3A4L	630	-926	-60%
3A3L	630	-870	-58%
3A2L	630	-828	-57%
3A1L	630	-791	-56%
2A3L	630	-750	-54%
2A2L	630	-726	-54%
2A1L	630	-710	-53%
AG1	630	-684	-52%
AA1	630	-669	-52%