

# UNISIN

UNITÀ SINDACALE  
FALCRI · SILCEA · SINFUB

## GRUPPO ISP

**CONFESAL**  
CONFEDERAZIONE GENERALE  
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

# LE GUIDE



# *Welcome Bonus* e *Lecoip 2026-2029*

Maggio 2026

### BENEFICIARI

- Lavoratrici e Lavoratori del Gruppo Intesa Sanpaolo assunti a tempo indeterminato in servizio presso le Aziende del Gruppo <sup>1</sup>;
- Per i dipendenti part time il controvalore sarà ridotto pro quota;
- Sono **esclusi** i dipendenti con ruoli manageriali previsti dal “Global Banding” e i Direttori di Area.

### IMPORTO E MODALITÀ DI UTILIZZO

- È previsto il pagamento di un anticipo a valere sul PVR 2026 per complessivi 1.500,00 euro lordi - **Welcome Bonus** - che potrà essere erogato:
  - in contanti: in questo caso è soggetto a tassazione agevolata o ordinaria;
  - in azioni da destinare alla sottoscrizione del LECOIP 2026-2029 con maggiorazione dell'importo riconosciuto.

### COME ADERIRE

- Tramite procedura #People > Retribuzione > Sistemi incentivanti di lungo termine 2026-2029 **entro le ore 14.00 del 29.05.2026**.

### AVVERTENZA

Il LECOIP 2026-2029 e il relativo *Certificate* sono strumenti complessi, soggetti a normativa Mifid. Prima della scelta, il collega deve leggere integralmente la documentazione ufficiale disponibile nella *intranet* aziendale.

## 1. IN CONTANTI

In questo caso l'importo può essere soggetto a tassazione agevolata se :

- il reddito annuo lordo 2025 non supera 80.000 euro e
- il premio incassato a titolo PVR nel 2026, sommato al Welcome Bonus, è inferiore a 5.000,00 euro.

Di seguito alcune esemplificazioni:

#### CASO 1 - RAL < 80.000,00 euro

PVR 2025 pagato nel 2026	3.700,00 euro
WELCOME BONUS IN CONTANTI	1.500,00 euro
TOTALE	5.200,00 euro

In questo caso la parte di PVR fino a 5.000,00 è soggetta a tassazione agevolata (tassazione IRPEF 1% e contributi INPS oltre i primi 800,00 euro).

La parte eccedente i 5.000,00 euro è soggetta a tassazione ordinaria e contribuzione INPS.

<sup>1</sup> Elenco delle Aziende: INTESA SANPAOLO; ACANTUS; CONSORZIO STUDI E RICERCHE FISCALI; EURIZON CAPITAL REAL ASSET SGR\*; EURIZON CAPITAL SGR\*; EXETRA; FIDEURAM INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING; FIDEURAM VITA; INSALUTE SERVIZI; INTESA SANPAOLO ASSICURAZIONI; INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER; INTESA SANPAOLO INSURANCE AGENCY; INTESA SANPAOLO PRIVATE BANKING; INTESA SANPAOLO PROTEZIONE; INTESA SANPAOLO INTERNATIONAL VALUE SERVICES – Sede Secondaria di Parma; ISYBANK; NEVA SGR\*; PRESTITALIA; SIREF FIDUCIARIA

\*destinatari a condizione che ciò non sia incompatibile con la normativa di settore

### CASO 2 - RAL < 80.000,00 euro

PVR 2025 pagato nel 2026	3.100,00 euro
WELCOME BONUS IN CONTANTI	1.500,00 euro
TOTALE	4.600,00 euro

In questo caso l'importo è interamente soggetto a tassazione agevolata (tassazione IRPEF 1% e contributi INPS oltre i primi 800,00 euro).

### CASO 3 - RAL > 80.000,00 euro

PVR 2025 pagato nel 2026	3.100,00 euro
WELCOME BONUS IN CONTANTI	1.500,00 euro
TOTALE	4.600,00 euro

In questo caso l'importo è interamente soggetto a tassazione ordinaria e contribuzione INPS.

### AVVERTENZA

Per tutte le altre regole il pagamento in contanti del "Welcome Bonus" segue le regole del PVR 2026, che sono dettagliati nella normativa aziendale, visionabile nella Intranet.

## 2. ADESIONE AL LECOIP

### IMPORTI

- Il premio *Welcome Bonus* di 1.500 euro è destinato all'acquisto di azioni ordinarie Intesa Sanpaolo - *free shares* -, cui saranno aggiunte ulteriori azioni ordinarie - *matching shares* - in ragione della figura professionale o "*title professional*" posseduta al 31 marzo 2026. La somma delle *Free Shares* e delle *Matching Shares*, costituiscono il c.d. Capitale Protetto (o capitale inizialmente assegnato) del LECOIP 2026-2029 (vedi tabella allegata);
- in assenza di attribuzione della figura professionale sarà convenzionalmente riconosciuto il controvalore attribuito al Gestore Base/Analyst;
- il Capitale Protetto può essere annualmente ridotto del 25% del valore delle *Matching Shares* nel caso in cui il Gruppo non raggiunga obiettivi minimi annuali riguardanti l'indice CET1;
- in caso di adesione non totalitaria al LECOIP, l'eventuale eccedenza sarà ripartita in quote di uguale misura tra tutti gli aderenti;
- l'importo del Capitale Protetto riconosciuto alla scadenza è al netto della tassazione che rimane totalmente a carico all'azienda.

### TASSAZIONE E AUMENTO R.A.L.



*L'importo erogato, già al netto della tassazione, genera un aumento complessivo del reddito annuo lordo con effetti sull'indicatore ISEE e possibili impatti su: ticket sanitari – agevolazioni varie - importo dell'assegno unico - retta dell'asilo nido/mensa scolastica/trasporto scolastico - ecc. ecc.*

*Potrà inoltre avere effetti nella determinazione dell'importo di assegno di mantenimento e dell'assegno alimentare nelle separazioni in via di definizione o per l'importo dell'assegno divorzile per le cause di divorzio in itinere.*

### CARATTERISTICHE DEL CERTIFICATE

- **Effetto leva** - Il Lecoip 2026-2029 prevede una leva finanziaria pari a 5 (con effetti moltiplicativi sul Capitale Protetto) e una partecipazione al 75% per il calcolo dell'apprezzamento del titolo.
- **Rendimento garantito** - Previsto un rendimento minimo garantito del Capitale Protetto pari al 10% al raggiungimento di specifici obiettivi ESG;
- **Rilevazioni** – 44 il numero dei mesi di osservazione dell'andamento del titolo.

### REQUISITI NECESSARI

- Occorre essere intestatari di un deposito amministrato presso il Gruppo Intesa Sanpaolo.

### CASI DI RIDUZIONE DEL PREMIO

- **Riduzione del 25%** del valore finale teoricamente spettante in caso di provvedimento disciplinare che comporti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo **compreso fra 1 e 4 giorni**.
- Sarà liquidato un importo finale **pro-rata** commisurato al periodo di effettiva partecipazione al Piano in caso di:
  - pensionamento o per accesso al Fondo Solidarietà;
  - decesso;
  - sopravvenuta invalidità permanente o malattia che determini la cessazione del rapporto di lavoro;
  - modifica organizzativa comportante la cancellazione della struttura a cui consegue una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
  - cessazione a terzi della controllata o del ramo d'azienda e nella quale Intesa Sanpaolo non mantenga alcuna partecipazione nel relativo capitale sociale.

### CASI DI PERDITA TOTALE DEL PREMIO

- In caso di:
  - "licenziamento",
  - provvedimenti disciplinari di "sospensione dal servizio e dal trattamento economico" **di almeno 5 giorni** o in caso di irrogazione di due o più provvedimenti di "sospensione dal servizio e dal trattamento economico" (indipendentemente dal numero complessivo di giorni di sospensione dal servizio e dal trattamento economico);
  - dimissione, licenziamento e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per motivi diversi dalla modifica organizzativa comportante la cancellazione della struttura a cui si appartiene.

In questi casi il controvalore del premio non liquidato sarà devoluto in egual misura tra la Fondazione Intesa Sanpaolo Ente Filantropico e la Società di Mutuo Soccorso per il personale del Gruppo Intesa Sanpaolo.

## **PAGAMENTO**

Il Lecoip 2026-2029 sarà erogato approssimativamente a maggio 2030.

## **ALLEGATO 1 – TABELLA DEL CAPITALE PROTETTO**

La tabella seguente riporta il capitale protetto di riferimento indicato nel prospetto LECOIP 2026-2029. Per facilitare la lettura, viene anche indicata la quota teorica di *Matching Shares*, ottenuta sottraendo euro 1.500 di *Free Shares* dal Capitale Protetto.

### **Banca dei Territori - Filiali**

<b>Figura / Title Professional</b>	<b>Capitale protetto</b>	<b>Matching shares teoriche</b>
Direttore Filiale - F5	6.000	4.500
Direttore Filiale - F4	5.000	3.500
Direttore Filiale - F3	4.500	3.000
Direttore Filiale - F2	4.200	2.700
Direttore Filiale - F1	3.500	2.000
Coordinatore Imprese	3.500	2.000
Coordinatore Agribusiness	3.500	2.000
Coordinatore Commerciale	3.500	2.000
Coordinatore di Relazione	3.500	2.000
Coordinatore Commerciale Terzo Settore	3.500	2.000
Gestore Imprese Top Value	3.000	1.500
Gestore Imprese	2.800	1.300
Gestore Agribusiness	2.800	1.300
Gestore Terzo Settore	2.800	1.300
Gestore Enti	2.300	800
Gestore Aziende Retail	2.300	800
Gestore Privati	2.300	800
Gestore Base	2.200	700
Gestore Base Imprese	2.200	700
Gestore Base Agribusiness	2.200	700
Gestore Base Terzo Settore	2.200	700
Ausiliario	2.200	700

### **Banca dei Territori - Monte Pegni**

<b>Figura / Title Professional</b>	<b>Capitale protetto</b>	<b>Matching shares teoriche</b>
Responsabile Monte Pegni	4.200	2.700
Perito Monte Pegni	2.300	800
Addetto Monte Pegni	2.200	700

### **Banca dei Territori - Filiale Digitale e Filiale Digitale Specializzata**

<b>Figura / Title Professional</b>	<b>Capitale protetto</b>	<b>Matching shares teoriche</b>
Direttore Filiale Digitale - F4	5.000	3.500
Direttore Filiale Digitale - F3	4.500	3.000
Direttore Filiale Digitale - F2	4.200	2.700
Direttore Filiale Digitale - F1	3.500	2.000
Coordinatore Commerciale Digitale	3.500	2.000
Gestore Digitale	2.300	800

### **Banca dei Territori - Direzioni Regionali / Impact / Agribusiness / Direzione Filiale Digitale**

<b>Figura / Title Professional</b>	<b>Capitale protetto</b>	<b>Matching shares teoriche</b>
Specialista DR	2.600	1.100
Addetto DR	2.200	700
Specialista Crediti DR	3.000	1.500
Addetto Crediti DR	2.200	700

### Banca dei Territori - Specialisti di Sede

Figura / Title Professional	Capitale protetto	Matching shares teoriche
Specialista	2.600	1.100
Specialista Protezione	2.600	1.100
Specialista Commerciale Protezione Imprese	2.600	1.100

### Staff di Governo

Figura / Title Professional	Capitale protetto	Matching shares teoriche
Senior Expert	4.500	3.000
COA Expert/Expert	4.200	2.700
Senior Specialist	3.200	1.700
Specialist	2.600	1.100
Analyst	2.200	700

### Staff Data, A.I., Innovation and Technology

Figura / Title Professional	Capitale protetto	Matching shares teoriche
Distinguished	4.500	3.000
Tech Manager	4.500	3.000
Principle	4.200	2.700
Team Leader	4.200	2.700
Senior	3.200	1.700
Mestiere	2.600	1.100
Junior	2.400	900
Analyst	2.200	700

### Staff Risk Management e Crediti

Figura / Title Professional	Capitale protetto	Matching shares teoriche
Senior Expert	4.600	3.100
COA Expert/Expert	4.500	3.000
Senior Specialist	3.500	2.000
Specialist	2.800	1.300
Analyst	2.200	700

### Famiglia professionale commerciale Insurance

Figura / Title Professional	Capitale protetto	Matching shares teoriche
Senior Expert	5.200	3.700
COA Expert/Expert	5.000	3.500
Senior Specialist	3.800	2.300
Specialist	2.900	1.400
Analyst	2.200	700

### SCHEMA INFORMATIVO DI SINTESI SU PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE

## Welcome Bonus subito o Lecoip 2026-2029

La scelta da fare quest'anno è questa: incassare subito il Welcome Bonus da 1.500 euro lordi, oppure trasformarlo in Free Shares e partecipare al LECOIP 2026-2029, cioè il nuovo Piano di Incentivazione a Lungo Termine del Gruppo Intesa Sanpaolo.

**Per prima cosa cerchiamo di capire questi termini: Welcome Bonus, Free Shares e Matching Shares.**

<p><b>Che cos'è il Welcome Bonus?</b></p> <p>È l'anticipo di 1.500 euro lordi del PVR 2026 (la parte rimanente del PVR 2026 sarà erogata a maggio del 2027).</p>	<p><b>Che cosa sono le Free Shares?</b></p> <p>Sono azioni ordinarie Intesa Sanpaolo acquistate utilizzando il Welcome Bonus di 1.500 euro. Se si aderisce al LECOIP non si ricevono subito i 1.500, ma le azioni entrano nel Piano d'Incentivazione.</p>	<p><b>Che cosa sono le Matching Shares?</b></p> <p>Sono ulteriori azioni ordinarie Intesa Sanpaolo che si aggiungono alle Free Shares e destinate solo a coloro che partecipano al LECOIP. Sono a carico delle Aziende e servono ad aumentare il cosiddetto Capitale Protetto o Capitale Inizialmente Assegnato.</p>
--	---	--

### Matching Shares: quanto valgono?

<p><b>Gestore Privati</b> Matching Shares pari a <b>800 euro</b>.</p>	<p><b>Direttore</b> Dipendono dalla complessità di filiale, da F1 a F5, e vanno da <b>2.000 euro a 4.500 euro</b>.</p>
---	--

### Cosa cambia se aderisci oppure no?

Incasso subito	Aderisco al LECOIP
<p><b>Sono un Gestore Privati</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ricevi 1.500 euro lordi.</li> <li>Non partecipi al nuovo Piano LECOIP 4.</li> <li>Non ricevi gli 800 euro di Matching Shares.</li> <li>Perdi la possibilità di beneficiare dell'eventuale incremento del capitale iniziale, con un minimo del 10% al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non incassi subito il Welcome Bonus.</li> <li>1.500 euro sono trasformati in Free Shares.</li> <li>L'azienda aggiunge 800 euro di Matching Shares.</li> <li>Capitale protetto complessivo: 2.300 euro.</li> <li>Hai la possibilità di beneficiare dell'eventuale incremento del capitale iniziale, con un minimo del 10% al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano.</li> </ul>
<p><b>Sono un Direttore</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ricevi 1.500 euro lordi.</li> <li>Non partecipi al nuovo Piano LECOIP 4.</li> <li>Non ricevi le Matching Shares aggiuntive che variano in base alla complessità della filiale. La perdita va da un minimo di 2.000 euro (F1) a un massimo di 4.500 euro (F5).</li> <li>Perdi la possibilità di beneficiare dell'eventuale incremento del capitale iniziale, con un minimo del 10% al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il Welcome Bonus viene trasformato in Free Shares.</li> <li>L'Azienda aggiunge le Matching Shares che nel caso dei Direttori vanno da 2.000 euro (F1) a 4.500 euro (F5).</li> <li>Resta la possibilità di beneficiare dell'eventuale incremento del capitale iniziale, con un minimo del 10% al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano.</li> </ul>
<p><b>Tassazione</b></p>	<p>Per i colleghi che nel 2025 non hanno avuto un reddito da lavoro dipendente fino a 80.000 euro, il PVR pagato in contanti nel 2026 beneficia - fino alla concorrenza di 5.000 euro lordi - dell'imposta sostitutiva dell'1%. Inoltre sulla quota di premio fino a 800 euro non è dovuta la contribuzione INPS a carico del lavoratore.</p> <p><b>i</b> Il capitale protetto è netto; l'incremento (plusvalenza) è soggetto alla tassazione del 26%.</p>

### Quali aspetti devo valutare oltre agli importi? Entro quando devo decidere?

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Non avere disponibilità immediata della somma.</li> <li>✓ Considerare la durata del Piano 2026-2029.</li> <li>✓ Valutare gli effetti fiscali e reddituali.</li> <li>✓ Considerare le condizioni che possono ridurre o far perdere i diritti derivanti dal LECOIP, come ad esempio provvedimenti disciplinari, pensionamento, esodo.</li> </ul>	<p>La scelta va effettuata entro <b>le ore 14:00 del 29 maggio</b>.</p>
---	---

## CONTATTI



[www.falcri-is.com](http://www.falcri-is.com)



[info@falcrintesa.it](mailto:info@falcrintesa.it)

[info@silceagruppintesa.it](mailto:info@silceagruppintesa.it)

[segreteria@liberosinfub.com](mailto:segreteria@liberosinfub.com)

IL TUO SINDACALISTA UNISIN È A DISPOSIZIONE PER ULTERIORI CHIARIMENTI