



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

Tutto e di più dal tuo Sindacato



SOMMARIO:

IN QUESTO NUMERO...

Carissime Iscritte,

Carissimi Iscritti,

In questo numero...	1
Rassegna stampa: MPS, una banca rinnovata che merita rispetto - da "Il Sole 24 Ore", 28/3/13	2
Rassegna stampa: Lo scandalo pesa sui depositi MPS - da "Milano Finanza", 3/4/13	3
Rassegna stampa: MPS, Viola attacca: "Competitor aggressivi" - da "La Repubblica - Firenze", 4/4/13	4
Approfondimenti: Sistema Incentivante "Lavorare per obiettivi" ("LPO") 2013 Osservazioni sindacali	5
Approfondimenti: Sistema Incentivante "Lavorare per obiettivi" ("LPO") 2013 Sintesi Circolare Aziendale D1716 del 27/3/13	6
Utilità operativa: Assistenza fiscale Dichiarazione dei redditi 2012 - CUD 2013	7
Ultime notizie	8

in questo numero di **UILCA GRUPPO MPS Breaking News**, sono tre le grandi aree tematiche che vengono affrontate: la **Banca MPS sulla stampa**, un approfondimento sul nuovo **Sistema incentivante "Lavorare per obiettivi"** e **l'assistenza fiscale** in vista della prossima dichiarazione dei redditi.

Nella sezione **"Rassegna stampa"** vengono presentati tre articoli che, in un excursus giornalistico, descrivono l'attuale situazione della Banca. I brani sono tratti da "Il Sole 24 Ore" a firma di Carlo Salvatori, "Milano Finanza" di Luca Gualtieri e "La Repubblica - Firenze", a cura di Maurizio Bologni.

Nel capitolo **"Approfondimenti"**, anticipata da una analitica nota di osservazioni sindacali, viene presentata una sintesi della Circolare Aziendale della Normativa interna BMPS **D1716** del 27 marzo u.s., sul **Sistema incentivante LPO**, di recente attuazione, per orientare i Dipendenti verso gli obiettivi strategici di Gruppo e definire la componente variabile della retribuzione. Per completezza di informazione, si raccomanda una lettura completa di tale documento.

In conclusione, nella parte relativa all'**"Utilità operativa - Assistenza fiscale"** sono elencati i documenti necessari per la compilazione del modello 730 e gli oneri detraibili e deducibili per le spese relative a sanità, mutuo - affitto, casa e immobili, scuola e sport, contributi e famiglia. Si ricorda, inoltre, che è possibile rivolgersi ai CAF - UIL della provincia di competenza per ogni tipologia di informazione in merito.

Buona lettura.

Benedetta Sabatini

Comitato di Redazione

Rassegna stampa

Articolo tratto da "Il Sole 24 Ore"

MPS, una banca rinnovata che merita rispetto

di Carlo Salvatori

28 marzo 2013

Conosco il top management della banca da tempo e conosco le loro qualità manageriali. Ecco perché sono certo che il Monte dei Paschi oggi sia in buone mani. E reputo assai ingeneroso che in Italia e anche all'estero si parli e si scriva del Monte dei Paschi solo come di una banca sull'orlo del fallimento, minata da una gestione truffaldina e dal groviglio avvelenato con la politica. Temo si dimentichi che oggi si sta gestendo una vera e propria rivoluzione cominciata prima ancora che scoppiasse il terremoto giudiziario sugli ex vertici.

Oggi Mps è una banca diversa, impegnata da più di nove mesi in un rilancio concreto, in iniziative di grande trasparenza come la revisione dello statuto che ha permesso la nomina di un amministratore

delegato, come la pulizia di bilancio sui costi del personale che non erano stati contabilizzati correttamente dalla gestione precedente. Sono state anche riscritture operazioni come le stesse Santorini e Alexandria. Il nuovo management ha anche riorganizzato profondamente la rete commerciale che è stata completamente ridisegnata per renderla più efficiente. Spesso si dimentica anche che gli strumenti finanziari straordinari chiesti al Tesoro, i cosiddetti Monti bond, sono figli delle richieste dell'Autorità bancaria europea. A ottobre 2011 l'Eba stabilì che a Siena serviva un rafforzamento patrimoniale di 3,2 miliardi. Un rafforzamento «straordinario e temporaneo» imposto dalla svalutazione teorica dell'enorme portafoglio di Btp posseduto da Rocca Salimbeni. Par-

liamo di circa 25 miliardi all'epoca, quando lo spread era sopra quota 500. La diminuzione di fiducia nei confronti dell'Italia, ovvero della sua capacità di ripagare il debito pubblico, ha colpito soprattutto chi, come Mps, aveva puntato troppo sul "rischio Paese". Investimento che si può criticare ma ricordiamoci che se le banche non avessero comprato titoli di Stato sostenendo il debito pubblico oggi l'Italia sarebbe messa peggio. E ricordiamoci anche, ad abundantiam, che il valore di quei titoli tenderà al valore nominale con l'avvicinarsi delle loro scadenze. La perdita teorica, quindi, nel tempo si azzererà.

Ma nell'ultimo anno e mezzo, lo spread si è ristretto. Il governo si è fatto carico del sostegno per colmare il gap

Articolo tratto da "Il Sole 24 Ore"

MPS, una banca rinnovata che merita rispetto

di Carlo Salvatori

28 marzo 2013

Segue da pag. 2

creato dalla perdita di valore "mark to market" dei suoi Titoli. E più scende lo spread, più i titoli di Stato di cui il Monte ha fatto indigestione possono tornare vicino al loro valore nominale ridimensionando anche per questa via le minusvalenze potenziali. Se dunque l'Eba oggi facesse un nuovo test sul Monte dei Paschi, si troverebbe di fronte a un'asticella di deficit patrimoniale più bassa rispetto a due anni fa. Certo, i Monti Bond sono un prestito che si paga molto caro. Non è un finanziamento a fondo perduto. Ma se lo spread scendesse ancora, complice un equilibrio post-elettorale, che oggi non può esserci ma che domani potrebbe esserci, il gruppo senese potrebbe restituire in un colpo solo gran parte dei prestiti ricevuti dallo Stato, lasciando la ricopertura della parte rima-

nente a quell'aumento di capitale già affidato in delega al consiglio d'amministrazione e previsto non prima del 2014. Nel frattempo Alessandro Profumo e Fabrizio Viola stanno giocando la partita sul campo della solidità patrimoniale, dell'equilibrio finanziario, di una redditività sostenibile e del rilancio operativo. Cui si aggiunge la grande sfida, quella dell'attuazione del piano industriale. Spina dorsale e, al tempo stesso, volano del nuovo Monte dei Paschi.

Riuscirà il nuovo management a centrare gli obiettivi dovendo anche convivere con una mole consistente di eventi straordinari da gestire? Ne sono convinto. Mps non è una banca sull'orlo del fallimento. Non ci sono buchi da coprire. Quelli che c'erano sono stati

coperti. Parliamo della terza banca italiana, con 30.000 dipendenti e 6 milioni di clienti. Una banca viva. Una banca che non è solo un'azienda, ma anche correntisti, famiglie, imprese, investitori. Un pezzo del Paese. Il Monte dei Paschi sta pagando gli errori del passato e merita rispetto e fiducia. Perché gestisce il futuro dei risparmiatori che l'hanno scelta e di chi in banca ci lavora.



Rassegna stampa

Articolo tratto da “Milano Finanza”

Alla base dell'azione di responsabilità anche il ritiro di alcuni miliardi dai conti

Lo scandalo pesa sui depositi MPS

Il documento contro gli ex vertici collega i deflussi al danno reputazionale conseguente al ciclone derivati. Titolo sulle montagne russe dopo le maxi-rettifiche. Consob impone lo stop allo short selling

Di Luca Gualtieri

3 aprile 2013

Il ciclone derivati, interamente imputabile alla precedente gestione del Monte dei Paschi, si è abbattuto con forza sulla banca senese. Non solo per i 730 milioni lordi di perdite a patrimonio iscritte nel bilancio 2012, ma anche per le conseguenze reputazionali dello scandalo. Dalla relazione agli azionisti per l'assemblea del prossimo 30 aprile emerge che i prodotti strutturati Alexandria e Santorini «hanno evidenziato elementi e circostanze di assoluta gravità e illegittimità che hanno determinato, e continuano a determinare, danni di ingentissimo ammontare» per Mps. In particolare, «l'emersione del carattere illecito delle operazioni in esame e delle loro conseguenze patrimoniali ha esposto la banca a un danno reputazionale che si è immediatamente tradotto in pregiudizi di ordine patrimoniale, tra cui in particolare il

ritiro di depositi per alcuni miliardi, successivamente alla comunicazione al mercato e sulla stampa delle rivelazioni relative alle due operazioni con Numura e Deutsche Bank», spiega la Banca. Anche se la quantificazione dei deflussi appare per il momento generica, l'espressione «alcuni miliardi» rende l'idea dell'ordine di grandezza del fenomeno.

Risulta dunque ancora più comprensibile l'intenzione degli attuali vertici di rivalersi verso i loro predecessori. Alla prossima assemblea sarà infatti messa in votazione l'autorizzazione per le azioni di responsabilità nei confronti dell'ex presidente Giuseppe Mussari, dell'ex direttore generale, Antonio Vigni, e delle banche Nomura e Deutsche Bank. Si evidenzia, si legge nella relazione che fa un esame approfondito dei due

strumenti, «come le operazioni siano irrazionali, ingiustificabili e prive di qualsiasi ragione economica, avendo esse anche fortemente limitato la gestione della banca: da un lato, costringendola a reperire, con onerose operazioni di raccolta, i fondi necessari ad adempiere agli impegni di emarginazione; dall'altro lato, impedendole di utilizzare siffatta liquidità per erogare credito o per altre operazioni profittevoli».

Ieri intanto su Mps si è abbattuto un piccolo tsunami, poi parzialmente rientrato, in borsa. A fine seduta la banca ha ceduto il 2,81% a 0,179 euro, dopo aver toccato un minimo di giornata di 0,161 euro e un ribasso superiore al 13%. Anche gli scambi sono stati vorticosi con 377 milioni di titoli, più del doppio della media quotidiana e pari al 3,2% del capitale. La Consob

Articolo tratto da “Milano Finanza”

Alla base dell'azione di responsabilità anche il ritiro di alcuni miliardi dai conti

Lo scandalo pesa sui depositi MPS

Di Luca Gualtieri

3 aprile 2013

Segue da pag. 5

ha deciso di scendere in campo vietando le vendite allo scoperto sul titolo, in applicazione del regolamento comunitario in materia di short selling, tenuto conto della variazione di prezzo registrata (superiore alla soglia del 10%). Resta da capire se il divieto, che sarà valido per tutta la seduta di oggi, riuscirà a contenere efficacemente le vendite. Ma che cosa ha pesato sui conti di Mps? L'attenzione degli analisti è andata soprattutto alla perdita record da 3,17 miliardi e alle politiche di remunerazione future.

Exane-Bnp Paribas ha tagliato il target price sul titolo del 44%, portandolo a 0,1 euro e ribadendo la raccomandazione underperform: alla base del giudizio negativo c'è l'attesa sulla politica di remunerazione underperform: alla base del giudizio negativo c'è l'attesa sulla politica di remunerazione degli azionisti per i prossimi esercizi. Secondo gli analisti,

infatti, la banca non sarà in grado di liberarsi del supporto dello Stato, verso cui è debitore per 3,9 miliardi, prima del 2019, e di conseguenza non potrà pagare dividendi fino a quella data.

Oltre a Exane anche altre case d'affari hanno rivisto il target price sul titolo di Rocca Salimbeni: Kepler l'ha ridotto da 0,22 a 0,13 euro, mentre Deutsche Bank da 0,18 a 0,15 euro. Per gli analisti di Kepler, che hanno confermato la raccomandazione reduce, la perdita di 1,59 miliardi registrata da Mps nel quarto trimestre è stata superiore alle attese. Il broker stimava infatti una perdita trimestrale contenuta a 331 milioni. A impattare negativamente sui conti di Rocca Salimbeni, sottolineano ancora gli analisti, sono state in particolare le rettifiche sui crediti pari a 1,66 miliardi, che hanno portato il tasso di copertura a fine 2012 al 41%. Sul risultato negativo della

banca guidata da Fabrizio Viola hanno pesato anche i 171 milioni di interessi pagati sui Tremonti bond, i deboli ricavi dell'attività caratteristica e 278 milioni di oneri di ristrutturazione. L'unica notizia positiva, secondo gli analisti di Kepler, riguarda la deducibilità fiscale delle cedole sui bond sottoscritti dal Tesoro, che hanno permesso di ridurre il costo dal 9% iniziale al 6,5% nel 2012 e nel 2013, e dal 9,5% al 6,9% nel 2014 e nel 2015, con un risparmio cumulato stimato in 363 milioni in quattro anni. Nonostante ciò Kepler ha rivisto al ribasso del 12% le proprie stime sui ricavi della banca senese e dell'85% sul risultato operativo netto. Taglio che si riduce al 23% considerando i benefici fiscali derivanti dalla politica di contabilizzazione degli interessi sui Monti bond.



Rassegna stampa

Articolo tratto da "la Repubblica - Firenze"

**MPS, Viola attacca:
"Competitor aggressivi"**

Di Maurizio Bogni

4 aprile 2013

Fabrizio Viola, AD di Banca Mps, scrive ai soci che le operazioni della passata gestione «hanno determinato, e continuano a determinare, danni di ingentissimo ammontare... tra cui il ritiro di depositi per alcuni miliardi». «Nessuna fuga di depositi. A febbraio abbiamo subito una flessione della raccolta diretta per alcuni miliardi, che rappresentano una percentuale ridotta della raccolta diretta complessiva della Banca fatta di depositi e sottoscrizioni di obbligazioni. Ma a marzo i risultati della raccolta diretta sono estremamente positivi e recuperano in misura significativa la perdita di febbraio».

Abbiamo notizia che MPS offre renumerazione alta dei depositi non vincolati per chiudere in positivo il primo

trimestre 2013.

«Non mi risulta. Viceversa ho ricevuto diverse segnalazioni di comportamenti particolarmente aggressivi da parte della concorrenza, che enfatizzavano le presunte difficoltà della nostra banca».

Alla vigilia del cda, gli analisti ipotizzavano un deficit di bilancio di 2 miliardi, perché si è arrivati ad oltre 3,1 miliardi?

«Preciso che né io né il presidente Profumo abbiamo mai dato anticipazioni di bilancio. Il consuntivo 2012 è caratterizzato da componenti straordinarie che hanno trovato la loro formazione in sede di chiusura e che quindi hanno visto la luce solo nell'ultimo trimestre. Dal bilancio si possono cogliere aspetti positivi. Uno riguarda l'entità degli accantonamenti sui crediti

che ci porta ad essere la seconda banca in Italia con la più elevata copertura delle sofferenze. Altro elemento positivo: per quanto riguarda i titoli di livello tre, ovvero quelli con maggiore componente di rischio e più basso livello di liquidità, in Banca Mps rappresentano una percentuale del 2,6% del patrimonio netto contro una media delle principali banche italiane che è del 16%. Non dimentichiamo che il nostro è stato un bilancio di grande discontinuità con il passato, che ha avuto l'obiettivo di allineare i valori contabili a quelli della consistenza patrimoniale effettiva: abbiamo lavorato sul portafoglio finanziario oggi adeguatamente valutato, correggendo "errori" — chiamiamoli "errori" tra virgolette — determinati dagli

Articolo tratto da “la Repubblica - Firenze”

MPS, Viola attacca: “Competitor aggressivi”

Di Maurizio Bogni

4 aprile 2013

Segue da pag. 6

strutturati Alexandria e Santorini e reimputando le relative perdite là dove andavano inserite fin dall'inizio. La riduzione dei costi prosegue positivamente e cogliamo segnali di ripresa commerciale pur nel contesto difficile in cui Mps ha dovuto operare».

Entro marzo aveva promesso il bando per l'esternalizzazione del back-office. Fisac vi chiede di ripensarci. Andate avanti?

«Siamo all'avvio della procedura. Più che un bando si tratta della selezione di un partner che abbia certe caratteristiche e condivida il progetto. E mi piace definirla, invece di esternalizzazione, una joint-venture con un operatore per sviluppare alcune attività, un'operazione assistita da garanzie contrattuali e occupa-

zionali. Dispiace non aver potuto chiudere l'accordo con tutte le organizzazioni sindacali. Spero di recuperare il dialogo anche con Fisac».

Gli azionisti soffrono e in Toscana ce ne sono molti, grandi come Menarini e Unicoop Firenze, e piccoli, dipendenti e famiglie che stanno perdendo tanto denaro. Cosa si sente di dire loro?

«Personalmente ho profondo rispetto per gli azionisti soprattutto piccoli. E penso che vada nel loro interesse il fatto che stiamo lavorando per ricostruire una banca solida, trasparente e redditizia, senza le operazioni di ingegneria finanziaria fatta nel passato. Inoltre, in un recente CDA abbiamo deciso l'azione di responsabilità e risarcimento dei danni contro ex esponenti

aziendali e due banche di livello internazionale. Non ci fermeremo qui. Non esiteremo ad agire ancora nelle sedi civili e penali qualora ve ne fossero le condizioni contro altri soggetti e per ulteriori questioni. E anche questo tutela banca e azionisti».



Circolari aziendali

**Sistema Incentivante
“Lavorare per obiettivi”
 (“LPO”) 2013**

Osservazioni sindacali

Il Consiglio di Amministrazione della Banca – nell’ambito del progetto di approvazione del Budget - ha assunto nel mese di dicembre una delibera relativa alla istituzione del sistema incentivante 2013, completata dallo stanziamento di un importo complessivo per il Gruppo pari a 18 milioni di euro e dalla definizione dei parametri e della metodologia di erogazione dei premi.

Il suddetto “nuovo” sistema, denominato L.P.O. – Lavorare Per Obiettivi – prevede in realtà l’ottimizzazione dei meccanismi già esistenti in Banca Monte dei Paschi, fondati sul così detto “bonus target”, sulle schede obiettivo riferite ai singoli ambiti aziendali e sugli indicatori sintetici di performance (ISP), anche se la differenza sostanziale rispetto all’impostazione prima vigente a livello normativo riguarda l’esclusione a priori delle Strutture Centrali, e la consistente contrazione numerica della platea dei possibili percettori anche per le Strutture di Rete. Inoltre, L.P.O. presenta obiettivi molto ambiziosi, soprattutto se si considera il contesto economico e finanziario in cui i Lavoratori si trovano a svolgere le proprie mansioni; un contesto, oltretutto, dove i comportamenti operativi evidenziano ancora oggi l’adozione di pressioni commerciali, da parte delle funzioni di riferimento, spesso contrarie al conclamato “spirito di squadra”, od addirittura lesive delle più elementari regole di collaborazione e di convivenza professionale.

Sebbene il tema del salario variabile, e degli incentivi in particolare, sia stato affrontato in termini generali già durante la trattativa di rinnovo del CIA - trattativa nella quale sono stati recepiti alcuni degli indirizzi negoziali patrocinati dalla UILCA come, ad esempio, la valorizzazione della funzione e del contributo fornito dal team per le Strutture di Rete – ciò nondimeno l’iniziativa aziendale descritta, di carattere unilaterale e corredata dalla pubblicazione della specifica circolare allegata alla presente comunicazione, risulta non completamente condivisibile nei tempi e, so-

Sistema Incentivante “Lavorare per obiettivi” (“LPO”) 2013

Segue da pag. 8

prattutto, nei modi in cui essa è stata realizzata.

Pertanto, **primario obiettivo per la UILCA rimane quello di riposizionare il sistema incentivante all'interno di un confronto costruttivo e paritetico, avente natura contrattuale.**

A tale scopo, assume peculiare rilievo la predisposizione di un articolato del nuovo CIA, nel quale possano essere codificati – tra i vari argomenti che compongono lo stesso – i principi concordati tra le parti anche sull'erogazione del sistema incentivante.

La UILCA, considerando il piano di lavoro denominato L.P.O. solo un progetto pilota – non completamente condiviso in tutti i suoi elementi costitutivi – richiederà quindi alla delegazione datoriale approfondimenti sulle implicazioni del “nuovo” sistema; solleciterà la valutazione, all'interno della performance, di un maggior numero di elementi qualitativi – tra cui, ad esempio, il tasso di mantenimento della clientela - ; ricercherà soluzioni negoziali definitive, tese ad ampliare il numero dei beneficiari del sistema – ricusando l'esclusione di ambiti aziendali specifici, come la Direzione Generale ed altre Strutture Centrali per l'attuale L.P.O. – ed a codificare, all'interno dell'articolato del nuovo Contratto Integrativo, gli obblighi derivanti da una informativa più puntuale rispetto a quanto già previsto nel CCNL.

Per rafforzare la validità dell'impianto rivendicativo sopra descritto, la UILCA sosterrà infine il principio dell'equilibrio quantitativo dell'entità complessiva del salario variabile, ritenendo che il montepremi totale previsto o stanziato per tale tipologia di salario debba essere ripartito in maniera analoga – 50% + 50% - tra sistema incentivante e Premio Aziendale, costituendo quest'ultimo un istituto contrattuale per la cui definizione è contemplato dal Contratto Nazionale uno specifico ruolo negoziale per le OO.SS.



Circolari aziendali

**Sistema Incentivante
“Lavorare per obiettivi”
 (“LPO”) 2013**

Segue da pag. 9

Sintesi della Circolare Aziendale DI716 del 27/3/13

LPO, Lavorare per Obiettivi, è il **nuovo sistema incentivante**, basato sul merito, per orientare l'attività dei Dipendenti verso gli obiettivi strategici di Gruppo.

I destinatari del sistema incentivante sono tutte le **strutture/ruoli periferici della Rete Italia** di BMPS e BAV (Filiali, Centri Specialistici), le **DTM**, i **Centri Family Office** ed i **Gestori Grandi Gruppi**.

Obiettivi

- Allineare il comportamento dei Dipendenti alle aspettative della Banca.
- Rafforzare il collegamento tra gli indicatori strategici di gestione (quantitativi e qualitativi) e la componente variabile della retribuzione.
- Motivare le persone poiché è prevista la corresponsione di incentivi al raggiungimento di obiettivi prestabiliti in termini di risultati economico-finanziari e di standard di operatività.

Ad inizio di ciascun anno, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo approva gli elementi fondamentali del sistema incentivante:

- **montepremi da accantonare**
- **condizioni di apertura**
- **parametri di erogazione.**

L'importo complessivamente accantonato per l'LPO 2013 è di 18 milioni (costo Azienda).

L'apertura del sistema è subordinata al raggiungimento di un **Risultato Netto Consolidato** pari almeno al **50% del valore di budget** (parametro reddituale di budget) approvato da CDA il 20.12.2012.

La quota di **Montepremi erogabile** è determinata in base al livello di conseguimento dell'obiettivo a livello consolidato secondo i seguenti parametri:

Sistema Incentivante “Lavorare per obiettivi” (“LPO”) 2013

Segue da pag. 10

Livello di raggiungimento del parametro reddituale di Budget (X)	Quota di Montepremi erogabile
$X < 50\%$	Nessuna erogazione
$50\% \leq X < 95\%$	50% del Montepremi accantonato*
$95\% \leq X < 105\%$	100% del Montepremi accantonato*
$X \geq 105\%$	125% del Montepremi accantonato*

Obiettivi di budget

- Termini di reddito
- Termini di capitale economico
- Termini di volume

Sugli obiettivi di budget, è stato costruito l'**Indicatore Sintetico di Performance (ISP)**, rappresentato da una scheda obiettivo che assegna un punteggio ad un set di indicatori e che varia a seconda del mercato e della tipologia dell'unità organizzativa considerata.

Indicatori 2013

- Liquidità
- Flusso Netto Raccolta Complessiva e Clienti
- Qualità del Credito
- Focus Bancassurance
- Redditività

Ad ogni indicatore principale è attribuito un peso specifico nella costituzione dell'indicatore sintetico finale.

Comunicazione obiettivi

Portale Intranet:

Al lavoro/Controllo di Gestione Reti/Monitoraggi/Mensili

Circolari aziendali

**Sistema Incentivante
“Lavorare per obiettivi”
 (“LPO”) 2013**

Segue da pag. 11

Rendicontazione obiettivi

La reportistica ISP relativa all’ultimo mese caricato può essere consultata da tutti gli utenti abilitati all’utilizzo dell’applicativo CPM. Ove questi utenti abbiano particolari necessità di reperimento di mensilità pregresse, possono accedere alla reportistica statica interrogabile sul SIDI Reporting, con le stesse modalità della reportistica del Controllo di Gestione ad oggi già esistente. I report statici interrogabili sul SIDI vengono prodotti esclusivamente per le Filiali, i Centri specialistici, le DTM e le Aree Territoriali.

I nuovi report Sidi sono “Report ISP” e “Dettaglio ISP Bonus Malus” interrogabili dal percorso:
- Al lavoro/Controllo di Gestione Reti/Monitoraggi/Mensili

Consuntivazione degli obiettivi sulla base delle risultanze

Gli ISP assegnati ai fini dell’LPO 2013 vengono consuntivati dalla **Funzione Pianificazione Operativa e Controllo di Gestione** e comunicati alla **Funzione Compensation Risorse Umane**, che provvede ad attribuirli alle risorse partecipanti all’LPO in base alla struttura di appartenenza e alla permanenza della risorsa nella stessa pro rata temporis.

Assegnazione dei premi

Ai dipendenti delle unità di business che hanno avuto le **migliori performance** in termini di punteggio finale dell’ISP 2013, **a condizione che abbiano raggiunto i risultati almeno al 90%**. I ranking vengono stilati per cluster omogenei di unità di business (es. Filiali, Centri Private, Centri PMI, ecc.).

Livello di raggiungimento del parametro reddituale di Budget (X)	Bacino percettori <i>Fino a</i>
$X < 50\%$	Nessun percettore
$50\% \leq X < 95\%$	Primo 10% Strutture più performanti (per cluster omogeneo)
$95\% \leq X < 105\%$	Primo 20% Strutture più performanti (per cluster omogeneo)
$X \geq 105\%$	Primo 25% Strutture più performanti (per cluster omogeneo)

Sistema Incentivante “Lavorare per obiettivi” (“LPO”) 2013

Segue da pag. 12

Determinazione dei premi (febbraio/aprile)

Prima dell'erogazione del Montepremi, viene stabilito per ciascun ruolo destinatario di LPO, un **premio teorico di riferimento (“bonus target”)**, costruito sul base del peso organizzativo della posizione e del confronto con il mercato.

Una volta individuate le strutture più performanti, **tutte le risorse in organico alle stesse percepiscono il premio.**

Tuttavia, a seconda della performance della singola unità di business, i “bonus target” associati alle risorse che ne fanno parte, riparametrati per il peso presenza relativo all'anno di maturazione del premio (2013), vengono rettificati per un fattore che valorizza/penalizza la performance della unità di appartenenza:

PUNTEGGIO ISP DI STRUTTURA CONSEGUITO	≥ 90	≥ 100	≥ 110
FATTORE DI RETTIFICA DEL BONUS TARGET	0,70	1,00	1,20

Filiali strutturate (“Paschi Valore”): l'effetto del fattore di rettifica del bonus target potrà essere leggermente amplificato/attenuato per tener conto del contributo di ciascun modello di servizio ai risultati della Filiale.

Il 75% del bonus target viene erogato direttamente al dipendente, il 25% viene assegnato al Responsabile della unità di business che redistribuisce l'intero importo a sua disposizione (pari alla sommatoria dei 25% dei bonus target di tutti i suoi collaboratori) su un numero di collaboratori pari, al massimo, al 50% del personale della unità di business.

In ogni caso la parte “discrezionale” assegnata ad un singolo dipendente non può essere superiore alla parte erogata direttamente e deve essere guidata da indicatori andamentali di tipo quantitativo e qualitativo.

Per i Gestori Private e Family Office, la componente del premio da ISP assegnata in automatico è pari al 50% e la componente discrezionale può essere al massimo 3 volte quella assegnata in automatico. Anche per questi ruoli, l'attribuzione della componente discrezionale deve essere orientata da elementi di valutazione strutturati.

Erogazione dei premi

I premi verranno erogati ai percettori nel mese di maggio 2014 sulla base dei dati ufficiali di Bilancio 2013 approvati dall'Assemblea dei Soci

Utilità operativa

ASSISTENZA FISCALE

Dichiarazione dei redditi 2012-CUD 2013

Documenti necessari per la compilazione del mod. 730

- Dich. dei redditi presentata l'anno precedente
- Certificazione unica (Mod. CUD)
- Compensi collaborazioni occasionali e provvigioni
- Indennità pagate dall'INPS
- Borse di studio
- Gettoni di presenza
- Cert. del datore di lavoro per collaborazioni familiari
- Certificazioni relative a redditi esteri /altri redditi
- Certificazioni relative a dividendi
- Ricevute di versamenti per acconto IRPEF (F24)

- Per **fabbricati** e/o terreni **venduti, acquistati o ereditati** nel 2012 produrre l'atto notarile.
- Per **fabbricati** che siano stati oggetto di **variazioni di rendita** produrre la visura catastale aggiornata.
- Per **fabbricati** e/o terreni affittati produrre l'**affitto** totale percepito nel 2012, il periodo di locazione e il tipo di contratto utilizzato.

Oneri detraibili e deducibili

Sanità

- Ricevute spese mediche e assistenza
- Scontrini fiscali leggibili con data di emissione compresa nel 2012 pagati dal contribuente per sé e per i familiari a suo carico per acquisto di medicinali, con l'indicazione obbligatoria del codice fiscale, natura qualità e quantità.
- In presenza di portatore di handicap riconosciuto dalla L. 104/02 è indispensabile produrre la documentazione attestante tale patologia

Mutuo - affitto

- Contratti di affitto ai sensi della legge 431/98 con F23 di registrazione, contratti di affitto di qualunque natura per studenti fuori sede, F23 di registrazione e ricevute di pagamento.
- Quietanze relative al pagamento di interessi su mutui ipotecari e **atto mutuo e acquisto** per presa visione con relativa fattura rilasciata dal notaio per immobili acquistati nel 2012.
- Documentazione 36% per lavori di ristrutturazione (riparto spese condominiali o in caso di lavoro privato bonifici e fatture, **modulo richiesta 36% e ricevuta raccomandata**).
- Chi ha optato per il sistema CEDOLARE SECCA (raccomandata inviata all'inquilino, F24 pagati nell'anno 2012 e contratto di locazione)

Scuola e Sport

- Spese per pratica sportiva dilettantistica per ragazzi di età compresa tra i 5 e i 18 anni, iscritti a palestre, piscine ecc.
- Tasse scolastiche (se università private presentare documento rilasciato dalla medesima corso presso università pubblica)
- Spese per la frequenza di asili nido (bambini fino a tre anni)

Casa - Immobili

- Spese per il risparmio energetico, ricevuta a modulo inviato all'ENEA, attestato del tecnico, fatture, bonifici.
- Dettaglio importi IMU dovuti nell'anno 2012 per singola unità immobiliare
- Documentazione completa di spese per interventi di riqualificazione energetica degli immobili (55%)



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 41544- 0577 46954
0577 299737- 0577 299719
0577 226937 (fax)

UILCA GRUPPO MPS



FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuto questo giornale?
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?
C'è qualcosa che miglioreresti?
Qualcosa che toglieresti o aggiungeresti?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

Ultime notizie

- È in uscita la nuova versione della circolare aziendale sul sistema incentivante "CONTEST" 2013, riguardante l'acquisizione – nel periodo 2 aprile /31 luglio – di nuova clientela Private e Family Office, e relativa raccolta, ed indirizzato al personale dei Centri Specialistici.
- Si tratta, anche in questo caso, di una **iniziativa aziendale non concordata con il Sindacato** all'interno di un processo negoziale, in ordine alla quale **la UILCA avvanzerà le rivendicazioni già sopra evidenziate** per il meccanismo di attribuzione del salario variabile per le Strutture di Rete.
- Torneremo a parlare di questo argomento nei prossimi giorni.

Utilità operativa

Contributi

- Bollettini per contributi previdenziali e assistenziali versati per addetti ai servizi domestici (colf, baby-sitter ecc.)
- Certificazione relativa a versamenti per la previdenza complementare
- Ricevute di versamento per il "fondo casalinghe", riscatto laurea, contributi volontari
- Ricevute erogazioni liberali a favore di istituzioni religiose, ONLUS, ONG.

Famiglia

- Quietanze relative a pagamenti di premi assicurativi vita/infortuni, contributi previdenziali volontari ed obbligatori, contratto assicurazione vita e infortuni.
- Ricevute spese funebri
- Spese sostenute per addetti all'assistenza di soggetti non autosufficienti, certificato medico o invalidità accertata.
- Importo assegni periodici corrisposti all'ex coniuge, sentenza di separazione o divorzio.
- Certificazione rilasciata dagli enti autorizzati per l'adozione di minori stranieri
- Spese per l'acquisto di cani guida
- Spese per l'acquisto di veicoli per portatori di handicap
- Spese veterinarie
- Versamenti dei contributi ai consorzi obbligatori (es. consorzi di bonifica, comunità montana, etc.)

Eventuale codice fiscale dell'Ente o dell'Associazione a cui devolvere il 5%

CUD 730 - DETRAZIONI FISCALI

La Risoluzione n. 83/2010 dell'Agenzia delle Entrate ha chiarito che possono essere assoggettati all'imposta sostitutiva del 10% (anziché a tassazione ordinaria), tutte le somme, a qualsiasi titolo riconosciute (compresi straordinari ed indennità di turno che, nell'originaria formulazione del decreto per il 2008, sono stati detassati) purché finalizzate a incrementi di produttività (D.L. 93/2008 - art. 2, comma 1, lett.c.). [Cfr. Documento Aziendale Banca Monte dei Paschi di Siena n. 217 del 11/06/2012]