



DIVISIONE PRIVATE: OTTIMO RISULTATO

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO DECURTATO

Nonostante le numerose richieste di incontro inevase, apprendiamo solo ora con sconcerto che la Divisione Private - unica nel Gruppo ISP - nel 2016 non avrebbe raggiunto il Budget previsto (o meglio lo avrebbe raggiunto al 97% anziché al 100%).

Pertanto vi sarebbero i seguenti effetti sul Premio Variabile di Risultato:

1. Mancata erogazione dei Premi di Eccellenza
2. Riduzione del 20% del Premio Aggiuntivo (quello legato alla Seniority)

Tale penalizzazione è inconcepibile!

- I risultati di bilancio della Divisione nel 2016 sono stati eccellenti (RACCOLTA NETTA +8%, COMMISSIONI NETTE +5%, UTILE NETTO +5%...) l'unico dato in diminuzione è stato il costo del personale -2% nonostante l'incremento dell'organico.
- Più volte nel corso del 2016 e 2017 i risultati strepitosi sono stati evidenziati dall'AD Molesini, dal Dr Chioatto e tutto il top management

Il 16 febbraio 2017 Capogruppo ha confermato alle Delegazioni Sindacali Trattanti: "... il raggiungimento dei risultati di budget di Gruppo e di tutte le divisioni. Di conseguenza il PVR 2016 sarà erogato al 100%." Quanto sopra ha creato legittime aspettative nelle persone, che ora vanno onorate!

Perché allora queste penalizzazioni?

Sono stati ipotizzati obiettivi troppo ambiziosi ed impossibili da raggiungere nel contesto attuale? Quali nello specifico e da chi? Oppure gli obiettivi erano alla portata ma qualcosa non ha funzionato? Cosa esattamente? Perché la cosa trapela solo ora, come giustificazione, nel momento in cui viene erogato un PVR azzoppato?

CHIEDIAMO all' AD Molesini e al Dr Chioatto di chiarire l'accaduto e rappresentare alle OO.SS lo stato di salute della Divisione !

Ed in ogni caso contestiamo un simile trattamento!

CHIEDIAMO a Capogruppo e a Fideuram di erogare i Premi di Eccellenza e per intero i Premi Aggiuntivi !

Non è accettabile che lavoratrici e lavoratori della Divisione Private, che realizza una fetta cospicua degli utili di Gruppo, siano penalizzati.

Eventuali iniziative premianti da parte dell'azienda, di cui si ha notizia per indiscrezioni in queste ore, sarebbero assolutamente discrezionali, riguarderebbero solo parte dei lavoratori e non andrebbero a sanare in alcun modo le penalizzazioni.

Occorre discutere da subito un Premio di Risultato idoneo per la Divisione e affrontare tutte le tematiche già all'ordine del giorno tra cui in primis i Percorsi Professionali.

5 maggio 2017

FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN
Fideuram – Fideuram Investimenti – Sanpaolo Invest