



## COMUNICATO UNITARIO

**23.05.2023** – Nell'ultimo incontro con l'Azienda abbiamo affrontato diversi temi.

**TASSAZIONE FRINGE BENEFIT.** A seguito delle nostre ripetute sollecitazioni l'Azienda darà ai colleghi, su base volontaria, la possibilità di vedersi applicare in busta paga a partire da giugno la tassazione dei fringe benefit in modo da alleggerire la trattenuta a conguaglio. Eventuali debiti o crediti saranno regolati col cedolino di dicembre o nei mesi immediatamente successivi anche a seconda dell'andamento del tasso BCE e di eventuali variazioni per legge del plafond di detassazione. Ricordiamo che ad oggi il Governo ha previsto un innalzamento a 3.000 euro del plafond di defiscalizzazione dei fringe benefit solo per i lavoratori con figli; per tutti gli altri il plafond rimane di 258,23 salvo successive variazioni che dovessero intervenire.

**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PRESSIONI.** Abbiamo segnalato all'Azienda i pesanti problemi organizzativi rilevati soprattutto nell'ambito del recupero crediti. In particolare, i disagi legati alle frequenti riportafogliazioni, sommati alle tante incombenze collaterali ancora troppo onerose (AML in primis) appesantiscono di molto il lavoro dei loan manager.

Abbiamo altresì chiesto di porre maggiore attenzione al dimensionamento dei budget per i diversi team e comparti avendo rilevato delle possibili discrepanze, in particolare confrontando i budget assegnati sui portafogli garantiti e su quelli non garantiti. È evidente che il vantato non è l'unico parametro da tenere in considerazione per le previsioni di incasso essendo le modalità e le possibilità concrete di recupero molto diverse a seconda della natura delle pratiche. I budget dovrebbero essere a nostro avviso sfidanti ma non irraggiungibili al fine di non risultare per i colleghi frustranti e penalizzanti in termini di valutazioni e di premi.

Inoltre, abbiamo evidenziato che le riunioni di rollup vengono spesso convocate con scarso o nullo preavviso e senza mettere i gestori nelle condizioni di prepararsi adeguatamente sulle posizioni oggetto di analisi. Con queste modalità le suddette riunioni, anziché rappresentare un utile strumento di organizzazione e pianificazione, diventano un ulteriore fattore di pressione che sottrae tempo ed energie ai colleghi e non consente loro di lavorare con la giusta serenità. Su questi aspetti abbiamo chiesto di adottare gli opportuni correttivi con interventi urgenti. Vigileremo e interverremo nuovamente con decisione se necessario.

**ORARIO DI LAVORO.** Abbiamo richiamato l'Azienda al rispetto dell'orario giornaliero e settimanale di lavoro contrattualmente previsto, anche nella pianificazione delle riunioni e dei momenti formativi. Inoltre, abbiamo ribadito che lo straordinario deve essere sempre retribuito e volontario.

**LEASING.** Abbiamo rilevato alcune incongruenze tra le regole operative e la reale operatività. Abbiamo chiesto pertanto un chiarimento nel merito anche per evitare un eccessivo appesantimento dell'attività dei gestori, con oneri aggiuntivi legati all'attività stragiudiziale e al monitoraggio sui legali esterni.

**EMERGENZA EMILIA-ROMAGNA.** Abbiamo chiesto la possibilità di superare le 8 giornate mensili di smart working ordinario per i colleghi impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro in condizioni di sicurezza.

**TRATTATIVA VAP 2023.** Nelle prossime settimane porteremo avanti la negoziazione del VAP, con l'obiettivo di raggiungere un accordo migliorativo. Ad oggi registriamo ancora una distanza con la controparte che puntiamo con decisione a superare nel più breve tempo possibile, nell'ottica per noi imprescindibile di riconoscere in maniera più consistente ed equa l'impegno e il contributo di tutti i lavoratori, che ha portato lo scorso anno a raggiungere un extra budget.

**Le Segreterie degli Organi di Coordinamento Intrum Italy**

**FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN**