



## COMUNICATO UNITARIO

**19.06.2023** – Dopo aver annunciato l'imminente adozione di una policy aggiornata per l'utilizzo della posta elettronica e di Internet, di cui abbiamo preso visione, l'Azienda ci ha presentato la nuova Responsabile dell'ufficio HR Planning, System & Administration, Cinzia Cagnan, subentrata a Gianmarco Minoli, il quale la affiancherà in attesa di assumere un nuovo ruolo nell'ambito HR che non è stato ancora comunicato.

**SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.** A seguito delle segnalazioni ricevute a proposito della formulazione di KPI che appaiono poco coerenti con la realtà operativa e sembrerebbero basati anche sul raggiungimento di obiettivi quantitativi/finanziari individuali, abbiamo chiesto all'Azienda un chiarimento urgente. In tal caso sussisterebbero le condizioni per una riapertura di un confronto sindacale sul tema ai sensi dell'art. 81 del CCNL e andrebbe verificata la coerenza del sistema di valutazione col dettato dell'art. 80 del CCNL. Abbiamo ribadito all'Azienda la nostra contrarietà all'adozione di KPI quantitativi/finanziari individuali o di KPI difficilmente raggiungibili in quanto dipendenti da fattori esogeni e non controllabili dal dipendente. A breve terremo, come da noi richiesto, un incontro con l'Azienda dedicato a questo tema, che riteniamo molto delicato. All'esito di tale incontro valuteremo le opportune azioni da intraprendere.

**CARICHI DI LAVORO E ORGANICI.** Avendo rilevato su talune attività un evidente sovraccarico di lavoro che rende difficile se non impossibile far fronte con la giusta serenità a tutte le incombenze richieste, data anche l'entità dei portafogli assegnati, abbiamo chiesto all'Azienda un intervento non solo sull'organizzazione del lavoro ma anche sugli organici, che necessitano a nostro avviso di essere integrati nel più breve tempo possibile nei comparti interessati. Riteniamo inoltre che gli obiettivi giornalieri su attività aggiuntive di varia natura vadano calibrati meglio nei tempi e nei numeri: spesso vengono comunicati infatti in tarda mattinata o nel pomeriggio costringendo i colleghi, data la mole, a trattenersi ben oltre l'orario di lavoro.

**USCITE VOLONTARIE ANTICIPATE DEL PERSONALE PROSSIMO ALLA PENSIONE.** Pur non essendo possibile ad oggi ricorrere al Fondo di Solidarietà di settore a causa dei numeri ancora insufficienti anche in termini di plafond maturato sul Fondo stesso, l'Azienda si è dichiarata disponibile a confrontarsi con i singoli colleghi che ne facciano richiesta, ai quali manchino al massimo 36 mesi per la maturazione del requisito pensionistico, nel tentativo di pervenire ad un accordo individuale per una uscita volontaria anticipata.

**SMART WORKING.** Le misure contenute nel Decreto Lavoro (e suoi emendamenti) riguardanti la proroga fino al 31 dicembre dell'attuale disciplina del Lavoro Agile per genitori con figli under 14 e fragili, una volta approvate in via definitiva verranno automaticamente recepite in Intrum ai sensi del vigente accordo sullo Smart working (in scadenza a fine anno). Nelle more della suddetta proroga e della discussione sul tavolo nazionale delle proposte contenute sul tema nella piattaforma sindacale unitaria di rinnovo del CCNL ABI, abbiamo chiesto all'Azienda di riaprire il confronto sullo Smart working ordinario. Il nostro obiettivo è quello di arrivare al massimo di giornate fruibili già previsto dal vigente CCNL (10) ma anche di prevedere una maggiore flessibilità nella distribuzione delle giornate, regolamentando al tempo stesso in maniera più chiara ed equilibrata questa forma di lavoro. Oltre che su una possibile revisione complessiva della disciplina del Lavoro Agile (incluso l'aspetto economico riguardante i buoni pasto e la gestione dello straordinario), chiederemo anche un confronto su nuove possibili forme di organizzazione del lavoro che ci consentano di stare al passo con i tempi e con le best practice di settore.

Il confronto con l'Azienda proseguirà nelle prossime settimane.

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

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