



COMUNICATO UNITARIO

29.03.2024 – PROCESSO VALUTATIVO E LETTERA SU TOTAL COMPENSATION. Abbiamo rappresentato all'Azienda che la consegna delle schede di valutazione ha generato un diffuso malcontento in un'ampia platea di lavoratori. Come da noi previsto e preannunciato all'Azienda, la mutata interpretazione aziendale della scala dei giudizi non è stata infatti compresa e accettata dai lavoratori, sia per carenze comunicative sia per delle scelte che appaiono in molti casi poco logiche. Come OO.SS., ferma restando la nostra decisa contrarietà al sistema valutativo vigente, inclusa la scala dei giudizi a quattro, torneremo sul tema a conclusione di tutti i colloqui e dell'intero processo, quando chiederemo conto dei dati statistici a consuntivo. Siamo fin da ora a disposizione per assistere i colleghi negli eventuali ricorsi previsti e normati dal CCNL.

Un'altra causa di malumore è l'iniziativa sulla total compensation, di cui è sfuggito il senso, tanto più in concomitanza con la consegna delle schede di valutazione e con i relativi colloqui. Molti non hanno infatti compreso perché si debba ricordare ad ognuno quanto guadagna, peraltro con un calcolo complesso e difficile da verificare, che mette insieme elementi dovuti alla contrattazione collettiva, nazionale e aziendale, e alcune voci concesse discrezionalmente dall'Azienda. Ricordiamo che, in presenza di assegni ad personam, Intrum ha deciso di non assorbire gli aumenti contrattuali in nessun caso, operando una scelta che abbiamo sollecitato, condiviso e apprezzato. Come OO.SS. abbiamo peraltro rivendicato con forza l'importanza della negoziazione nazionale per l'ottenimento dei rilevanti aumenti da CCNL che l'Azienda ha applicato.

L'Azienda ha dichiarato che la lettera con la total compensation mira ad un'operazione di trasparenza, anche in applicazione della vigente normativa in materia, e che non va interpretata in senso negativo né collegata strettamente alla valutazione. Nel riservarci un approfondimento normativo sul tema, abbiamo replicato che sarebbe stato opportuno non far coincidere le due cose e curare meglio la comunicazione interna a cascata perché evidentemente qualcosa non ha funzionato. L'Azienda ha preso atto di queste nostre osservazioni affermando che ne terrà conto per il futuro.

PROBLEMA APPLICATIVI ISP. L'Azienda ci ha comunicato che le problematiche informatiche sollevate la scorsa volta sono state risolte.

SMART WORKING. Vista anche la cessazione con decorrenza 1 aprile dello smart working genitoriale finora previsto per legge, riteniamo urgente e non rinviabile un confronto sul tema che porti ad un accordo migliorativo, in termini quantitativi e di flessibilità, per lo smart working ordinario. Per i fragili sono in corso da parte del medico aziendale le valutazioni individuali sulle richieste di deroga, essendo venuta meno la tutela di legge.

PREMI INCENTIVANTI. Come ogni anno le modalità di assegnazione dei bonus individuali hanno generato malcontento a causa di un sistema totalmente discrezionale e non negoziato, contrariamente a quanto chiediamo da tempo. Intendiamo pertanto affrontare l'argomento con l'Azienda il prima possibile.

Gli incontri con l'Azienda proseguiranno nelle prossime settimane.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento Intrum Italy

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