



COMUNICATO UNITARIO

13.12.2023 – Abbiamo incontrato l’Azienda per discutere i seguenti temi.

SMART WORKING. Alla luce delle evoluzioni legislative in atto e della probabile proroga dello smart working per i genitori con figli under 14 fino al 31 marzo, abbiamo concordato di prorogare fino al 30 giugno 2024 l’accordo aziendale in vigore sul tema. Ci siamo altresì impegnati reciprocamente a ridiscutere la questione entro tale data approfondendo più in generale la materia dell’organizzazione del lavoro e non solo, anche in vista della riduzione di mezz’ora dell’orario settimanale che decorrerà da luglio 2024 e che andrà applicata con modalità ancora tutte da definire. L’accordo appena prorogato verrebbe sostituito da un eventuale nuovo accordo che dovesse essere sottoscritto prima del 30 giugno.

ESODI. Nel confermare il nostro giudizio positivo sull’accordo storico sottoscritto il 14 novembre, riteniamo che il dato delle adesioni, pur al di sotto dell’obiettivo massimo fissato, sia comunque soddisfacente se contestualizzato nel particolare momento e nella tempistica serrata imposta anche da scadenze amministrative. Abbiamo pertanto invitato l’Azienda a riconsiderare per il futuro possibili riaperture del fondo anche con modalità e finestre temporali diverse nell’ottica di venire incontro alle esigenze dei colleghi interessati ad oggi privi dei requisiti necessari. Avremo in ogni caso modo di confrontarci sulla questione nei prossimi mesi per la verifica congiunta degli esiti dell’accordo al fine di quantificare le assunzioni concordate e di discutere i possibili correttivi e miglioramenti da mettere in atto in un eventuale nuovo accordo futuro.

FONDO PENSIONE. Nei prossimi giorni verrà aperta la finestra per la variazione della contribuzione volontaria. L’Azienda ha precisato che il potenziale rischio di superamento della soglia annuale di deducibilità fiscale dei contributi (5.164,57 €), a seguito dell’allargamento della base di calcolo del TFR (che coincide con quella dei contributi) in conseguenza del rinnovo del CCNL, riguarda essenzialmente i redditi oltre i 65.000 euro (considerando una contribuzione volontaria intorno al 4%). In ogni caso sarà possibile variare la contribuzione volontaria con decorrenza gennaio 2024 al fine di evitare il superamento della suddetta soglia, in base alla specifica situazione di ognuno. Una eventuale tassazione in caso di superamento riguarderebbe comunque solo l’importo eccedente la soglia. Ricordiamo inoltre due previsioni del Contratto collettivo di Secondo Livello riguardanti il Fondo Pensione: da gennaio 2024 la contribuzione datoriale salirà al 4% e i genitori con figli a carico di età non superiore a 24 anni avranno tempo fino ad aprile 2024 per aprire una posizione di previdenza complementare a loro intestata sulla quale l’Azienda provvederà a versare un importo annuale di 120 euro fino al 24° anno di età dei figli.

FRINGE BENEFIT. Visto il possibile intervento legislativo previsto sul tema dei mutui agevolati (che dovrebbe avere oltretutto effetto retroattivo), l’Azienda attenderà il mese di gennaio per il computo degli eventuali conguagli fiscali dovuti dai colleghi. Confidiamo in ogni caso che il suddetto intervento legislativo vada a buon fine e risolva definitivamente la questione a beneficio dell’intera categoria del Credito.

Il confronto con l’Azienda proseguirà la prossima settimana.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento Intrum Italy

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