



COMUNICATO UNITARIO 4 GIUGNO 2026 VAP, TRASFERIMENTI, VALUTAZIONI, CARICHI, CLIMA

VAP:

Il 28 maggio 2026 abbiamo incontrato l'azienda per proseguire la trattativa per il VAP erogazione 2027: al momento le posizioni sono piuttosto distanti.

Negli incontri di maggio abbiamo sollevato diverse questioni che rivestono una particolare importanza: le continue riorganizzazioni avvenute in un arco temporale inferiore ad un anno, i conseguenti frequenti spostamenti dei colleghi e l'aumento periodico progressivo dei carichi di lavoro.

Riallocazione del personale:

Riscontriamo la carente risposta nel dare stabilità e prospettive alle Persone, continuando a spostare senza considerare lo storico lavorativo, le competenze specifiche, nonché il contributo espresso nel precedente incarico; con situazioni limite di spostamenti semestrali che minano la stabilità operativa, la tranquillità nella gestione del proprio lavoro ed un percorso coerente per la crescita e la professionalità della Risorsa - tra l'altro, in sede di valutazione, per alcuni colleghi i vari spostamenti sono stati paradossalmente considerati la causa del mancato raggiungimento degli obiettivi!

Valutazioni:

Denunciamo che nelle schede di valutazione delle performance, in diversi casi il giudizio complessivo e i vari parziali sono rivisti incomprensibilmente in ribasso in fase di "calibration" (modello rigido, distante dall'effettivo rendimento, basato su percentuali fisse di classi di giudizio) stravolgendo la valutazione espressa dal diretto responsabile:

- da un ipotetico intento di uniformità delle valutazioni si finisce per declassare necessariamente la valutazione di qualche collega per rispettare le quote imposte dal "modello",
 - le performance aziendali variano di anno in anno e imporre sempre le stesse percentuali significa ignorare la realtà, quindi le effettive prestazioni,
 - i TL spendono ore per valutare i colleghi e poi, a fronte della *calibration*, altre ore per negoziare e aggiustare i voti non in base al merito reale, ma per far quadrare i numeri richiesti dal "modello"
 - i dipendenti finiti più volte nella valutazione inferiore tenderanno a ridurre il proprio impegno "*Quiet Quitting*",
- > Premesso quanto sopra abbiamo suggerito di adottare una calibrazione flessibile e/o di riportare il sistema di valutazione a 5 giudizi.

Di fronte a questi argomenti, l'Azienda ha rappresentato che i ricorsi per le valutazioni sarebbero pochi... a dimostrazione che quindi i colleghi riscontrerebbero con favore le valutazioni.

In proposito evidenziamo che quando viene consegnata la valutazione professionale, in *Workday* siamo invitati a selezionare il tasto “Accettazione” ma, come specificatoci dall’Azienda, il termine “accettazione” è un’erronea traduzione di “*Acknowledgement*” (per presa visione) e quindi non è affatto precluso l’eventuale successivo ricorso che i colleghi possono promuovere, con richiesta a parte via email, entro il termine di 15 giorni dalla suddetta “*accettazione - acknowledgement*”.

Atteso che, oramai, il premio incentivante (Bonus) è incomprensibilmente sganciato dal periodo della valutazione, non è chiaro inoltre perché in sede di colloquio di *feedback* non vengano date informazioni circa il periodo di erogazione e soprattutto se verrà erogato - siamo tutti consapevoli che si tratta di una decisione aziendale ma richiediamo trasparenza nei confronti dei colleghi.

Carichi di Lavoro:

Abbiamo anche denunciato il costante incremento dei carichi di lavoro ed evidenziato un conseguentemente inasprimento del clima aziendale, da un lato per il sempre maggiore sforzo richiesto per aumentare la produttività e dall’altro per la tensione che talvolta si genera tra colleghi per lo smaltimento delle attività del Team/Comparto e le eventuali assenze: stress che mina il benessere lavorativo, ma anche la produttività.

D’altronde, come evidenziato da alcuni colleghi, l’andamento dell’eNPS e della partecipazione al sondaggio “*Pulse*” confermano il *trend* del clima percepito:

- settembre 2024 eNps 41 partecipazione 95%,
- settembre 2025 eNps 29 partecipazione 93%,
- marzo 2026 eNps 28 partecipazione 91%.

Nonostante la necessità più volte rappresentata di reintegrare gli organici, nulla ci è stato comunicato in ordine alle nuove immissioni.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento Intrum Italy

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