



INCONTRO SEMESTRALE: RISPOSTE INSUFFICIENTI, RIMANGONO LE PERPLESSITA'!

14.11.2019 Si è tenuto la scorsa settimana a Milano l'incontro semestrale previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali firmato il 19 aprile 2019 e da noi richiesto come Coordinamenti Aziendali.

Durante l'incontro si è presentato ufficialmente alle OO.SS. il nuovo **Responsabile delle Operations**. L'Avv. Antonio Rabossi ha preannunciato che, oltre al Roadshow di presentazione già previsto, si sposterà sui territori allo scopo di confrontarsi con i colleghi e comprendere meglio le problematiche operative da risolvere per poter applicare il nuovo organigramma. Le OO.SS. gli hanno rappresentato direttamente alcune delle principali criticità. Tra queste i **flussi di sofferenze** in ingresso da Intesa Sanpaolo, in fortissimo rallentamento, come confermato dall'Azienda stessa, il **modello organizzativo del closing**, a nostro avviso troppo accentrato, e l'**insufficienza dei percorsi professionali esistenti**. Rabossi ha riconosciuto che queste sono oggettivamente problematiche da affrontare. Si è detto certo che i flussi riprenderanno regolarmente nel 2020 e ha demandato la questione closing agli appositi focus group di imminente costituzione. Martinoia ha ammesso che sui percorsi professionali bisognerà intervenire. Come OO.SS. abbiamo replicato che sospendiamo il giudizio in attesa di valutare i fatti, in un clima di sfiducia generale da parte dei colleghi.

La delegazione aziendale ci ha poi presentato i dati sul Personale in tema di **Organici, Formazione e Orario di Lavoro**. Alcuni dati forniti sono risultati incompleti o di dubbia attendibilità. In particolare, abbiamo chiesto una verifica dei dati relativi alle richieste di **variazione orario**, palesemente errati, e un maggior dettaglio per quelli sulla **mobilità territoriale**. Abbiamo anche chiesto di poter avere i dati sui cosiddetti **NRI** (straordinari non riconosciuti). Sui **part-time** abbiamo osservato che il dato secondo il quale tutte le domande risulterebbero ad oggi accolte non corrisponde al vero. La controparte, nell'evidenziare la difficoltà di avere dati aggiornati e completi, ha dichiarato che potranno essere rivalutate eventuali domande accantonate o respinte tempo fa. Allo stesso modo ha invitato i colleghi a ripresentare o sollecitare **domande di trasferimento inesitate** da lungo tempo affinché possano essere analizzate adeguatamente. Per la **formazione** l'Azienda ha riconosciuto l'insufficienza delle ore finora erogate e ha dichiarato di doversi dotare in tempi brevi di uno strumento aziendale dedicato. Discorso analogo per il **nuovo sistema di valutazione delle performance**, che è indispensabile per favorire **avanzamenti di carriera** meno discrezionali (ad oggi 19 inclusi i COA), e dovrà essere pronto entro la prossima primavera.

Alla funzione HR abbiamo chiesto di dare in tempi brevi a tutti i colleghi su tutti i territori la possibilità di avere **colloqui individuali con la Gestione del Personale**, al di là del previsto Roadshow. Abbiamo inoltre sollecitato un allineamento della Gestione del Personale ex CAF e la rimozione delle asimmetrie informative riscontrate rispetto alla contrattazione collettiva e alla normativa aziendale. L'Azienda ha sottolineato che per i colleghi ex CAF i riferimenti HR sono gli stessi degli altri colleghi.

La controparte non ci ha ancora fornito il chiarimento da noi richiesto tempo fa in merito alla **Lettera di Incarico per il Trattamento dei Dati Personali** dell'8 agosto. Rimaniamo in attesa di risposte in tal senso, essendo invariate le nostre perplessità in merito.

Intanto registriamo che l'Azienda continua a non fare chiarezza sulla questione dell'**antiriciclaggio** e anzi ha diramato venerdì scorso una mail dai toni perentori che, in assenza di direttive precise e di un processo definito nei dettagli, rischia di scaricare sui soli lavoratori il peso del rispetto della normativa, creando un clima di lavoro poco sereno. Ci aspettiamo pertanto una parola definitiva sul processo dell'adeguata verifica laddove è impossibile l'identificazione de visu dei pagatori.

Progetto UTP: l'Azienda ha reso noto che solo due risorse sono attualmente impegnate nell'attività e che gli altri colleghi selezionati saranno ingaggiati man mano che verranno acquisiti i Crediti.

Sulle **Partite IVA** contrattualizzate da **I-Law** (già Intrum-Law) per lavorare su Penelope, l'Azienda ha dichiarato che il processo che ne regolerà l'attività non è stato ancora definito nei dettagli e che ce ne darà notizia appena possibile. Da parte nostra rimangono i dubbi già espressi sulle modalità di utilizzo di queste risorse esterne e sul loro ambito di operatività (sostitutivo o meno del gestore).

Smart working: l'Azienda non ci ha aggiornato sulle attività propedeutiche alla fase applicativa. Come OO.SS. abbiamo ribadito che il lavoro flessibile, per noi prioritario, dovrà partire da gennaio 2020 con numeri significativi e che non faremo sconti su questo, visto l'impegno assunto dalle parti.

Sul **Leasing** ancora una volta non è stata proferita parola dall'Azienda, a riprova della marginalità alla quale viene inspiegabilmente condannato il comparto.

Abbiamo chiesto alla controparte di presentarci un **Piano Industriale** che dia certezze sulle prospettive di Intrum Italy. L'Azienda ha risposto che non può evadere la nostra richiesta. Entro fine anno si terrà probabilmente un incontro del CEO Marc Knothe con gli scriventi Coordinamenti per un confronto sui piani strategici aziendali. Come OO.SS., pur accogliendo positivamente una simile opportunità, non ci riteniamo soddisfatti e reitereremo pertanto la suddetta istanza.

Su **ALI**, come anticipato nel precedente comunicato, stiamo attendendo l'esito dell'analisi in corso sugli impedimenti tecnico-giuridici emersi rispetto all'ipotesi di estensione del **Circolo Aziendale** Intesa Sanpaolo a tutti i dipendenti di Intrum Italy. Come OO.SS. abbiamo chiesto intanto una proroga che non lasci scoperti da gennaio 2020 i colleghi già iscritti al Circolo e ci consenta di valutare, in caso di esito negativo, l'opportunità di costituzione di un Circolo Aziendale Intrum Italy.

Entro fine mese si terranno nelle piazze interessate (Milano e Roma) le **assemblee di presentazione tecnica del Fondo Pensione Previbank** a cui potranno iscriversi i colleghi di Intrum Italy.

Come OO.SS. ci dichiariamo insoddisfatti degli esiti dell'incontro semestrale, nel quale l'Azienda si è confermata in affanno e incapace di rispondere in maniera adeguata e puntuale alle legittime istanze dei lavoratori di Intrum Italy.

I Coordinamenti Sindacali Aziendali Intrum Italy
FABI – FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN