



PRIMO INCONTRO DEI COORDINAMENTI INTRUM ITALY CON L'AZIENDA

05.04.2019 La delegazione aziendale che ha incontrato nella giornata di ieri i Coordinamenti Sindacali Aziendali Intrum Italy era così composta: Massimo Martinoia, Responsabile delle Risorse Umane, Andrea Di Francesco, Labour Relation, Gianbattista Cavallari, HR Business Partner and People Development, Gianmarco Minoli, HR Planning and Administration e Stefano Tura delle Relazioni Industriali Intesa Sanpaolo.

L'Azienda ci ha presentato la riorganizzazione del lavoro già anticipata a inizio settimana alle OO.SS. e divulgata con un apposito **Ordine di Servizio** riguardante la **riportafogliazione** e la **divisione del lavoro tra team** addetti ai portafogli **Penelope** e ai portafogli gestiti per conto di **Intesa**. Ogni gruppo di lavoro avrà come referente un COA o in alternativa direttamente il Responsabile di Presidio.

Ha inoltre annunciato la costituzione di una **Funzione Organizzativa all'interno della Struttura HR** che consenta ai colleghi di avere un **funzionigramma chiaro** ovvero di **individuare con facilità "chi fa cosa"** in Azienda. Ha sottolineato che l'attività delle **Risorse Umane** è stata improntata in questi mesi su due fattori principali: la **valorizzazione delle competenze sul mondo NPL** provenienti da Intesa Sanpaolo e la **distribuzione capillare della Rete** delle Strutture diffuse su tutto il territorio nazionale, che viene considerato da Intrum un punto di forza e un fattore strategico distintivo dai competitor di settore. L'Azienda ha rimarcato che non esistono attività di serie A e di serie B ma tutte rivestono un ruolo di primaria importanza per il raggiungimento degli obiettivi.

L'Azienda ha dichiarato che sta lavorando per risolvere nel più breve tempo possibile le **difficoltà operative e procedurali** insorte nelle diverse attività e per migliorare i processi. A tal proposito non esclude la possibilità di creare un service dedicato alla lavorazione delle fatture per le posizioni del perimetro banca ma una tale soluzione dovrà essere condivisa con la funzione operativa.

La **Gestione HR** ha ribadito l'importanza dei giri sui singoli territori in parte già effettuati e ha confermato che tutte le Strutture saranno visitate entro l'anno. Si è resa inoltre disponibile a colloquiare su richiesta i colleghi che ne avvertano la necessità come peraltro avvenuto in occasione delle recenti visite. È stato comunicato che lo **strumento SAP** di gestione delle presenze e assenze attualmente in uso per il personale ex Intesa sarà dismesso entro l'anno e sostituito con decorrenza 1/1/2020 da **Workday, un nuovo tool** che verrà utilizzato per tutti i dipendenti del Gruppo Intrum. Nell'attuale fase transitoria Intesa Sanpaolo continuerà a fornire un **servizio di interfaccia con le strutture HR e normative di Intesa** e di supporto ai Responsabili e ai colleghi nell'utilizzo di SAP nella persona di Donata Menichella, la quale tuttavia, è stato ribadito, non ha funzioni decisionali e di gestione del Personale. Tali funzioni sono infatti in capo ai singoli Responsabili e alla Gestione Risorse Umane di Intrum.

Abbiamo richiesto dei chiarimenti sui **possibili impatti del preaccordo tra Prelios e Intesa Sanpaolo** per la gestione di un portafoglio di circa 10 miliardi di **UTP** (di cui 2 da cedere). L'Azienda ha risposto che non c'è da preoccuparsi in quanto l'accordo con Intesa prevede, oltre alla percentuale del 90% dei nuovi flussi, anche una **soglia minima di 1,8 miliardi annui di NPL** da ottenere in gestione per la durata decennale del contratto

di servicing. D'altronde gli UTP non ceduti qualora dovessero trasformarsi in sofferenze rientrerebbero comunque nei flussi destinati a Intrum. Ha anche aggiunto che si sta attrezzando per aggredire in ogni caso il mercato UTP italiano con possibili accordi con altri istituti di credito oltre che per accrescere la propria quota sul mercato degli NPL.

L'incorporazione di CAF in Intrum Italy è prevista con decorrenza 1 luglio 2019 mentre le altre società verranno inglobate in seguito con tempi da definire. La procedura di confronto sindacale relativa a questa operazione societaria si terrà orientativamente a partire dal mese di maggio.

In tema di **salute e sicurezza** l'Azienda ci ha comunicato che il **medico competente** a livello nazionale è stato individuato nella persona del Dottor Ludovico Chianese ma che intende individuare altri medici competenti più prossimi ai diversi territori per facilitare l'accesso dei colleghi alle prestazioni. Come OO.SS. abbiamo sottolineato l'urgenza della nomina dei **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**, viste anche le tante criticità riscontrate su diversi territori. Nelle more abbiamo intanto richiesto di definire un processo chiaro per consentire ai colleghi di ottenere la visita medica da loro richiesta nel pieno rispetto della privacy e in tempi ragionevoli. Per la Struttura di Napoli l'Azienda ha dichiarato che il progetto di divisione dell'open space è stato approvato e si attende l'inizio dei lavori. Prossimamente saranno invece effettuati i rilevamenti tecnici per la verifica di adeguatezza del sistema di ricircolo dell'aria, della rumorosità e dell'illuminazione. A Matera cominceranno a breve i lavori per la creazione dei bagni aggiuntivi e abbiamo segnalato come OO.SS. il cattivo funzionamento degli splitter per il ricircolo dell'aria. Anche a Pesaro è stato segnalato un analogo problema e si procederà a breve ad una verifica tecnica della corretta areazione e della salubrità degli ambienti. Su Bologna, Milano e Roma sono ancora in corso le segnalazioni per le nuove sedi. Per Bologna si sta ipotizzando il trasferimento delle risorse nella sede attuale di Gextra mentre per Bari si è deciso, al momento, di non individuare sedi alternative.

Abbiamo poi fatto notare all'Azienda che esiste un problema di **organici insufficienti** soprattutto in alcuni Presidi tra i quali abbiamo citato i casi di Firenze, Palermo, Genova e Salerno. L'Azienda ha risposto che al momento sta cercando soluzioni interne confidando nella candidatura spontanea dei colleghi per coprire le posizioni vacanti e per sopperire a tali carenze e che non prevede un incremento dell'organico. Come OO.SS. abbiamo espresso la nostra ferma contrarietà a questa impostazione aziendale ritenendo che i carichi di lavoro complessivi siano tali da rendere indispensabile l'inserimento di nuove risorse.

In conclusione abbiamo impostato una prima discussione sulla stipula di un **Protocollo delle Relazioni Industriali in Intrum Italy**, strumento indispensabile per poter intraprendere un vero percorso negoziale con l'Azienda. A tale scopo abbiamo già concordato di incontrarci nuovamente con l'Azienda nelle prossime settimane.

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