



INCONTRO ANNUALE CON INTRUM ITALY

10.05.2021 – Come Coordinamenti Sindacali Intrum Italy abbiamo svolto con l’Azienda l’incontro annuale previsto dal Protocollo delle Relazioni Industriali.

In premessa abbiamo esaminato i dati 2020 relativi agli organici. I passaggi di livello sono stati 48. Pur riconoscendo questo dato come positivo, abbiamo evidenziato l’importanza di un nuovo accordo migliorativo sui ruoli e percorsi professionali in vista del rinnovo del contratto di secondo livello che scadrà a fine anno.

Domande di part-time e di trasferimento: abbiamo rilevato come elemento positivo che, ad oggi, sono state accolte al 100%. Abbiamo poi richiesto il dato degli straordinari, riconosciuti e non: l’Azienda si è riservata di fornirci questo dato anticipando che non risultano per il 2020 situazioni patologiche.

Bilanciamento dei carichi e organizzazione del lavoro: abbiamo segnalato all’Azienda che i colleghi operano spesso sotto pressione a causa delle tante attività amministrative e collaterali, sempre urgenti e prioritarie al pari dell’attività recuperatoria. Questa gestione del lavoro disordinata e ansiogena provoca nei colleghi la paura di non adempiere a tutte le incombenze e le scadenze e di poter commettere errori. L’Azienda ha annunciato di aver avviato un’attività di analisi dei carichi di lavoro e dei processi organizzativi al fine di porre rimedio a queste problematiche. Sulla questione delle responsabilità individuali in caso di errori l’Azienda ha dichiarato che sostiene i lavoratori e che non ricorre con leggerezza a strumenti disciplinari. Abbiamo segnalato che in alcuni presidi sono state individuate risorse dedicate alle attività amministrative ma questo non ha prodotto nei fatti un alleggerimento del lavoro dei gestori. L’Azienda si è riservata di approfondire la questione col capo di Operations Rabossi.

Partite IVA: abbiamo chiesto all’Azienda che in caso di nuove assunzioni si possa attingere anche a questo bacino di professionisti che collaborano già da tempo nella gestione dei portafogli. L’Azienda si è riservata di assumere dall’esterno ma non ha escluso anche questa possibilità.

Transformation program su Phone collection: l’Azienda ha ribadito che i dipendenti non saranno toccati.

Premi individuali su anno 2020: l’Azienda ha dichiarato che, in assenza di valutazioni per l’anno 2020, i criteri di distribuzione saranno a discrezione dei Responsabili sulla base di budget assegnati.

Adempimenti antiriciclaggio: approfondiremo nuovamente la questione delle pratiche pregresse col nuovo Responsabile Compliance non appena verrà nominato.

Leasing: i colleghi non si sentono parte di una squadra in quanto non coinvolti in maniera uniforme nel core business aziendale e lamentano un trattamento differente a seconda dell’ufficio di appartenenza. Abbiamo sottolineato che la dignità del lavoro è la stessa per tutti i lavoratori a prescindere dall’ambito di appartenenza.

MyVoice: l’Azienda, nel ribadire il completo anonimato del questionario, ha evidenziato un sensibile miglioramento dei risultati complessivi pur permanendo alcune criticità. Come OO.SS. abbiamo chiesto che la fase post MyVoice venga gestita con grande attenzione soprattutto laddove i risultati siano stati negativi: questo strumento non deve diventare per nessuna ragione un mezzo di pressione impropria sui lavoratori.

Sistema di valutazione: abbiamo chiesto ancora una volta all’Azienda di ripensarlo apponendo i correttivi più volte proposti dalle OO.SS. in merito ai KPI quantitativi sui quali abbiamo ribadito la nostra contrarietà. L’Azienda si è riservata di discuterne ulteriormente con noi prima di porlo in essere entro il mese di maggio.

Riteniamo l’incontro utile a porre le basi per un confronto a 360° che intendiamo portare avanti con l’Azienda già a partire dai prossimi giorni con l’obiettivo di pervenire a risultati positivi.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento Intrum Italy

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