



## IL LEASING: UNA QUESTIONE DI SERIE “A” O SERIE “B”?

**02.12.19** - Ad un anno dalla cessione ad Intrum Italy, i lavoratori del comparto leasing rilevano come non solo NON vi sia stata alcuna integrazione con l’odierna direzione Operations (ex DRC), ma come le iniziative societarie, vadano addirittura nel senso opposto a quello di una supposta integrazione, creando lavoratori “di serie A” e di “serie B” a seconda del prodotto lavorato.

Tale disparità non è giustificabile solo sulla base delle innegabili differenze ontologiche e procedurali esistenti tra il leasing ed i crediti bancari, e non è accettabile che il prodotto leasing passi sempre in secondo piano ogni qualvolta si tratti di mettere in atto modifiche procedurali o di premiare i lavoratori che, con il proprio impegno e quotidiano sforzo danno il proprio contributo al raggiungimento degli obiettivi di budget.

Si rileva a questo proposito quanto segue:

**-SISTEMA INCENTIVANTE:** (il cosiddetto “contest”) : è stato creato e voluto dall’azienda solo per Operations. Un sistema incentivante non è però stato previsto per il leasing, e questo ha generato nei colleghi un sentimento di generale scoramento e di grande demotivazione. La conoscenza, poi, dell’entità dei premi spettanti ai colleghi di Operations in caso di raggiungimento degli obiettivi di contest, non ha potuto che generare la forte sensazione dell’esistenza di lavoratori “di serie A e di serie B”, legata al mero fatto di lavorare uno o l’altro prodotto.

**-ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI:** l’integrazione tanto auspicata da Intrum non si è verificata nemmeno con riferimento alle procedure più operative, quali, ad esempio, quella di pagamento delle fatture, che per il leasing è complicata ed estremamente tecnica. L’Azienda dice di voler sgravare i gestori Operations da adempimenti amministrativi legati alle fatture: i lavoratori del leasing si augurano che ogni futura modifica ai processi amministrativi includa anche la loro divisione, perché ogni minuto passato a discutere con gli uffici contabili di codici e sottocodici, è un minuto sottratto all’attività “core” del gestore.

-L’Azienda ha proposto per Operations l’introduzione del “closing” che dovrebbe prevedere un apposito ufficio e “sgravare” così i gestori della parte terminale del loro lavoro, dedicata alla mera contabilizzazione degli incassi. **Non si ha però notizia di alcuna modifica procedurale prevista per il comparto leasing, in cui l’estrema FARRAGINOSITA’ delle procedure di vendita e delibera e degli adempimenti conseguenti, vanifica gli sforzi dei gestori che, sebbene oberati di pratiche, spendono parecchio tempo a compilare moduli word e schemi excel da inviare ad Intesa Sanpaolo, senza però avere un feedback in tempi rapidi per la loro attività.** I lavoratori del leasing quindi denunciano nuovamente l’immobilismo dell’azienda, che non pare fare nessuno sforzo per comprendere le specificità del prodotto ed intervenire per semplificarne, laddove possibile, le procedure, rendendo ancora più ampia la differenza tra lavoratori di Operations e quelli del leasing.

**-SMART WORKING:** i lavoratori del comparto leasing chiedono a gran voce il rispetto

dell'accordo e che da gennaio 2020 venga ripristinata la possibilità di lavorare in smart working, possibilità della quale godevano, ingiustamente sospeso nel gennaio 2019, in nome di una integrazione aziendale che sino ad oggi non si è mai realizzata, se non per il fatto di avere riunito tutti i lavoratori ex Intesa di Leasing e Operations dentro un unico open space. **Questo accorpamento ha generato ben scarsi risultati sotto il profilo del sentirsi parte integrante di un'unica realtà aziendale, viste le profonde differenze esistenti tra Operations e Leasing, creando principalmente "IPERAFFOLLAMENTO" del luogo di lavoro.**

Si sottolinea inoltre come la fusione di Mediocredito Italiano in Intesa Sanpaolo stia provocando il caos nella gestione delle posizioni comuni, creando disorientamento per i lavoratori che non hanno direttive e regole operative chiare e rispettose dei nuovi processi organizzativi.

Infine, **LA MANCANZA DI UN PIANO INDUSTRIALE, unita alla ASSENZA DI PRATICHE LEASING IN INGRESSO da Intesa**, sono due elementi di grande preoccupazione per i lavoratori del comparto, e non fanno altro che acuire il senso di abbandono, demotivazione e di smarrimento dei lavoratori.

Le scriventi OO.SS. pertanto chiedono di vigilare affinché questa organizzazione non vada a scapito degli accordi presi e della continuità del lavoro.

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