



ULTIMO INCONTRO DEL 2019: NUOVO SISTEMA GESTIONE HR, ANTIRICICLAGGIO, PORTAFOGLI CREDITI, LEASING E SMART WORKING

19.12.2019 – L'Azienda ci ha presentato gli strumenti informatici che dal 1 gennaio 2020 verranno adottati per la gestione del Personale sostituendo People e SAP: si tratta di Workday e myHRPortal.

Workday consentirà a tutti i colleghi, tra le altre cose, di consultare autonomamente i propri dati aziendali, visualizzare i riporti gerarchici, contattare colleghi Intrum in Italia e nel mondo, accedere al processo di valutazione delle performance e alla formazione, visualizzare i job posting. Naturalmente i Responsabili avranno accesso tramite Workday a funzioni dedicate all'attività di gestione dei propri collaboratori come ad esempio la valutazione delle performance, la gestione di report e feedback nell'ambito dei team ecc. Non tutte le funzioni previste dallo strumento saranno disponibili da subito in quanto non ancora implementate o definite (come nel caso della valutazione delle performance e della formazione, argomenti sui quali dovremo tornare nel nuovo anno). Si prevede che tali funzioni vengano comunque rese disponibili entro il secondo quadrimestre del 2020.

MyHRPortal consentirà invece ai dipendenti di registrare virtualmente le proprie presenze giornaliere, giustificare assenze e ritardi, richiedere ferie e permessi, consultare il cedolino paga, prenotare trasferte col service Uvet, gestire le proprie note spese, accedere a pratiche contrattuali complementari e, per i Responsabili, autorizzare ferie, permessi, trasferte ecc. Verranno messe a disposizione delle caselle email dedicate alla segnalazione e risoluzione delle problematiche di natura amministrativa e gestionale o tecnica.

L'aspetto relativo alle **timbrature virtuali** ha richiesto un maggiore approfondimento dovuto all'esigenza di scongiurare potenziali rischi di controlli indebiti, che l'Azienda ha comunque fin dal primo momento dichiarato di non voler fare in nessun modo, e di affrontare i problemi anche tecnici e logistici legati all'introduzione del nuovo strumento. È infatti evidente che l'utilizzo del portale software per le timbrature in luogo delle apposite macchine fisiche comporta per il lavoratore una perdita di tempo non trascurabile dovuta al raggiungimento della postazione e all'avvio del PC e dell'apposita schermata "entrata-uscita" del portale. Andranno inoltre gestiti i casi di spegnimento del PC o di chiusura accidentale o forzata del portale durante la giornata lavorativa che potrebbero dare luogo a situazioni da giustificare manualmente.

Alla luce di tutte queste considerazioni abbiamo ritenuto opportuno sottoscrivere con la controparte **un accordo che regola l'adozione del nuovo strumento** specificando che verrà utilizzato **esclusivamente** per timbrature virtuali di inizio e fine giornata (non saranno più necessarie timbrature di pause e intervalli) e che sarà concessa ai colleghi una tolleranza di un quarto d'ora giornaliero da non recuperare, che tiene conto delle perdite di tempo sopra descritte. In pratica sarà giustificato automaticamente fino ad un quarto d'ora di minor prestazione oraria (virtualmente attestata dal portale) rispetto alla propria giornata lavorativa individuale. Le situazioni da giustificare andranno regolarizzate entro il terzo giorno del mese successivo. La flessibilità in ingresso è invece ampliata al lasso temporale che va dalle 8 alle 9.30 di mattina, nell'ambito del quale sarà possibile come sempre il recupero in giornata o entro il mese senza dar luogo a ritardo o situazione da giustificare. L'accordo ha natura sperimentale e ha validità fino al 31 luglio 2020. Entro il 30 aprile 2020 incontreremo la controparte per valutare congiuntamente l'andamento del nuovo sistema anche in riferimento all'applicazione dell'accordo stesso.

Abbiamo poi avuto un confronto sulla materia dell'antiriciclaggio con Ferdinando Ceschel, Responsabile della Compliance. Abbiamo sollevato tutte le criticità da noi rilevate esaminando il manuale interno recentemente diffuso tra i lavoratori, con particolare riferimento all'acquisizione, da parte del gestore, del

modulo di adeguata verifica, obbligatoria per legge al fine di identificare il “pagatore effettivo”. Abbiamo evidenziato che il gestore non può essere il solo responsabile della sottoscrizione dell’adeguata verifica. L’Azienda, pur sottolineando che in ultima istanza la responsabilità di cui sopra ricade proprio sulla funzione Compliance, la quale rimane a disposizione per ogni chiarimento in merito alle casistiche non esplicitamente previste dal manuale, ha riconosciuto, su nostra richiesta, che un maggior coinvolgimento sull’argomento, con specifiche responsabilità, dei capi presidio, potrebbe aiutare a filtrare le tante richieste e a gestire meglio le diverse situazioni. Si è riservata pertanto di effettuare una attenta riflessione in merito. Inoltre, abbiamo rilevato il problema relativo al comportamento che il gestore deve tenere nel caso riceva un bonifico dal debitore in seguito al perfezionamento di un accordo transattivo, ma non anche il modulo di adeguata verifica dallo stesso sottoscritto. In tale caso, il gestore deve procedere alla contabilizzazione dell’incasso o deve prudentemente attendere la ricezione della modulistica sottoscritta dal “pagatore effettivo”? Abbiamo chiesto all’Azienda che il manuale trasmesso ai lavoratori venga integrato di tale fattispecie e contenga precise istruzioni in merito. In ultimo, abbiamo ribadito che ci attendiamo una formazione approfondita sulla materia, che venga erogata tanto ai Responsabili quanto ai gestori. Analoghe risposte abbiamo sollecitato ancora una volta sulla policy aziendale relativa al trattamento dei dati.

Sulla questione dei **portafogli ex CAF** a rischio revoca mandato da parte del committente (BNL in particolare) l’Azienda ha purtroppo confermato la fondatezza delle nostre preoccupazioni, pur ribadendo che non ci sarà alcun impatto sui colleghi. Sui **flussi da Intesa** ha dichiarato che c’è stata una ripresa rispetto ai primi mesi dell’anno (anche se i livelli sono ancora inferiori rispetto al passato) e che si aspetta un ulteriore aumento nel nuovo anno. Non ha ovviamente potuto fare dichiarazioni su nuove eventuali acquisizioni, incluso l’affare **Cerved** di cui sta parlando quotidianamente la stampa specializzata, con Intrum tra i competitor in lizza. Ci ha poi comunicato che i dati relativi al raggiungimento degli obiettivi di budget presi in considerazione nell’ambito del **Contest** saranno disponibili dopo la chiusura del 2019 entro la fine di gennaio.

Come OO.SS. abbiamo rimarcato con forza che i colleghi, già provati dai tanti problemi legati all’operatività e alla gestione del Personale, sono preoccupati innanzitutto per le prospettive future di lavoro e solo acquisizioni rilevanti di nuovi portafogli di crediti che consolidino la posizione di Intrum Italy sul mercato potranno rassicurarli e metterli nelle condizioni di lavorare con maggiore serenità.

Sul **comparto Leasing e Real Estate** l’Azienda ha annunciato che Salvatore Ruoppolo, in uscita per proprie scelte professionali, svolgerà il suo ruolo fino a fine gennaio. Ha poi ammesso che sarà necessario ripensare il relativo modello di business. Come OO.SS. abbiamo espresso forti perplessità rispetto a questa tardiva presa di consapevolezza, rappresentando ancora una volta il malcontento dei lavoratori per il modo in cui il comparto è stato finora marginalizzato.

Nel corso della giornata si è avuta conferma dal tavolo Intesa Sanpaolo che le fonti istitutive del Circolo ALI hanno accolto in un accordo dedicato la nostra richiesta di prorogare per un anno fino al 31 dicembre 2020 l’iscrizione dei colleghi di Intrum Italy già iscritti. Rimane aperta la questione del Circolo a regime, dopo tale scadenza.

Sullo **Smart Working** l’Azienda ha confermato la propria intenzione di partire da gennaio 2020 secondo le regole stabilite in Intesa Sanpaolo, come previsto dall’accordo del 27 maggio 2019. Ci ha comunicato che l’acquisto dei PC portatili dedicati è in corso ma, anche se non fossero disponibili per tutti i colleghi coinvolti, questo non impedirà la partenza del lavoro flessibile. Ci ha poi comunicato che sono in corso di individuazione le strutture da abilitare fin dalla fase pilota iniziale, in quanto svolgono attività che già si prestano allo smart working. Per chi svolge attività che presentano criticità oggettive rispetto al loro svolgimento da casa potrebbe essere invece necessario un ulteriore periodo di studio finalizzato al superamento di tali problematiche.

A metà gennaio ci rivedremo con l’Azienda per fare il punto sui dettagli applicativi della fase pilota dello Smart Working. In quella data affronteremo le altre questioni che non è stato ancora possibile approfondire.

I Coordinamenti Sindacali Aziendali Intrum Italy

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