



## COMUNICATO UNITARIO

**12.03.2021** – La riunione tenutasi nel tardo pomeriggio di venerdì, nel corso della quale l’Azienda ha parlato direttamente con i dipendenti coinvolti del progetto di delocalizzazione di parte delle attività di Phone Collection sull’Hub di Bucarest, ha generato forte preoccupazione tra i lavoratori. Come OO.SS. abbiamo stigmatizzato questo modus operandi obbligando l’Azienda ad un confronto immediato sull’argomento. Abbiamo rappresentato con forza all’Azienda che non avremmo tollerato ricadute sui colleghi a seguito della delocalizzazione delle attività. A riguardo **l’Azienda ha precisato che i dipendenti, inclusi quelli con contratto di apprendistato, continueranno a svolgere attività correlate alla Phone Collection (eventualmente anche con mansioni diverse) e ci ha garantito la salvaguardia dei posti di lavoro.**

Sui contratti UNIREC di collaborazione in essere presso la sede aziendale di Bari abbiamo espresso forte preoccupazione per i possibili impatti derivanti dalla delocalizzazione di attività, visto che si tratta di lavoratori non subordinati. Come OO.SS. condanneremo eventuali ripercussioni occupazionali su questi lavoratori.

L’Azienda ci ha poi illustrato i due obiettivi principali del Transformation Program che Intrum porterà avanti in 24 Paesi europei nell’arco di un triennio: la piattaforma informatica unica a livello europeo e il miglioramento dei processi all’interno del Gruppo. Per quest’ultimo aspetto è prevista la creazione di tre hub europei per la Phone Collection in Romania (che serve l’Italia), Grecia e Spagna.

**A margine dell’incontro abbiamo prorogato fino al 6 aprile 2021 (con decorrenza 1 marzo 2021) l’Accordo sullo smart working emergenziale alle medesime condizioni già previste dal precedente accordo, inclusa la parte riguardante i rimborsi per chi risiede o lavora in “zona rossa”.**

Abbiamo inoltre segnalato all’Azienda la preoccupazione dei colleghi, già sotto pressione per le tante incombenze, in merito agli adempimenti richiesti dal memo n.4 pubblicato il 25 febbraio 2021 a causa della scarsa chiarezza dei termini previsti e della tempistica inadeguata (la chiusura delle schede per il passaggio di consegna delle pratiche Yoda ai nuovi gestori scadeva infatti il giorno dopo, come da memo interno del 5 febbraio). L’Azienda, nella persona dell’Avv. Rabossi, riconoscendo la tempistica poco felice, ci ha rassicurato sul fatto che il termine dei 30 giorni per la segnalazione non decorre dalla data di presa in carico delle pratiche ma dal momento effettivo in cui si apprende l’eventuale violazione, escludendo dunque ogni conseguenza per i singoli colleghi. Ha inoltre annunciato che sull’argomento uscirà una “pillola” interna e verrà fissata una riunione allo scopo di chiarire definitivamente la questione.

**Come OO.SS. ci riserviamo di richiedere all’Azienda ulteriori approfondimenti sugli sviluppi di un progetto ampio e articolato come il Transformation Program e vigileremo sulle modalità della sua applicazione. In attesa della convocazione all’Incontro annuale, auspichiamo di poter incontrare presto il nuovo CEO di Intrum Italy appena sarà nominato per poter conoscere le prospettive economiche e le linee strategiche aziendali.**

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento Intrum Italy

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

## **VERBALE DI INTESA**

In data 11 marzo 2021

**TRA**

Intrum Italy S.p.A. ("Intrum")

**E**

le OO.SS. FABI, FIRST-CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN

di seguito, congiuntamente, le "Parti"

### **PREMESSO CHE**

- In data 5 novembre 2020, Intrum e le intestate OO.SS. sottoscrivevano un Verbale di Accordo (di seguito l' "Accordo"), nel contesto del quale, in coerenza con l'implementazione di nuove disposizioni normative emergenziali e attesa la necessità di aggiornare coerentemente il pregresso Verbale di Incontro del 21 ottobre 2020 sul tema di svolgimento dell'attività lavorativa con modalità agile in ragione dell'applicazione delle tutele relative alla sicurezza degli ambienti lavorativi ed alla salute dei dipendenti, concordavano che con decorrenza 6 novembre 2020 l'attività in modalità agile o smartworking a livello aziendale, indipendentemente dal territorio di appartenenza, si svolgesse nel rispetto della capienza fisica consentita negli uffici di riferimento pari al 50% dell'organico, e pertanto a tal fine, laddove necessario, riprogrammando tra il personale le giornate di svolgimento dell'attività agile in ragione della detta capienza, e favorendo, fatte salve diverse esigenze organizzative di ciascun presidio e/o ufficio, la possibilità di organizzare l'attività con gli stessi gruppi di lavoro in presenza.
- Intrum e le OO.SS. si davano altresì atto nell'Accordo che fossero garantite le priorità nell'accesso allo svolgimento dell'attività lavorativa con modalità agile in via continuativa ai dipendenti interessati alle casistiche previste, e secondo le disposizioni normative ivi statuite, dagli art. 39 D.L. 18/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 27/2020, dall'art. 21bis e 21 ter della Legge 13 ottobre 2020 n. 126, nonché dall'art. 26, commi 2 e 2-bis del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, così come ulteriormente modificato dal D.L. 14 agosto 2020 convertito, con modificazioni, nella Legge n. 126 in data 13 ottobre 2020, in materia di tutela della genitorialità, disabilità, ed immunodepressione.
- Nel contesto di cui sopra, nell'Accordo si conveniva, per esigenze lavorative legate alle caratteristiche della prestazione, sulla possibilità del rientro in azienda, alla stregua di altre risorse svolgenti la propria attività con modalità agile, dei dipendenti che si trovino nelle condizioni di cui al precedente punto in premessa fino ad 1 (uno) giorno a settimana, con esclusione dei soggetti immunodepressi, nonché per i dipendenti residenti nelle zone di grave rischio sanitario (c.d. "zona rossa"), laddove si fossero recati sul luogo di lavoro con mezzi propri, la garanzia del rimborso kilometrico delle spese di viaggio e di parcheggio dell'autoveicolo occorse.

- Con Verbale di Intesa del 11 dicembre 2020, il predetto Accordo veniva prorogato sino al 15 gennaio 2021 in ragione della emanazione del DPCM del 3 dicembre 2020, escludendo dal rientro in azienda anche i dipendenti conviventi con familiare immunodepresso.
- Con Verbale di Intesa del 21 gennaio 2021, l'Accordo veniva prorogato sino al 28 febbraio 2021 e successivamente di fatto sino alla data odierna.
- Alla luce di quanto sopra, ferme restando le esigenze espresse nelle premesse e nel contesto dell'Accordo sottoscritto lo scorso 5 novembre 2020, del 11 dicembre 2020 e del 21 gennaio 2021, le Parti

## **CONVENGONO**

quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante ed essenziale della presente intesa.
2. Si conferma che l'Accordo del 5 novembre 2020 di cui alle premesse del presente Verbale viene prorogato dal 1<sup>o</sup> marzo sino al 6 aprile 2021, con indicazione della garanzia del rimborso chilometrico delle spese di viaggio e di parcheggio dell'autoveicolo occorse, per i dipendenti residenti o alternativamente che svolgano la propria attività lavorativa in uffici ubicati nelle zone di grave rischio sanitario (c.d. "zona rossa").
3. Si conferma per il resto quanto previsto nel Verbale di Accordo del 5 novembre 2020 e nei Verbali di Intesa del 11 dicembre 2020 e del 21 gennaio 2021.
4. Quanto convenuto nel presente Verbale avrà effetto sino e non oltre il 6 aprile 2021. Le Parti si impegnano a monitorare congiuntamente l'evoluzione della situazione in atto e della normativa emergenziale in corso, anche al fine di valutare e verificare congiuntamente eventuali adeguamenti al presente Verbale in relazione all'andamento dell'utilizzo dell'attività con modalità agile da parte dei dipendenti nel contesto aziendale.

Intrum Italy S.p.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN