

PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

in Milano, in data 19 aprile 2019

- tra
- Intrum Italy S.p.A.
- e
- le OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNITÀ SINDACALE FALCRI - SILCEA - SINFUB

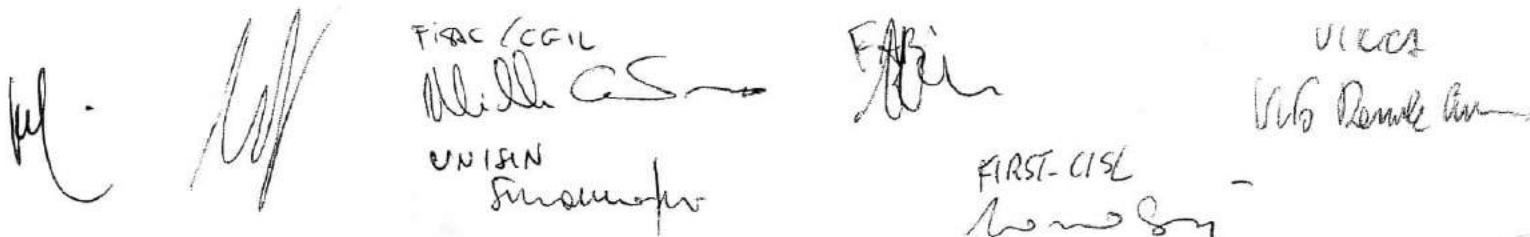
premesso che:

- in data 1° agosto 2018 è stato sottoscritto un Verbale di Accordo tra Intesa Sanpaolo, anche in qualità di Capogruppo, e le Delegazioni Sindacali di Gruppo, che ha concluso l'esame congiunto relativo alla fusione per incorporazione in Intesa Sanpaolo S.p.A. (ISP) di Intesa Sanpaolo Group Services S.c.p.A. (ISGS), alle scissioni parziali della Direzione Recupero Crediti di ISGS (DRC - ad eccezione dell'ufficio Supporto Tecnico e Amministrativo), di Intesa Sanpaolo Provis S.p.A. (Provis) e di Intesa Sanpaolo RE.O.CO. S.p.A. (Reoco) a favore di Tersia S.p.A. (Tersia) nonché alla prevista cessione proprietaria di Tersia a Intrum AB (con contestuale modifica della denominazione di Tersia in Intrum Italy S.p.A., di seguito Intrum), regolando i trattamenti economici e normativi che saranno applicati al personale interessato;
- il citato Verbale di Accordo, oltre a precisare che Tersia (attuale Intrum) conferisce mandato di rappresentanza sindacale ad ABI, preserva la disciplina contrattuale collettiva nazionale in essere all'atto del passaggio presso le società di provenienza e stabilisce che nei confronti del Personale collettivamente trasferito continuerà a trovare integrale applicazione, fino alla prevista scadenza, il Contratto Collettivo di secondo livello vigente al momento delle scissioni parziali e tutti gli accordi in vigore applicati al perimetro interessato dalle operazioni. Le parti applicabili della suddetta normativa sono state estese anche al restante personale di Intrum;
- nell'ambito del Gruppo Intrum sono in atto processi di integrazione ed armonizzazione tra le diverse entità societarie ed aziende operanti in Italia che impongono una implementazione di processi dinamici semplificati;
- la continua evoluzione del contesto economico e dei modelli di business rendono il dialogo sociale e il coinvolgimento delle persone un fattore centrale e abilitante per la realizzazione degli obiettivi aziendali;
- per tutto quanto precede è prioritario definire un Protocollo delle Relazioni Industriali che tenga conto delle peculiarità del mutato ambito di riferimento, così come di seguito specificato;

si conviene quanto segue:

Art. 1 - Struttura

Gli Organismi che costituiscono il sistema di Relazioni Industriali sono:



FISAC/CGIL
UNISIN
FABI
FIRST-CISL
UILCA
Vito Romano

- *Organismi Sindacali Aziendali;*
- *Comitato di Consultazione;*
- *Comitato Welfare, Sicurezza e sviluppo sostenibile, pari opportunità, formazione.*

I suddetti Organismi sono costituiti, lato sindacale, dai Segretari degli Organi di Coordinamento (SOC) che potranno farsi assistere da un numero massimo di un Rappresentante Sindacale Aziendale (RSA) per ciascuna Organizzazione Sindacale di Intrum firmataria del presente Protocollo, di volta in volta individuato dal/dai SOC della rispettiva Organizzazione Sindacale in base alle specifiche competenze. Ove non sussistano i presupposti per la costituzione di una Segreteria dell'Organo di Coordinamento in sostituzione la partecipazione sarà consentita al RSA.

In relazione alle materie trattate, le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano all'utilizzo delle informazioni ricevute a titolo riservato unicamente nei limiti ed allo scopo del presente Protocollo, alla riservatezza ed alla non diffusione delle informazioni dichiarate "sensibili" dall'Azienda e comunque delle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza in tali sedi.

Al fine di favorire la partecipazione l'Azienda verificherà le condizioni tecniche per utilizzare collegamenti a distanza in videoconferenza.

Art. 2 - Organismi sindacali aziendali

Sono costituite *le Rappresentanze Sindacali Aziendali e le Segreterie degli Organi di Coordinamento* così come definito dagli artt. 15 - 24 dell'Accordo in materia di libertà sindacali del 25 novembre 2015 tra ABI e le Organizzazioni Sindacali firmatarie, come rinnovato in data 25 febbraio 2019.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, ferma restando l'applicazione del Verbale di Accordo 1° agosto 2018 e la vigente contrattazione collettiva di secondo livello 3 agosto 2018 (CC2L), gli Organismi Sindacali Aziendali in rappresentanza delle OO.SS. di Intrum, stipulano intese vincolanti circa le seguenti materie:

- *premio aziendale o premio variabile di risultato;*
- *previdenza complementare;*
- *assistenza sanitaria;*
- *garanzie volte alla sicurezza del lavoro;*
- *tutela delle condizioni igienico sanitarie dell'ambiente di lavoro;*
- *inquadramenti e percorsi di sviluppo professionale di cui agli artt. 82 comma 7 e 90 comma 10 del CCNL 31 marzo 2015, su iniziativa dell'Azienda;*
- *eventuali intese per promuovere attività ricreative, culturali, sportive e di servizi e cura della persona*

Resta inteso che detti Organismi:

- sono titolati a svolgere le procedure sindacali di cui agli artt.-51, 52, 72, 76, 86 e 90 del CCNL 31 marzo 2015 oltre a quanto previsto agli artt. 17, 18, 19 e 23 del medesimo CCNL;
- costituiscono l'organismo individuato dalle parti per la sottoscrizione delle intese applicative della normativa di legge di cui all'art. 4 della legge 300/1970.

Ai SOC sono riconosciuti permessi retribuiti comprensivi di quanto spettante ai sensi dell'art. 17 comma 5 dell'accordo in materia di libertà sindacali sopra citato, fruibili nel corso dell'anno, per un totale di 240 ore.

Art. 3 - Comitato di Consultazione

Nell'ottica di un modello di Relazioni Industriali improntato sul principio di reciproca responsabilità, al Comitato di Consultazione compete l'analisi congiunta per l'individuazione di possibili soluzioni a controversie che emergessero a livello locale, in via preventiva rispetto all'attivazione da parte

FIRC/CGIL
 UNIAN
 FABI
 FIRST-CISL
 UICA

sindacale di azioni dirette quale procedura di raffreddamento delle controversie, da convocare entro 10 giorni lavorativi dalla data in cui perviene la richiesta al Comitato di Consultazione.

Con riferimento all'applicazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015, al Comitato sono altresì attribuite funzioni di valutazione degli eventuali interventi che si rendessero necessari al fine di assicurare che le scelte adottate circa gli impianti, le apparecchiature e le modalità operative rispondano alle norme e ai principi vigenti in materia.

Art. 4 - Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile, pari opportunità, formazione.

Le Parti condividono l'intento di ricercare, nella prospettiva di migliorare il benessere dei dipendenti e la produttività aziendale, soluzioni e/o misure anche sul piano normativo, per rispondere ai variegati e molteplici bisogni esistenti nell'area della previdenza, dell'assistenza e dei servizi a favore delle famiglie, dell'educazione e del migliore equilibrio nell'uso del tempo.

A detto Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile, pari opportunità, formazione (Comitato) viene pertanto assegnato il compito di:

- *monitorare gli andamenti in materia di previdenza ed assistenza integrativa al fine di analizzare, individuare e proporre soluzioni da prospettare agli Organismi Sindacali Aziendali per garantire la necessaria sostenibilità normativa ed economica;*
- *progettare, proporre e, una volta condivise dagli Organismi Sindacali Aziendali, verificare l'attuazione di iniziative che consentano di contemperare le esigenze dei lavoratori vicini al raggiungimento dei requisiti pensionistici con la ricerca di nuova occupazione, anche attraverso forme articolate di interscambio delle esperienze e conoscenze maturate.*

Le Parti, anche alla luce delle innovazioni introdotte dalla normativa di legge per la regolamentazione degli strumenti di welfare aziendale e di conciliazione, confermando integralmente le finalità e i compiti del Comitato sopra riportati, che già realizzano quanto richiesto dalle disposizioni di legge in materia, si danno atto che con riferimento al coinvolgimento dei lavoratori, il Comitato opererà - anche mediante il ricorso a specifici momenti di ascolto - individuando modalità di organizzazione del lavoro che possano migliorare la produttività e portare vantaggi per i lavoratori, definendo anche specifici indicatori che consentano di monitorare il raggiungimento degli obiettivi di produttività e/o redditività previsti dalla normativa di legge in materia di detassazione e/o decontribuzione.

A detto Comitato sono altresì attribuite le ulteriori competenze di seguito dettagliate in materia di sviluppo sostenibile e sicurezza:

- *analizzare, secondo criteri omogenei, le eventuali segnalazioni raccolte nell'ambito degli incontri di cui al successivo art. 5 e proporre eventuali iniziative a sostegno delle implementazioni/adequamenti tecnici/organizzativi/normativi introdotti dalle competenti funzioni aziendali;*
- *analizzare, secondo criteri omogenei, le eventuali segnalazioni di comportamenti non coerenti con i valori di Intrum (etica, empatia, dedizione, soluzioni), trasmesse anche dagli Organismi Sindacali Aziendali, garantendone il periodico monitoraggio; e formulare eventuali proposte di azioni positive finalizzate alla prevenzione delle eventuali situazioni di criticità ed a favorire comportamenti coerenti con il codice etico;*
- *prevedere opportune iniziative di miglioramento e sensibilizzazione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa;*
- *valutare ed attuare un sistema di pari opportunità ed eventuali azioni migliorative (art. 15 CCNL 31 marzo 2015);*
- *programmare ed attuare lo sviluppo formativo delle risorse (art. 16 CCNL 31 marzo 2015);*
- *valutare l'attuazione di azioni in tema di salvaguardia dell'ambiente, con particolare riferimento a quelle volte a favorire comportamenti responsabili circa gli impatti sociali ed ambientali connessi allo svolgimento delle attività lavorative, anche con riguardo a possibili iniziative che tengano conto delle esigenze legate alla mobilità nelle aree urbane.*



FISC/CGIL
M. De...
UNISIN
S. ...

FABI
FIRST-CISL
B. ...

ULLCA
V. ...

Le Parti confermano che il Comitato Welfare è l'organismo bilaterale:

- che realizza il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, anche attraverso la raccolta presso i lavoratori di suggerimenti/indicazioni finalizzati a realizzare momenti di ascolto e di monitoraggio su quanto definito nell'ambito del Comitato stesso, in coerenza con quanto previsto dalle vigenti disposizioni fiscali e contributive in materia;
- sulla formazione secondo quanto previsto dall'Accordo FBA del 15 marzo 2016.

Art. 5 – Incontri sindacali

Con cadenza di massima semestrale saranno tenuti incontri presso la sede della Direzione Generale a Milano, tra l'Azienda e gli Organismi Sindacali Aziendali.

L'Azienda accorderà ai partecipanti permessi retribuiti per la giornata di svolgimento degli incontri.

Ai SOC sono inoltre riconosciuti permessi retribuiti nella misura di 2 giorni in occasione degli incontri di cui al presente articolo, per lo svolgimento delle attività di raccordo con le RR.SS.AA., finalizzate alla preparazione della riunione ed alla successiva illustrazione alle stesse dell'informativa ricevuta in tale sede.

In occasione di dette riunioni viene fornita un'informativa a livello di Azienda, ripartita per genere, in materia di:

1. Organici

- dato complessivo dei dipendenti disaggregato in base agli inquadramenti, alle aree di business, a part-time/full-time ai contratti a tempo indeterminato, a quelli a tempo determinato e agli apprendisti;
- informazioni in materia di mobilità territoriale, nonché il numero di trasferimenti, distinguendo quelli effettuati su iniziativa aziendale da quelli a domanda;

2. Formazione

- giornate/uomo di formazione effettuate dal personale suddiviso per canale di erogazione, tipologia/materia con percentuale riguardante il personale part-time;

3. Orario di lavoro

- dato medio pro-capite dei permessi per ex festività e delle ferie non godute dal personale;
- situazione complessiva sull'andamento dello straordinario;
- utilizzo della banca delle ore;

4. Andamento economico e produttivo

Annualmente, durante il primo degli incontri semestrali previsti, saranno inoltre resi disponibili i seguenti dati:

- dipendenti per unità organizzativa;
- riepilogo numerico delle richieste di trasferimento avanzate dai dipendenti;
- riepilogo numerico dei trasferimenti disposti tra unità produttive diverse, distinguendo quelli effettuati su iniziativa aziendale da quelli a domanda individuale;
- numero complessivo delle trasformazioni da full-time a part-time effettuate ed il numero delle domande in sospeso e non accolte disaggregate per motivazione;
- flessibilità di orario e riduzione intervallo concessi nell'anno;
- sistema valutativo: distribuzione numerica dei singoli giudizi suddivisi per genere, numero dei ricorsi presentati ed accolti;



FISAC/CGIL
M. Lilla
UNISU
M. Lilla

FABI
M. Lilla
FIASF-CISL
M. Lilla

UILCS
M. Lilla

- *avanzamenti di carriera intervenuti nei confronti del personale con ripartizione tra provvedimenti di merito, automatismi ed inquadramenti, con indicazione per ciascuna tipologia della percentuale riguardante il personale femminile.*

Presso la Direzione Generale, in occasione dei predetti incontri, o comunque in data successiva da concordare con l'Azienda, è delegata ad un SOC per Sigla la possibilità di prendere visione delle registrazioni relative al lavoro straordinario di cui all'art. 106, comma 13 CCNL relativa al perimetro di competenza, nell'ambito delle agibilità previste all'art. 2 del presente Protocollo.

Per le sigle che non dispongano di SOC, detta facoltà è attribuita al RSA che partecipa all'incontro sindacale, a valere sui permessi spettanti ai sensi della normativa di legge e di Settore.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che il complesso degli incontri previsti dal presente Protocollo nonché l'articolazione dei dati resi disponibili in tali ambiti danno attuazione alle previsioni di cui agli artt. 12, 13 e 106 (comma 13) del CCNL 31 marzo 2015.

Art. 6 - Validità

Fermo tutto quanto precede il presente Protocollo, che decorre dalla data di sottoscrizione e scadrà il 31 dicembre 2021, sarà applicato nel corrente anno esclusivamente nei confronti delle OOSS che al giorno precedente la data di sottoscrizione hanno una rappresentatività a livello di settore superiore al 5%. Per i successivi periodi di validità si terrà conto di quanto tempo per tempo sarà definito in sede nazionale in tema di rappresentatività.

INTRUM ITALY S.p.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITA' SINDACALE

FALCRI-SILCEA-SINFUB

