



---

23.04.2019 - Durante l'incontro tenutosi a Milano lo scorso 19 aprile, l'Azienda e le OO.SS. hanno sottoscritto il Protocollo delle Relazioni Industriali che avrà validità sino al 31 dicembre 2021.

L'accordo individua gli Organismi che costituiscono il sistema di Relazioni Industriali, che sono i seguenti:

- Organismi Sindacali aziendali: viene conferito un ruolo centrale a tali Organismi che rappresentano l'unica sede di confronto nella definizione delle intese per tutta la società in materia di premio aziendale o premio variabile di risultato, inquadramenti e percorsi professionali, garanzie volte alla sicurezza del lavoro, tutela delle condizioni igienico sanitarie dell'ambiente di lavoro, previdenza complementare, assistenza sanitaria e tutto quanto attiene alla contrattazione di secondo livello.
- Comitato di Consultazione: sarà attivato dalle Parti al fine di individuare possibili soluzioni a controversie che dovessero emergere a livello locale in via preventiva, rispetto all'attivazione da parte sindacale della procedura di raffreddamento delle controversie, da convocare entro 10 giorni lavorativi dalla data in cui perviene la richiesta al Comitato di Consultazione.
- Comitato Welfare, Sicurezza e sviluppo sostenibile, pari opportunità, formazione: le Parti si incontrano con l'intento di analizzare e proporre soluzioni da prospettare agli Organismi Sindacali Aziendali, mirate a migliorare il benessere dei dipendenti e per rispondere ai bisogni in merito a previdenza e assistenza integrativa, servizi a favore delle famiglie, conciliazione tra tempi di vita e lavoro.

Inoltre il Comitato darà luogo a specifici momenti di ascolto con la finalità di individuare le modalità di organizzazione del lavoro che possano migliorare la produttività e portare dei vantaggi per i lavoratori.

In ultimo, sono attribuite competenze in materia di sviluppo sostenibile e sicurezza. Potrà analizzare eventuali comportamenti non coerenti con i valori di Intrum (etica, empatia, dedizione e soluzioni); prevedere iniziative di miglioramento e sensibilizzazione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa; valutare ed attuare un sistema di pari opportunità; programmare lo sviluppo formativo delle risorse e valutare l'attuazione di azioni in tema di salvaguardia dell'ambiente.

Le OO.SS. hanno ottenuto che i Segretari degli Organi di Coordinamento (SOC) di ciascuna O.S. di Intrum, possano farsi assistere, di volta in volta, da un Rappresentante Sindacale Aziendale (RSA). Così i rappresentanti dei singoli territori svolgeranno un ruolo attivo negli Organismi sopra descritti.

Inoltre abbiamo mosso un primo importante passo verso l'obiettivo di armonizzare le condizioni di tutti i lavoratori della società. Infatti il Protocollo prevede che la contrattazione di secondo livello attualmente in vigore e tutti gli accordi in essere al momento delle scissioni parziali, applicati al perimetro dei lavoratori provenienti dalla Banca, saranno estesi, nelle parti applicabili, ai lavoratori provenienti da Intrum.

Al riguardo, le OO.SS. hanno manifestato all'Azienda la volontà di estendere la previdenza ed assistenza complementare anche ai colleghi di CAF, che confluiranno in Intrum in seguito all'operazione societaria prevista il 1 luglio 2019.

Per parte sindacale esprimiamo soddisfazione per l'intesa raggiunta. L'accordo sancisce per le OO.SS. il ruolo di unico e fondamentale interlocutore, ed investe sulla costruzione di un modello partecipativo indispensabile per ottenere risultati più efficaci.

Nel tempo rimasto a disposizione abbiamo affrontato alcuni temi come l'iniziativa dell'Azienda, che peraltro condividiamo, di voler promuovere a breve una campagna interna di Job posting rivolta ai dipendenti di tutte le legal entities del Gruppo

in Italia e dedicata al business UTPs. Tuttavia abbiamo ribadito che l'incremento e/o

l'ingresso di nuove attività lavorative non può essere fronteggiato avvalendosi unicamente delle risorse interne, in quanto già sottoposte a carichi di lavoro eccessivamente elevati.

Nei mesi di maggio e giugno proseguirà il confronto con l'Azienda sul PVR 2019, sulla previdenza complementare e prenderà avvio la procedura sindacale per l'incorporazione dei lavoratori di CAF.

Riguardo la previdenza complementare, la posizione unitaria delle OO.SS. è di mantenere, per i colleghi provenienti dalla Banca a valere dall'1 gennaio 2020, la contribuzione nel Fondo di Gruppo Intesa Sanpaolo.

L'azienda ha avanzato in merito delle forti perplessità legate sia alla scadenza del 31 dicembre 2019 prevista dall'accordo dell'1 agosto 2018 sia alle previsioni dello Statuto del suddetto Fondo.

Le OO.SS. si sono riservate di effettuare, nel breve, le dovute verifiche ed approfondimenti.

Tra i temi che abbiamo chiesto all'Azienda di calendarizzare appena possibile ovvero subito dopo aver trattato le suddette materie ad oggi massimamente prioritarie, vi è quello di un accordo che ci consenta di pervenire alla nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, allo scopo di affrontare con maggiore tempestività ed efficacia le tante problematiche da noi già riscontrate e segnalate in ordine alla logistica e alle strutture fisiche nei diversi territori.

Abbiamo chiesto all'Azienda aggiornamenti sulla tempistica dei sopralluoghi presso il Presidio di Pesaro per la verifica tecnica della corretta areazione e della salubrità degli ambienti, nonché la verifica degli organici in relazione ai carichi di lavoro. L'Azienda si è riservata di fornirci una risposta.

Tra le parti del vigente Contratto Collettivo di Secondo Livello che necessitano di adattamenti allo scopo di renderle applicabili e quindi esigibili per i lavoratori di Intrum Italy, abbiamo sollevato come urgente la questione della Banca del Tempo, per la quale ad oggi non è stato ancora alimentato il plafond datoriale né sono state rese possibili le donazioni da parte dei colleghi. L'Azienda ha raccolto la nostra sollecitazione e si è impegnata a cercare in tempi brevi una soluzione.

Abbiamo inoltre chiesto, per i colleghi che si sono visti sospendere il diritto alla fruizione dei permessi per legge 104 nel periodo immediatamente successivo all'1 dicembre 2018 non avendo ricevuto subito gli estremi del nuovo datore di lavoro da comunicare all'INPS e in alcuni casi anche a causa di inefficienze burocratiche addebitabili all'INPS stessa, di far loro recuperare con una apposita causale giustificativa retribuita le ore che verrebbero altrimenti decurtate dal monte ferie o dalla banca ore.

L'Azienda ha preso nota della problematica, verificatasi peraltro in maniera analoga nel Gruppo Intesa Sanpaolo a seguito delle incorporazioni delle Banche dei Territori, e si è detta disponibile a valutare la possibilità anche tecnica di venire incontro ai lavoratori trovatisi in questa situazione.

Abbiamo sollecitato l'Azienda a fornire riscontro a quei lavoratori che hanno presentato le domande per la riduzione dell'intervallo di 30 minuti, avanzate oramai mesi fa e rimaste inesitate.

In ultimo, abbiamo sollevato le perplessità di parte dei lavoratori in ordine alla compilazione del questionario proposto per



“l’indagine di clima”. L’Azienda ci ha comunicato che la partecipazione dei colleghi all’iniziativa si è attestata positivamente intorno al 64%. Intrum ha spiegato che il questionario ha lo scopo di far emergere il “clima aziendale” percepito dai lavoratori nelle singole Strutture, al fine di correggere le criticità eventualmente emerse, con la garanzia dell’anonimato per i singoli lavoratori.

Il confronto proseguirà nelle prime settimane di maggio.

I Coordinamenti Sindacali Aziendali Intrum Italy

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