



COMUNICATO UNITARIO

27.11.2020 – Abbiamo incontrato l’Azienda per verificare la corretta applicazione dell’accordo sullo Smart working emergenziale e l’andamento della situazione relativa alla tolleranza oraria in ingresso.

Applicazione dell’accordo del 5 novembre 2020 in tema di smart working. Abbiamo verificato con l’Azienda che la quota del 50% viene rispettata dappertutto, fatta eccezione per pochissimi casi isolati dove può esserci stato qualche sfioramento occasionale pur nel rispetto delle misure di sicurezza. L’Azienda si è detta disponibile a risolvere queste situazioni, fornendo ove necessario altri PC, su richiesta dei Responsabili.

Proroga di tolleranza oraria, elasticità in ingresso e riduzione pausa pranzo. Stante il perdurare delle criticità informatiche relative alla “timbratura virtuale” abbiamo concordato con l’Azienda di prorogare la tolleranza oraria di 10 minuti (in scadenza al 31 dicembre 2020) fino al 31 marzo 2021. Entro il 15 marzo 2021 avverrà una nuova verifica congiunta per determinare una eventuale nuova proroga. Contestualmente, visto il protrarsi dell’emergenza sanitaria, abbiamo anche prorogato l’elasticità in ingresso alle 10.30 e la riduzione della pausa pranzo a mezz’ora fino al 31 gennaio 2021.

Portafoglio “REY”. Abbiamo chiesto all’Azienda chiarimenti sulla natura dell’operazione in corso su un perimetro di 23.000 posizioni “Omega” che darà luogo ad un blocco operativo delle procedure per 20 giorni. L’Azienda si è riservata di fornirci un riscontro dettagliato sull’argomento.

Adempimenti Antiriciclaggio. Una recente mail aziendale sollecita i colleghi a raccogliere tutta la documentazione necessaria e fornisce anche le istruzioni per la compilazione dell’Archivio Unico Informatico. Come OO.SS. abbiamo segnalato all’Azienda che per le pratiche pregresse, laddove la documentazione non fosse già presente, tali adempimenti, peraltro più complessi in caso di rapporti coi debitori ormai chiusi, comporteranno un pesante aggravio rispetto all’operatività corrente e di questo bisognerà tenere conto anche in base alle specifiche situazioni degli uffici e dei portafogli.

Poteri dei COA. Con l’annuncio organizzativo del 2 ottobre 2020, ai COA sono state revocate alcune facoltà precedentemente conferite. Abbiamo chiesto all’Azienda quale sia la ratio di questa scelta organizzativa, osservando che, oltre a depotenziare il ruolo dei COA, potrebbe creare dei colli di bottiglia nell’operatività di taluni presidi. L’Azienda ha rimandato l’approfondimento ad un incontro con il capo di Operations, da fissare nel breve periodo. Tale incontro sarà l’occasione per sviscerare anche altri temi di natura operativa incluso quello degli adempimenti antiriciclaggio.

Nuovo sistema di valutazione. Abbiamo comunicato all’Azienda che non accetteremo ulteriori rinvii. L’Azienda ci ha risposto che a breve aprirà la procedura di confronto prevista dal CCNL.

ALI. Considerata l’imminente scadenza della precedente proroga e tenuto conto della mancata costituzione di un Circolo Aziendale Intrum, abbiamo chiesto all’Azienda di spendersi per ottenere una ulteriore proroga di ALI. Come OO.SS. indirizzeremo analoga richiesta alle OO.SS. di ISP in quanto fonti istitutive di ALI.

WORKDAY. L’Azienda ci ha presentato nelle sue linee generali la nuova piattaforma informatica delle Risorse Umane che integra un social network aziendale (Workplace), consente di ottenere rapidamente informazioni su tutte le strutture aziendali e prevede tra le altre funzioni quella relativa alla valutazione delle performance.

All’esito delle nostre richieste di notizie sulle prospettive di Intrum Italy in merito all’acquisizione o gestione di nuovi portafogli, entro fine anno incontreremo il CEO per un confronto sulle linee strategiche dell’Azienda.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento Intrum Italy

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