



## PRIMO INCONTRO SINDACALE DEL 2023

**20.01.2023** – Si è svolto alla presenza del nuovo Responsabile HR Pino Mercuri il primo incontro dell'anno con l'Azienda. L'Azienda ci ha rappresentato sinteticamente le principali linee strategiche e i razionali sottostanti il nuovo Modello Organizzativo che verrà applicato a partire dai prossimi giorni.

La principale novità nel Senior Management Team, ridotto a otto unità, a riporto diretto del CEO, riguarda la Direzione Markets, guidata da Davide Fiore, che accorpa le funzioni Investment e Servicing nell'ottica di favorire le sinergie commerciali in tal senso.

**L'Azienda, nel sottolineare il contributo determinante dei lavoratori che hanno consentito con le loro competenze e professionalità di raggiungere risultati estremamente positivi, ha poi spiegato come intende renderli sostenibili nel tempo.** In tale ottica la Direzione Operations sarà così strutturata: un Comparto NPL Corporate che comprenderà Medium e Large, un Comparto Retail in cui confluiranno Small Unsec e Sec, un Comparto Top Exposure per le posizioni di maggior rilievo e poi i comparti UTP e Leasing.

**Come OO.SS., alla luce delle tante riorganizzazioni già affrontate con i conseguenti disagi sofferti dai lavoratori, abbiamo chiesto con forza di ridurre il più possibile le riportafogliazioni e gli spostamenti di pratiche limitando al massimo gli impatti negativi della riorganizzazione in atto.**

**Abbiamo anche evidenziato come in alcuni comparti, in particolare lo Small Unsec, siano esplosi nuovamente i carichi di lavoro, arrivando in qualche caso alle ottocento o addirittura mille pratiche a testa.** Numeri simili, sommati alle tante incombenze amministrative, sono impossibili da gestire e non consentono ai colleghi di lavorare nelle condizioni di tranquillità necessarie ad una prestazione qualitativamente adeguata. **Abbiamo inoltre rilevato che, oltre alle riunioni di steering, in alcuni casi troppo frequenti e impegnative, sono tornate, in particolare nello Small Unsec, le richieste di report giornalieri col dettaglio delle chiamate effettuate. Nel ribadire che questi strumenti non appaiono utili al raggiungimento degli obiettivi aziendali, sottraendo anzi tempo prezioso all'attività di recupero, e rappresentano forme indebite di "pressione commerciale" che aggravano lo stato psicofisico dei lavoratori, abbiamo chiesto che vengano dismessi e che si intervenga inoltre sui comportamenti manageriali sbagliati.** Abbiamo infine chiesto che gli organici vengano integrati, in particolare nei team di recupero crediti, in maniera strutturale e con contratti di lavoro stabili anziché col mero ricorso alle partite IVA, come avvenuto per lo più fino a oggi.

L'Azienda, nel dichiararsi aperta ai feedback costruttivi da parte dei lavoratori e delle OO.SS. per il comune obiettivo di un buon funzionamento dei processi e dell'organizzazione del lavoro, si è detta disponibile ad approfondire nel merito le situazioni da noi evidenziate e a valutare gli opportuni interventi correttivi.

**Come OO.SS. abbiamo accolto positivamente la dichiarata disponibilità e ci riserviamo di verificare sul campo la corretta e fruttuosa applicazione del nuovo modello organizzativo e la concreta risoluzione delle problematiche da noi più volte sollevate. Abbiamo concordato con l'Azienda di portare avanti un confronto costante sui tanti temi che intendiamo affrontare, a cominciare dai Ruoli e Percorsi professionali. Gli incontri con l'Azienda proseguiranno già dalla prossima settimana.**

Per la proroga dell'iscrizione ad ALI dei colleghi già iscritti abbiamo sollecitato le Segreterie Nazionali e i Coordinamenti ISP a sbloccare la formalizzazione dell'accordo necessario, sospesa in stato ormai avanzato.

**Le Segreterie degli Organi di Coordinamento Intrum Italy**

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