



## PRIMO INCONTRO DEL 2020: PIATTAFORMA HR E SMART WORKING

**23.01.2020** – In apertura abbiamo rappresentato come OO.SS. il forte malcontento dei lavoratori per i modi e i tempi con i quali è stata gestita l'erogazione dei ticket pasto e per i forti disagi dovuti all'adozione della nuova piattaforma di presenze e assenze e di gestione del Personale che ad oggi funziona solo per una parte dei dipendenti (gli ex CAF ed ex Gextra, che peraltro lamentano diversi malfunzionamenti) e non copre il perimetro dei lavoratori ex Intesa Sanpaolo. Questi colleghi non hanno ancora la possibilità, ad esempio, di consultare il monte ferie, il monte ore, il proprio cartellino orologio ecc. Tutto ciò non è accettabile per un passaggio senz'altro complesso ma che veniva preparato da mesi ed era stato annunciato per il 1 gennaio 2020. Questo per non parlare di tutte le domande (permessi, congedi e quant'altro) che venivano gestite tramite People e al momento, in attesa di Workday, sono veicolate, con evidente aggravio per la funzione Risorse Umane, tramite la casella [IT.HR@intrum.com](mailto:IT.HR@intrum.com). Tornando sulla questione ticket, riteniamo grave il fatto che non ci sia stata comunicazione preventiva, né alle OO.SS. né ai colleghi, della nuova scadenza per l'erogazione (metà mese anziché inizio mese) peraltro non rispettata per i Daytronic. **Più in generale abbiamo contestato all'Azienda evidenti lacune nella comunicazione col Personale** (ultimi episodi quelli riguardanti il Fondo Sanitario per i colleghi ex CAF ed ex Gextra e Workplace, strumento aziendale di condivisione social non ancora disponibile per Intrum Italy), **nel rispetto delle scadenze annunciate e nell'organizzazione del comparto Risorse Umane, a nostro avviso non adeguatamente strutturato per le molteplici e complesse sfide che deve affrontare.**

L'Azienda ha riconosciuto alcune mancanze nell'ambito della comunicazione ma ha giustificato con problemi tecnici e non addebitabili alla sua volontà i numerosi inconvenienti riscontrati in questo inizio 2020. Sui ticket Daytronic ha attribuito il ritardo ad un mero errore del fornitore mentre non è stata in grado di fornirci una data certa per l'estensione del nuovo sistema presenze e assenze (incluse le timbrature virtuali) al Personale attualmente scoperto in quanto i test informatici sono tuttora in corso e i problemi di comunicazione tra reti e piattaforme diverse sono di non facile soluzione. L'obiettivo dichiarato è comunque quello di fare il più in fretta possibile per consentire ai colleghi la consultazione dei cedolini. A tal proposito l'Azienda ha precisato che sulla busta paga di gennaio dei colleghi ex Intesa non sarà presente la voce di calcolo relativa al TFR, che verrà recuperata nei successivi cedolini, a causa della ritardata comunicazione dei dati necessari da parte di Intesa Sanpaolo. Alla luce della presa in carico da parte di Intrum del sistema paghe anche per il perimetro di lavoratori gestito fino a dicembre da Intesa, siamo stati rassicurati rispetto alla regolare erogazione degli stipendi con valuta 27 gennaio.

Come OO.SS. abbiamo replicato che ci saremmo aspettati una gestione più attenta e scrupolosa di una transizione così delicata e che gli episodi verificatisi non contribuiscono a migliorare il clima aziendale, reso pesante da un anno complicato, e rischiano anzi di minare il rapporto di fiducia tra l'Azienda e i lavoratori.

Peraltro alle tante problematiche ormai note si sono aggiunti nel corso dell'anno, appesantendo ulteriormente il lavoro dei gestori, i controlli oltremodo pressanti effettuati sul loro operato da Intrum stessa e soprattutto da Intesa Sanpaolo.

Sul Fondo Sanitario l'Azienda ha assicurato che nei prossimi giorni il Fondo stesso invierà una mail per la registrazione a tutti i nuovi potenziali aderenti e poi anche l'Azienda indirizzerà a tutti i colleghi interessati un' informativa dettagliata. Nelle more, i colleghi, avendo diritto come da accordi all'iscrizione al Fondo Sanitario con decorrenza 1 gennaio 2020, pur non potendo ancora prenotare le strutture in convenzione tramite Unisalute, possono conservare le ricevute relative alle prestazioni sanitarie effettuate da inizio anno per poi presentare le richieste di rimborso appena saranno registrati sul sistema della polizza.

Sul sistema delle **timbrature virtuali** l'Azienda ha chiarito che, pur essendo il quarto d'ora di tolleranza previsto dall'accordo del 18 dicembre 2019 da considerarsi su base giornaliera, il sistema di fatto è in grado di calcolarlo o in ingresso o in uscita e attualmente lo sta considerando all'ingresso. Allo scopo di non penalizzare chi voglia timbrare l'ingresso alle 8 di mattina (che di fatto non usufruirebbe del quarto d'ora, ricadendo questo nella fascia che non viene considerata prestazione lavorativa) abbiamo chiesto che il calcolo sia spostato in uscita, in modo che tutti possano fruire della tolleranza anticipando l'orario della timbratura di uscita. L'Azienda ha accolto la nostra richiesta e chiederà alla società che gestisce il sistema timbrature di predisporre le modifiche necessarie. Resta confermato che le timbrature di ingresso effettuate dopo la fine della fascia di elasticità 8-9.30 daranno luogo a ritardo e andranno pertanto giustificate con apposite causali (banca ore o altro). Ci è stato poi comunicato che nel nuovo sistema sono presenti tutte le causali giustificative già previste in precedenza da Intesap. Su questo aspetto ci siamo riservati di effettuare delle verifiche puntuali e le eventuali segnalazioni del caso.

**Sullo Smart Working abbiamo richiamato l'Azienda al rispetto dell'accordo siglato il 27 maggio 2019 che prevedeva di partire col lavoro flessibile da gennaio 2020.**

L'Azienda ci ha comunicato che conta di far partire subito, nel giro di qualche settimana, il lavoro flessibile per le strutture Real Estate e Leasing (ex Provis ed ex REOCO) che già lo avevano effettuato in Intesa Sanpaolo e sono peraltro già dotate dei PC portatili. Ha poi manifestato l'intenzione di avviare nel breve periodo una sperimentazione con alcune strutture pilota che potranno essere tanto di Direzioni Centrali quanto Presidi. Il requisito indispensabile per essere inclusi nel pilota sarà quello di svolgere attività già digitalizzate (che non comportino quindi necessariamente l'utilizzo di documentazione cartacea). Verrà poi presa in considerazione dall'Azienda anche la percentuale di pendolari presenti nelle diverse strutture. Alle strutture selezionate per la sperimentazione verranno forniti inizialmente dei PC portatili da utilizzare a rotazione per lavorare da casa nelle giornate pianificate.

Sollecitata sulla tempistica di questa fase pilota, l'Azienda ci ha risposto che non è ancora in grado di dare scadenze certe in quanto la fornitura degli strumenti hardware necessari avviene tramite la DSI di Intesa Sanpaolo e segue pertanto un iter non immediato. Come OO.SS. abbiamo lamentato con forza il fatto che tale fornitura non sia già stata effettuata nei mesi scorsi. Abbiamo comunque chiesto che ci siano comunicate il prima possibile le strutture e le attività coinvolte nella fase pilota dello Smart working e le tempistiche della stessa, con l'obiettivo che, terminata la sperimentazione, il lavoro flessibile vada a regime e possa essere esteso al maggior numero possibile di colleghi. L'Azienda si è detta disponibile ad un incontro sull'argomento entro la metà di febbraio.

In chiusura di incontro l'Azienda ha introdotto l'argomento dei **Controlli a distanza**, materia normata dall'articolo 4 legge 300 del 1970 così come modificato dal cosiddetto Jobs Act del 2015, manifestando la volontà di stipulare un accordo finalizzato all'utilizzo di strumenti quali le videoregistrazioni ai soli fini di sicurezza e le registrazioni telefoniche per attività di phone collection a tutela dell'Azienda e dei lavoratori anche rispetto a eventuali contestazioni di clienti e/o committenti sulle transazioni effettuate. Da parte nostra, pur condividendo la necessità di pervenire ad un accordo sulla materia allo scopo di ridurre i margini di discrezionalità piuttosto ampi consentiti ai datori di lavoro dalla legge vigente (nel pieno rispetto, sia chiaro, della normativa sulla privacy) ci siamo riservati una riflessione approfondita su un tema così sensibile e delicato, nella convinzione che i suddetti strumenti, pur se legittimi, vadano usati solo quando strettamente necessari e vadano limitati ad un numero di casistiche che sia il più possibile preciso e circoscritto.

**Sulle altre questioni rimaste in sospeso quali, a titolo esemplificativo, quelle dell'antiriciclaggio e della privacy, abbiamo sollecitato per l'ennesima volta all'Azienda delle risposte che facciano chiarezza in maniera definitiva e ci siamo detti disponibili ad un confronto, anche a distanza, già nei prossimi giorni.**

**I Coordinamenti Sindacali Aziendali Intrum Italy**

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