



CONTEST E RIORGANIZZAZIONE: LA PAZIENZA DEI LAVORATORI HA UN LIMITE!

03.10.2019 – Come ormai noto, l’Azienda, di sua esclusiva iniziativa, ha varato per l’ultimo quadrimestre un contest che costituisce un sistema incentivante non negoziato con le OO.SS. Tale contest prevede, al raggiungimento degli obiettivi dati, aziendali, di comparto e di struttura, la distribuzione di premi diversificati per inquadramento/ruolo (Responsabile, Coordinatore e Gestore) ai presidi o ai team di lavoro vincitori nelle rispettive categorie in base alla percentuale di raggiungimento del proprio specifico obiettivo di struttura. La platea di riferimento è quella delle Operations di Intrum Italy. Quattro le categorie previste: Hub (o Aree), nella quale si avrà un solo vincitore, Presidi Territoriali, nell’ambito della quale saranno premiati i 3 presidi più performanti, Specialistico (presidi small ticket più Presidio di Salerno) con un solo vincitore, e infine la Struttura ex CAF nell’ambito della quale verrà premiato il team migliore tra tutti (incluso il team di closing). Il cancello che fa scattare tutti i premi per le diverse categorie è dato da un primo obiettivo di 595 milioni di incassi complessivi da centrare nel periodo settembre-dicembre 2019. Il secondo obiettivo, riferito alla stessa finestra temporale, che darebbe luogo ad un incremento di tutti i premi, è invece di 650 milioni.

Il bonus pool messo a disposizione dall’Azienda ammonta a 1,5 milioni di euro e non sarà in ogni caso decurtato ma eventuali residui dovuti ad una erogazione di premi complessivamente inferiore alla massima prevista verranno redistribuiti secondo criteri ad oggi non noti tra tutte le altre strutture aziendali, incluse quelle non dedicate al recupero ma impegnate in attività di tipo amministrativo e di supporto.

Come già anticipato tempo fa all’Azienda e come ribadito anche nell’ultimo incontro da remoto, **le scriventi OO.SS. sono contrarie** innanzitutto nel metodo **ad un “sistema incentivante” basato su questo tipo di contest**, che rischia di generare inutili pressioni sui lavoratori lasciando poi i più a bocca asciutta. Ma, a valle della presentazione del contest, la nostra contrarietà si estende anche al merito. Pur riconoscendo infatti che alcune distonie ravvisate in passato sono state rimosse (iniqua distribuzione dei premi tra presidi specialistici e territoriali) e che un minimo criterio di redistribuzione rispetto al meccanismo della gara è stato introdotto, rimangono a nostro avviso alcuni aspetti ingiustificabili e irricevibili. Atteso che non accettiamo di veder escluse a priori da questo sistema premiante strutture amministrative e di supporto che contribuiscono pienamente ai risultati aziendali svolgendo attività indispensabili per conto dei gestori e dell’Azienda nel suo complesso, rileviamo inoltre che, perfino nell’ambito del recupero, si assiste ad un vero e proprio “apartheid” nei confronti di attività quale il leasing, considerate evidentemente di seconda fascia. Risibile è la giustificazione addotta dall’Azienda secondo la quale non è stato possibile trovare strumenti di misurazione oggettiva per i risultati delle suddette lavorazioni.

Alla luce di quanto esposto siamo più che mai convinti della necessità di lavorare per il prossimo anno alla costruzione di un **sistema incentivante negoziato** con la controparte che riduca al minimo gli effetti collaterali di un’iniziativa aziendale come quella descritta.

La verità, secondo la nostra visione, è che una manovra di questo tipo effettuata a ottobre e con obiettivi che definire “sfidanti” è un eufemismo, somiglia più ad una mossa della disperazione che ad un piano serio e ponderato. Sembra infatti che non si sia tenuto minimamente conto delle molteplici difficoltà operative riscontrate per tutto l’anno e ancora oggi in gran parte irrisolte. Non può poi passare sotto silenzio il preoccupante **andamento dei flussi in ingresso dal partner Intesa Sanpaolo**, anche a seguito dell’accordo con Prelios sugli UTP. Se a questo si aggiungono l’incapacità finora dimostrata dall’Azienda di aggredire con forza il competitivo mercato italiano degli NPL e degli UTP e le criticità riscontrate anche su alcuni portafogli in gestione alle strutture ex CAF (delle quali non mancheremo di chiedere conto) il quadro che emerge è preoccupante. **Urge a nostro avviso un Piano Industriale che ci dica dove quest’Azienda vuole andare e come intende farlo non con mere dichiarazioni ma con numeri e progetti chiari e dettagliati.**

Veniamo ora all'argomento **riorganizzazione**. Salvo sorprese verremo finalmente convocati la prossima settimana per la presentazione ufficiale del nuovo organigramma, dal quale ci aspettiamo che, al di là della necessaria compensazione delle pesanti uscite registrate quest'anno nel top management, vengano affrontate alcune delle problematiche più macroscopiche che riguardano l'organizzazione del lavoro. Prima fra tutte lo **squilibrio ormai insopportabile nei carichi di lavoro individuali riscontrato tra i Presidi dello Specialistico e i Presidi del Territoriale**. Riteniamo poi che vada esaminata attentamente anche la situazione delle **strutture ex CAF** dove l'organizzazione del lavoro è radicalmente diversa ma i carichi appaiono comunque molto rilevanti e in taluni uffici il funzionigramma ci sembra troppo verticistico con il rischio di colli di bottiglia gerarchici e operativi (pensiamo in particolare al closing).

Frattanto registriamo con fastidio **fughe di notizie** che hanno anticipato pezzi rilevanti del nuovo organigramma generando, in assenza di un'informativa adeguata e tempestiva alle OO.SS., confusione e smarrimento tra i colleghi. Non si è trattato peraltro, a quanto ci risulta, di iniziative individuali ed estemporanee di singoli Responsabili bensì di azioni avallate dal top management. Riteniamo il fatto grave, come già rappresentato alla controparte, non tanto e non solo per una mera questione di bon ton o di corrette relazioni sindacali (che peraltro ci stanno a cuore) ma per l'immagine che in questo modo l'Azienda offre di sé stessa a lavoratori già provati da un anno critico e frustrante per molte ragioni. Il messaggio che passa è che in Intrum Italy regni l'anarchia e non esista una regia univoca e coerente.

Non ci sono poi piaciute le modalità e le tempistiche con le quali l'Azienda ha sottoposto ai colleghi in data 8 agosto, in pieno periodo di ferie, la **Lettera di Incarico per il Trattamento dei Dati Personali**, che presenta a nostro avviso clausole poco chiare in quanto apparentemente vessatorie nei confronti dei lavoratori anche rispetto ad analogia informativa sottoscritta ad esempio in Intesa Sanpaolo. Su questo tema ci siamo riservati gli approfondimenti del caso invitando la controparte a fare altrettanto e a valutare una possibile revisione del testo. Ci attendiamo nel merito risposte circostanziate che fughino qualunque dubbio o retropensiero.

Non ci sfuggono infine le tante altre questioni aperte, richiamate qui a titolo non esaustivo:

- **Smart working**, su cui chiederemo all'Azienda di lavorare fin d'ora per essere pronta, anche a livello tecnico, a partire effettivamente dal 1 gennaio 2020 così come previsto dall'accordo del 27/05/2019;
- Andamento del **progetto UTP** anche in relazione alle selezioni interne effettuate;
- Stato dell'arte del **progetto Partite IVA**;
- Completa **armonizzazione normativa dei colleghi ex CAF** entrati in Intrum Italy il 1 luglio 2019;
- Una chiara **informativa aziendale sulle condizioni bancarie agevolate** destinate al Personale;
- **Percorso assembleare informativo sul Fondo di Previdenza Complementare "Previbank"**;
- **Percorso informativo** che traghetti i colleghi ex CAF nel **Fondo Sanitario del Gruppo Intesa Sanpaolo**;
- **Convenzione di Intrum Italy con il Circolo ricreativo ALI** del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Su questi e altri temi, stante la priorità rivestita dall'imminente riorganizzazione, chiederemo un incontro ad hoc all'Azienda qualora nel prossimo incontro non vi sia il tempo per trattarli con la dovuta attenzione.

Intanto valuteremo approfonditamente il nuovo impianto societario sperando di trovarvi almeno alcune delle risposte delle quali i colleghi hanno bisogno per guardare con fiducia al futuro. Se le loro aspettative dovessero risultare ancora una volta deluse non esiteremo ad avviare una stagione di mobilitazione al fianco dei lavoratori, dei quali cercheremo di interpretare al meglio le difficoltà e le istanze.

I Coordinamenti Sindacali Aziendali Intrum Italy

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