



ADULTI NELLA STANZA

Facciamo parte di Accenture da ormai 6 mesi, nei quali abbiamo pazientato per dar tempo alla nuova proprietà di attuare i suoi piani: riteniamo sia un tempo sufficientemente ampio, pur nello scenario covid che stiamo vivendo. Stiamo per cominciare una nuova stagione di confronto con l'azienda, su tanti temi, ed è sempre più urgente per noi inquadrare tutti questi in uno scenario complessivo coerente.

Adesso serve un cambio di passo, troppe domande restano senza risposta: viviamo in una azienda a metà strada, dove non si sciolgono i nodi legati al passato e non si leggono quelli del futuro.

I lavoratori, e le OOS che li rappresentano, hanno dimostrato un grande senso di responsabilità e di adattamento: è tempo che vengano trattati da adulti e che venga spiegato quale è il futuro organizzativo, lavorativo e societario che li attende.

Vediamo intorno a noi una rapida evoluzione [anche societaria?] del settore finance di accenture operations, nella quale il nostro ruolo non è ancora per niente chiaro. Non possiamo che sottolineare i tre pilastri su cui poggia la nostra presenza in questo scenario:

- il CCNL del credito
- l'iscrizione ad ABI
- la conclusione ordinata della transizione da MPS attraverso le lettere di garanzia promesse ma mai redatte.

Sappiamo bene solo le grandi linee guida: la trasformazione che ci attende è digitale, sia operativa che culturale, attraverso l'integrazione nell'offerta Accenture. Ma non riusciamo a vederla. Vediamo soltanto una azienda che

- ha fornito strumenti informatici aziendali solo ed esclusivamente in funzione del telelavoro, e in nessun caso adeguata formazione al personale per orientarsi in un ambiente completamente nuovo
- parla solo in inglese, nonostante il CCNL specifichi espressamente che le comunicazioni aziendali debbano essere redatte in lingua italiana.
- è di fatto senza un organigramma, e completamente svuotata di competenze corporate, sostituite da fantomatiche funzioni centrali che niente conoscono del mondo bancario e della nostra peculiarità, in barba alle professionalità tuttora presenti in azienda.
- ha una organizzazione aziendale assente, in cui la gestione personale avviene in modo sbrigativo e superficiale, sovente improvvisata tirando qua e là una coperta corta, con lacune sempre più larghe ed evidenti che le rassicurazioni del delivery manager non spiegano abbastanza.

Tutti temi ineludibili, che non possono restare disgiunti dagli argomenti importanti che ci accingiamo a trattare:

- L'apertura del Fondo Esodi, per la quale è ineluttabile che non sia un evento fine a se stesso ma derivi da una vera e propria riorganizzazione aziendale articolata per gli anni a venire
- la definizione di un prossimo piano di rientri, anche parziali, in ufficio, che deve essere pianificato con tempi chiari e verifica accurata e capillare della adeguatezza degli uffici

- la stesura di una normativa sulla Smart Working, che per noi deve essere l'occasione per scrivere un testo avanzato, che serva non solo a Fruendo ma sia da esempio per la categoria e per il gruppo.

Siamo la punta tecnologicamente più avanzata del sistema bancario, il luogo dove si sta introducendo l'automazione e si trasforma il lavoro stesso in funzione della tecnologia.

Crediamo che questo primato debba trovare dimostrazione anche sul tavolo di trattativa, in ogni capitolo.

Siamo sotto gli occhi di tutto il sistema bancario, dimostriamo loro che siamo in grado di essere quel partner che Accenture vuol essere.

LE SEGRETERIE