



ABBIAMO GENTE ROCK

A seguito di nostra richiesta d'incontro con i vertici aziendali di Fruendo, avvenuta sulla scorta di un vociere fastidioso, venerdì scorso abbiamo incontrato il Delivery Manager Mattia Longoni.

A fronte delle numerose novità organizzative in atto nella nostra azienda rileviamo una costante **mancanza di confronto con la rappresentanza dei lavoratori**, che apprendono a piccole dosi ed a posteriori quanto dovrebbe essere anche di propria competenza, in relazione alle ricadute dirette sui lavoratori, senza mai avere un quadro complessivo di riferimento aziendale, determinando uno stato di **riorganizzazione permanente** che, abilmente, svicola da qualsiasi procedura prevista.

Questo è quanto ci è stato reso noto, ad oggi:

- *rientro in banca Mps dei colleghi di Lecce:*
il primo di marzo rientreranno senza distacco 14 colleghi come esito di un nuovo ricorso legale vinto. E' intenzione dell'azienda redistribuire le lavorazioni Widiba sui lavoratori rimanenti a Lecce, mentre quelle SOR saranno smistate sui poli di Abbiategrasso e Mantova;
- *termine commessa Ing entro fine anno:*
non ancora deciso su che lavorazione verrà ricollocato il personale coinvolto;
- *modifiche all'organigramma aziendale:*
Introduzione di ulteriori figure distaccate da Accenture;
- *automazione ed efficientamento*
dalle non meglio precisate automatizzazioni in corso, l'azienda prevede di poter liberare risorse per compensare quanto sopra.

Ancora una volta abbiamo sì ricevuto un rinnovato impegno a **migliorare i contenuti comunicativi** in incontri più frequenti ed articolati, tesi a verificare se le teorie aziendali sulle automazioni, trovino una veritiera e concreta applicazione nella realtà lavorativa quotidiana, che ad oggi appare ancora molto lontana.

Serve di più: una verifica puntuale e preventiva rispetto al progetto aziendale di medio/lungo termine.

In particolare:

- Verifica preventiva sugli eventuali risparmi in termini numerici di risorse derivanti da automazione ed efficientamenti
- Verifica sui metodi di copertura, assunzioni e/o distacchi e/o sub-appalti e/o redistribuzione lavorazioni sui Poli
- Ridefinizione fte necessari in base ai nuovi carichi di lavoro
- Inserimento di regole condivise nella contrattazione integrativa
- Ridefinizione Organigramma aziendale - Ruoli - Distacchi da altre aziende

Inoltre, abbiamo chiesto segnali chiari verso ciascun lavoratore, perennemente alle prese con la difficile conciliazione dei carichi di lavoro veri e propri con le altrettanto prioritarie esigenze di formazione e di adempimenti Accenture:

- ridefinizione organizzativa del tempo da dedicare alla attuazione dei percorsi formativi all'interno dell'orario di lavoro;
- valorizzazione delle competenze acquisite e delle esperienze qualificanti in corso

A questo proposito siamo anche in attesa di un prossimo confronto relativo al sistema valutativo, che deve avere chiare regole di assegnazione dei ruoli, percorsi di carriera e riconoscimenti.

Non siamo più disposti a rincorrere a posteriori la continua riorganizzazione aziendale.

Occorre : il coinvolgimento preventivo delle Organizzazioni Sindacali sulle modifiche organizzative che abbiano ricadute sul personale.

Milano, 10 febbraio 2022

Le Segreterie