

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 OOSS 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 [auspicato piano di rientri in ufficio](#), che deve essere pianificato con tempi chiari e la 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.

⇒ [scarica il comunicato originale](#)