



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, su cui rileviamo una **costante mancanza di confronto con la rappresentanza dei lavoratori**, che apprendono a piccole frazioni 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: le lavorazioni Widiba verranno quindi redistribuite 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 come verrà ricollocato il personale coinvolto
- **Modifiche all'organigramma aziendale** - Con l'introduzione di ulteriori figure distaccate da Accenture
- **Automazione ed efficientamento** - Dalle non meglio precisate automatizzazioni in corso si prevede di poter liberare risorse per compensare quanto sopra

Ancora una volta abbiamo ricevuto un rinnovato impegno a **migliorare i contenuti comunicativi** in incontri più frequenti e 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.

Le segreterie