



La scorsa settimana ha finalmente trovato accoglienza la richiesta che abbiamo da tempo inoltrato per [l'incontro con l'AD e Presidente Marco Massacesi](#), al quale abbiamo sottoposto priorità, criticità e aspettative di lavoratrici e lavoratori.

Viene confermato il [quadro complessivo dei Financial Services di Accenture Operations](#), con l'ambiziosa missione di automatizzare il sistema bancario italiano ed europeo, sotto **AFAST**, con una operazione del tutto analoga a **Fruendo**, arriva il **veicolo societario AST per BNL** (anche in questo caso per obbligazione contrattuale con il cliente). Fra le due aziende gemelle FRUENDO e AST ci saranno consedenze importanti (Roma, Firenze, Padova) ma non scambi di personale se non a livello di scambio di conoscenze.

Fruendo resta il veicolo societario dedicato a MPS, con la finalità principale della automazione ed il mantenimento delle principali garanzie e diritti (sedi, continuità aziendale, ecc.): un modello operativo "snello" che segue un'"onda trasformativa" nell'ottica di una "crescita inorganica" che porterà "maggiore stabilità alle persone". Traduzione: **il personale diminuisce in funzione della messa a regime dell'automazione**

È stato però riconosciuto come proprio **il fronte delle automazioni sia fortemente problematico e con importanti criticità** che al momento lo rendono ampiamente sottoutilizzato, a causa della intrinseca complessità e della necessità di condividere modalità di automazione con il cliente.

Abbiamo sottolineato come questo pone un grosso problema di organizzazione aziendale con **ricadute che sono tutte scaricate sul personale**, già in forte diminuzione **PRIMA** della realizzazione dei benefici della automazione, emerge quindi : **una forte criticità in molteplici settori non considerata correttamente**

E' sempre più pesante **l'assenza di un piano di assunzioni dirette e l'uso indiscriminato dei contratti a termine**, che condanniamo, a questo si aggiunge la ridefinizione del polo di Lecce che oggi parrebbe destinato a diventare un polo Widiba e la discussione di commesse come quella di ING che impatterebbe fortemente sul polo di Abbiategrasso.

Abbiamo sottolineato la [capacità delle persone di assecondare i cambiamenti che in questi anni ci hanno accompagnato](#) e che sarebbe ora di trovare una stabilità che permetta alle stesse di esprimere appieno tutto il loro potenziale senza sentirsi in un perenne trasloco.

Per poter inquadrare meglio tutto questo e affrontare le fasi finali della trattativa del Contratto Integrativo Aziendale abbiamo richiesto una **adeguata illustrazione dei dati di bilancio**, e approfondiremo le tematiche organizzative in un prossimo incontro con il Delivery Manager Mattia Longoni.

Abbiamo espresso l'esigenza di trovare in un futuro prossimo forme di dialogo che coinvolgano **tutti i lavoratori e lavoratrici dei Financial Services** a prescindere da divisioni in 'veicoli aziendali' (siamo 1500 persone in senso stretto, ma 4000 comprendendo tutte le specializzazioni afferenti ai financial services).

Abbiamo inoltre ribadito la **ASSOLUTA NECESSITA' di una sollecita chiusura della fase conflittuale in azienda**, con una lettera da parte di Mps contenente tutte le nostre osservazioni riguardo la pariteticità di diritti. Sul tema è stata ribadita la volontà della nostra azienda, ma l'interlocuzione con MPS non ha tuttora avuto significativi passi in avanti. **La strada per evitare il moltiplicarsi di tale conflittualità resta sempre una sola: [quella indicata dalle OO.SS.](#)**