



L'incontro del 14, inizialmente in calendario per la discussione del CIA lungamente promessa, si è trasformato in un lungo chiarimento riguardo al nuovo scenario aziendale illustrato [nei comunicati precedenti](#).

Esiste una profonda differenza tra “Condividere” un percorso e “Gestirne le criticità”, a fronte di mere comunicazioni di decisioni già prese.

Rimarcare che, per il sistema paese Italia, perdere posti di lavoro e processi non sia prospetticamente condivisibile, che non riuscire ad assumere stabilmente colleghi oggi a tempo determinato nella nostra azienda non dia garanzie concrete ai nostri colleghi più giovani, che non applicare il contratto del credito a tutta la filiera del credito crei un dumping contrattuale tra persone che fanno lo stesso lavoro non ci sembra così difficile da capire.

Questo non può portarci ad una condivisione generale delle strategie aziendali, (peraltro -come sempre- non richiesta “a monte” ma solo a “a valle”), ma -come sempre- a proporre e cercare soluzioni che nel loro complesso non vadano ulteriormente ad impattare in modo negativo sull'attività quotidiana e, di conseguenza, sulla vita di tutti i colleghi.

Manteniamo e ribadiamo quindi le nostre obiezioni: l'area contrattuale, i temi occupazionali, l'organizzazione del lavoro e l'assetto del settore sono TUTTI temi di responsabilità sociale d'impresa, e ci chiediamo se Accenture intenda estendere alle sue aziende bancarie, dove questi temi sono particolarmente urgenti, la certificazione SA8000 perseguita solo in alcune delle sue legal entity.

Detto questo, NOI, oggi, cosa possiamo e DOBBIAMO fare:

- ORGANIZZAZIONE AZIENDALE: Urgono assolutamente correttivi nella fase di programmazione che non ci mettano nelle condizioni di rincorrere le emergenze ma prevenirle, gestendo i colleghi a tempo determinato con una visione prospettica ALMENO di medio periodo e affidandosi ai processi di automazione solo DOPO averne verificato l'affidabilità, stante la contemporanea presenza di [organici ridotti](#), passaggi di lavorazioni sul Delivery Global e pressanti richieste del cliente principale.
- CONTRATTO INTEGRATIVO: Concludere [l'impervio percorso per il rinnovo](#)
- FONDO ESODI DI SETTORE: [strumento](#) attraverso il quale gestire il dimensionamento dell'organico in base alla riorganizzazione aziendale, nel solco di quanto già fatto dal cliente principale.

Rispetto al primo punto, dopo nostre sollecitazioni, sono stati inseriti un collega esterno in supporto al settore successioni e 2 colleghi interni a supporto del settore Widiba: due cerotti, per situazioni che andrebbero gestite in maniera preventiva, ascoltando con più rispetto sia le segnalazioni dei responsabili di settore che delle Organizzazioni Sindacali.

In relazione al processo di “reinternalizzazione” delle lavorazioni, ci sono stati comunicati i settori coinvolti, integralmente e/o parzialmente, con traguardo entro il mese di giugno:

Anticipi fatture – Estinzione conti – Ciclo passivo – Bonifici – Indagini e successioni – Leasing e Factoring – Mutui – Portabilità – Carte – Contenzioso – Garanzie

Con l'intento generale di spostare attività dal subappalto al Delivery Center di Chennai mantenendone in Fruendo 'cuore e cervello'.

Cuore e Cervello che, se sono tali, necessitano di ossigeno e calorie.