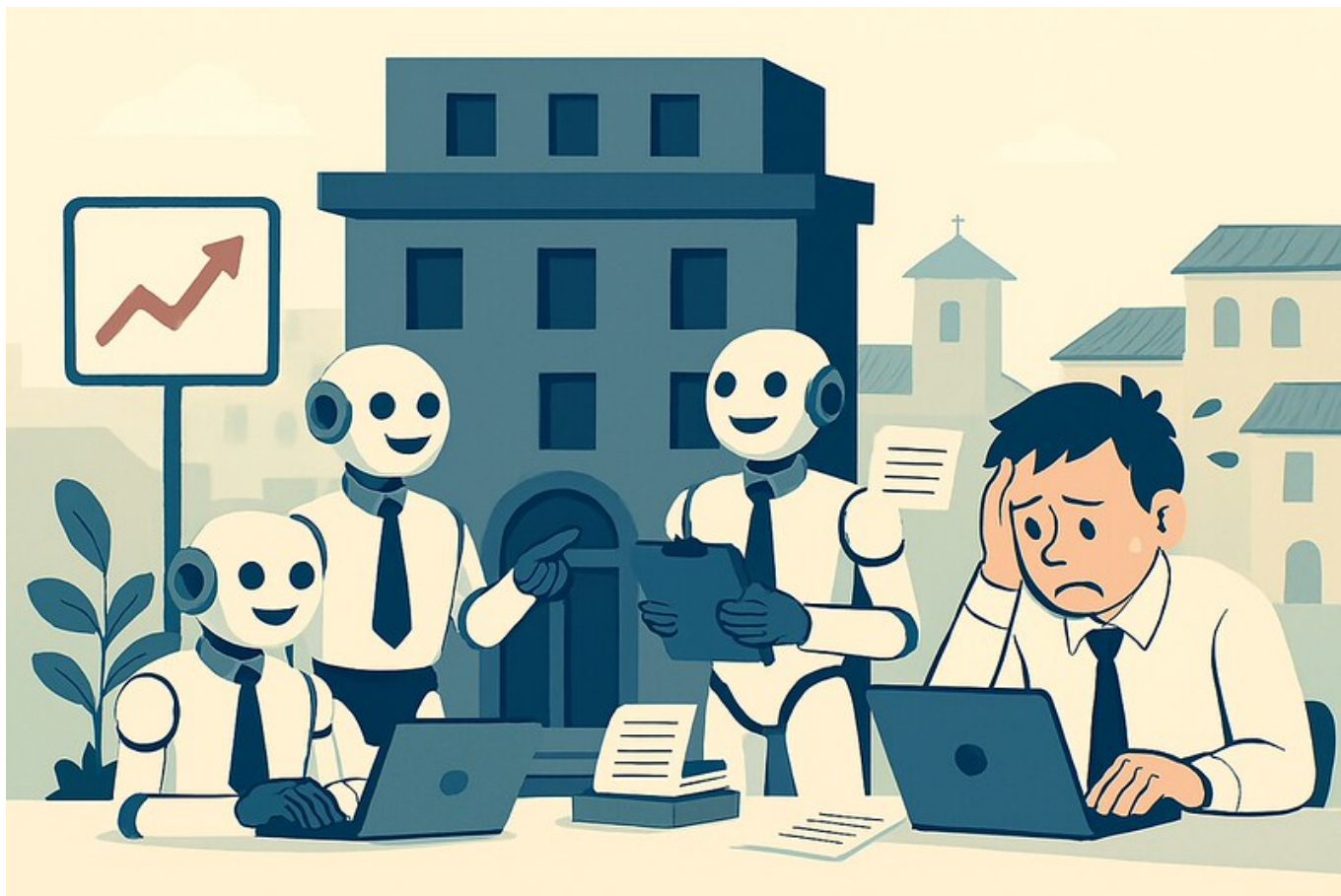




Abbiamo recentemente incontrato l'azienda per un resoconto specificatamente focalizzato sui criteri e sui risultati del processo di **premi e promozioni di giugno**.

L'azienda ha rappresentato una azione articolata in promozioni 'Accenture' (*non legate a promozioni da CCNL*), alcune promozioni da CCNL (*non legate a passaggi di livello Accenture*), e un numero definito consistente di "ritocchi sul salario base" (*superminimi riassorbibili*).

Le nostre considerazioni al riguardo sono state le seguenti:

- L'**indipendenza fra promozioni accenture e ccnl**, come più e più volte stigmatizzato, non è corretta: laddove c'è un percorso professionale aziendale questo deve essere direttamente correlato alla tassonomia definita dal nostro CCNL
- Le promozioni da CCNL, viceversa, hanno riguardato in massima parte personale con l'**automatismo in maturazione**: promozioni di necessità, quindi, e a costo zero.
- Contestiamo l'uso diffuso del **superminimo riassorbibile**, che in un quadro di aumenti contrattuali già definito è depotenziato in partenza, e che oltretutto interviene su una platea che in parte consistente sarebbe più consona ad un percorso professionale di crescita.
- In particolare, è **estremamente urgente definire i percorsi professionali** di numerosi colleghi cui sono stati assegnati da tempo ruoli di coordinamento e/o di [particolare responsabilità](#) senza adeguati riconoscimenti.
- Invitiamo l'azienda, in occasione del prossimo processo di *talent discussion, priorities and reflections*, a

[rivedere le posizioni presenti in azienda](#) alla luce delle previsioni degli articoli del CCNL relativi, in particolare su sviluppo professionale e di carriera, e definizione dei ruoli quadro e area **professionale**: lavoratori e lavoratrici [conoscono il loro contratto](#) e se ne aspettano la piena applicazione.

A livello organizzativo/andamentale, non ci sono state rappresentate particolari novità, se non all'interno di una **normale dinamica di evoluzione** e di un quadro costante di **buoni livelli di servizio**: in arrivo un nuovo applicativo per l'estero e maggiori volumi attesi su mutui, contenzioso e pignoramenti. Abbiamo espresso preoccupazione per la improvvisa fine della attività di assistenza applicativa widiba, cominciata appena lo scorso anno.

Abbiamo inoltre chiesto alla azienda di porre l'attenzione su una maggiore armonizzazione di rapporti con altre realtà del gruppo, e rinnovato con forza la richiesta di mettere il personale Fruendo in condizione di [essere protagonista del processo di cambiamento la cui radicalità è così con forza annunciata](#): siamo stati definiti a suo tempo **'cuore e cervello'** di questo settore, è tempo di **dimostrare fiducia nel personale che ha già accettato questa 'sfida' e che attende di esserne riconosciuto protagonista**.

Tutto questo dovrà essere ripreso a settembre e integrato con gli importanti temi che porta con sé la ripartenza del nuovo FY. Sia quelli interni – **come annunciati nella recente visita della nostra CEO global** – che esterni, con i cambiamenti che potrà portare l'**evoluzione organizzativa del nostro cliente**.

Le sfide future, di natura strategica e con potenziali implicazioni sulla mission aziendale, richiedono l'apertura di un tavolo sindacale che preveda [la partecipazione dell'AD](#) come parte centrale del confronto.

12-8-2025

Le segreterie

