

Abbiamo incontrato nuovamente l'azienda, al termine del periodo di presentazione domande per il fondo esuberi e dopo la segnalazione dei disagi evidenziati con l'ultimo volantino ([che puoi rileggere qui](#)). L'azienda si è dimostrata attenta alle nostre sollecitazioni, questo è quanto emerso:

FONDO ESUBERI

Dopo valutazione delle parti, sono state ricevute e **accolte tutte le 25 domande** di accesso nei termini richiesti da questa prima fase (data pensionamento entro 1/4/2025).

L'azienda si è inoltre resa disponibile ad una estensione, e quindi ad una **riapertura nei termini temporali** previsti dall'accordo sottoscritto, nei limiti che verranno definiti nei prossimi incontri.

SITUAZIONE AZIENDALE COMPLESSIVA

In merito alla situazione aziendale, sono stati discussi vari punti, che saranno approfonditi nei prossimi incontri, con gli interlocutori opportuni (Amministratore Delegato - Marco Massacesi per la "Zona rossa", Delivery Manager - Mattia Longoni per la "Zona Arancione" e delegazione aziendale per quanto riguarda la "Zona Gialla")

Situazione prospettica/complessiva dell'azienda - ZONA ROSSA

Necessità di avere una **visione complessiva di Fruendo in Accenture e in AFAST** nei prossimi anni, del ricorso a contratti atipici e determinati e delle modalità di spostamento di lavoratori e lavorazioni fra le varie legal entities del gruppo, con i **relativi CCNL applicati**, sia nelle diverse Legal Entity che nella capogruppo che si appresta a divenire: ".....polo specificatamente dedicato al mondo della finanza in tutte le sue declinazioni : banche tradizionali, banche online, assicurazioni, reti di distribuzione di strumenti finanziari..."

Occorre inoltre un celere completamento del percorso delle **lettere di garanzia**, e la definizione delle modalità di ingressi/assunzioni e di eventuali interscambi con altre Legal Entity del gruppo.

Situazione organizzativa dell'azienda - ZONA ARANCIONE

E' necessario riconsiderare l'organizzazione delle lavorazioni con particolare attenzione ai **servizi già oggi in sofferenza**, ai carichi di lavoro, alla programmazione nella sostituzione di colleghi in uscita per attivazione esodo o per eventuali prevedibili cessazioni di distacchi. Approfondire la formazione ed i percorsi/opportunità di carriera. Serve una **riorganizzazione del lavoro** che riveda il dimensionamento delle varie strutture/servizi e affronti da subito tutte le situazioni che ormai da troppo tempo sopravvivono solo grazie alla disponibilità dei colleghi.

Comunicazione aziendale e formazione - ZONA GIALLA

Abbiamo sollecitato maggiore cura nella **pianificazione della comunicazione**, e maggiore supporto nell'inserimento di ogni singolo collega nella nuova realtà aziendale. Serve un modello comunicativo univoco e chiaro, sia sui canali aziendali utilizzati che sul linguaggio.

Abbiamo chiesto particolare riguardo in questo senso sulla formazione: chiarito che la diffusa difficoltà a seguirla adeguatamente non è dovuta ad insofferenza, ma al senso di responsabilità dei lavoratori rispetto ai lavori da svolgere in contemporanea, abbiamo condiviso con l'azienda il principio per cui **la formazione deve invece avere uguale valore e considerazione del lavoro quotidiano**, ed essere quindi inserita nel normale orario di lavoro attraverso un calendario chiaro e una opportuna pianificazione che non gravi sul

complesso delle attività, chiaramente distinta fra obbligatoria e accessoria.

Come detto, su questi temi il confronto continuerà: **questi ultimi giorni dell'anno vedranno quindi un ricco calendario di incontri, sia su questi argomenti sia per aprire materialmente il confronto anche su "smart working "post-covid" e sui contenuti del rinnovo del CIA.**

[Scarica il PDF del comunicato](#)

