Riteniamo che sia tempo di rinnovare con i lavoratori e con l'azienda una serie di precisazioni sulle regole in essere, per certi versi ovvie, ma necessarie per poter ripristinare un modus vivendi compreso e condiviso da tutti, che superi le soluzioni eccezionali adottate in questo anno di pandemia e di contemporanea nuova organizzazione del lavoro, perché ne riscontriamo sovente la necessità. Per assicurare serenità nel vivere in modo positivo la nuova realtà aziendale e le nuove modalità di lavoro che sono ricche di spunti e prospettive nuove.
Ai colleghi ricordiamo che non c'è bisogno di 'comprimere' i propri diritti, che restano tali anche in questo pseudo-smartworking e con le nuove tecnologie, anzi chiediamo di prestare ancora più attenzione ad eventuali forme o situazioni che dovessero essere fuori dal perimetro del CCNL e del nostro CIA in essere.

TEMPO DI LAVORO, FORMAZIONE E STRAORDINARIO

Troppo spesso si soffre a far convivere nel tempo di lavoro quello da dedicare alla formazione fornita, molta e di qualità, con quello impiegato nella produzione vera e propria dei servizi, tanto che molti colleghi si dicono in affanno e 'costretti' a sopperire con straordinari e addirittura vengono "invitati" a svolgere i corsi fuori orario di lavoro e addirittura nel fine settimana.
Le regole del CCNL, ivi compreso il diritto alla disconnessione, sono già chiare, restano valide e rispettate. La formazione proposta dall'azienda, se non espressamente indicato essere facoltativa e accessoria (es. corsi di lingue), è da intendersi da svolgersi all'interno dell'orario di lavoro e nei giorni lavorativi. Sono i responsabili di area e di ufficio a dover consentirne lo svolgimento attraverso la programmazione dei tempi.
Gli stessi corsi non possono non essere poi calibrati sulle persone che debbono essere innanzitutto messe nelle condizioni, con la giusta strumentazione aziendale, TUTTI, di poterne fruire correttamente e senza sentirsi in alcun modo "inadeguati", sia per i contenuti che per il linguaggio con cui vengono proposti.
Non ottemperare a ciò significa, da parte aziendale, mettersi nelle condizioni di subire una causa per mobbing ed inottemperanza alle disposizioni contenute nella contrattazione nazionale.
Siamo una azienda che si fonda giustamente sulla oggettività dei dati e sulla loro organizzazione: questo deve essere l'approccio anche per questo aspetto. Ci aspettiamo che siano in allestimento strumenti di rendicontazione adeguati attraverso i quali ciascuno possa contabilizzare il tempo dedicato alla formazione ed ogni altra attività accessoria, in modo da far emergere in modo oggettivo il loro peso.
Parallelamente, ribadiamo come lo straordinario abbia delle regole chiare e ben condivise con l'azienda. Riassumiamole: lo

pseudo-smartworking che abbiamo adottato per esigenze pandemiche non prevede in nessun modo una “dilatazione” del tempo e dell’orario singolo di ogni lavoratore, e lo straordinario è, per definizione, straordinario, viene chiesto e autorizzato preventivamente dal capo servizio e successivamente rendicontato alle risorse umane, e viene regolato secondo il CCNL, in caso contrario non è fattibile.

COMUNICAZIONE INTERNA

Anche su questo aspetto, l’emergenza ha portato ad adottare soluzioni d’emergenza, che laddove ancora sussistano, vanno superate. L’uso di device personali e soprattutto di telefoni privati e sistemi di messaggistica non aziendale deve essere al più presto superato, anche per motivi di sicurezza, per tornare ad utilizzare ESCLUSIVAMENTE gli strumenti messi a disposizione dall’azienda. Laddove difettino, deve essere fatta evidenza per le opportune misure di adeguamento.
Rimane irrisolto il problema di dotare TUTTI i colleghi che lo necessitano di portatile, tale da permettere a TUTTI di essere sullo stesso piano, per quanto riguarda lavoro, comunicazioni e corsi.

ORGANIGRAMMA, DIMENSIONAMENTO ORGANICI

Occorre rendere chiaro ai lavoratori il loro posto nella organizzazione aziendale, che vada oltre alla stretta linea gerarchica, ma fornisca uno schema chiaro di riferimenti e di responsabilità aziendali interne ed esterne, per ogni aspetto della vita in azienda, e che informi convenientemente i lavoratori degli spostamenti, delle modalità di relazione e dei cambi di assetto organizzativo via via messi in atto.
Occorre rivedere e porre rimedio immediatamente al sottodimensionamento degli organici in cui sono, da troppo tempo, diversi settori aziendali, la diminuzione complessiva dei volumi regge, quando regge, solo in alcuni settori mentre altri annaspano ogni giorno e sopravvivono con la buona volontà dei colleghi che hanno, però, esaurito l’orizzonte della pazienza e, tornando all’organigramma, le pezze provvisorie con contratti a termine o “prestiti” da altre società del gruppo hanno le gambe corte.

In questi giorni ricorre un anno dall’acquisizione da parte di Accenture di Fruendo srl, in questo lasso di tempo molto si è fatto sia dalla parte datoriale che da parte delle OO.SS. per gestire l’emergenza derivata dal COVID-19, molto rimane da fare, vista una sorta di stabilità raggiunta che pone nuovi orizzonti e nuove sfide; il tutto seguendo una traccia ben precisa, scritta nero su bianco su CCNL e sul CIA che è stata conquistata in anni di lotte dal parte dei lavoratori e che seppur condivisa da tutti i soggetti in campo, va rafforzata e che ci deve vedere TUTTI sentinelle attente, a maggior ragione in questo momento in cui tutto sembra essere più diluito e lontano.

Milano, 3 marzo 2021 LE SEGRETERIE