Con l’apertura di un nuovo anno ‘fruendino’, riteniamo utile riassumere lo stato delle trattative in corso sui principali argomenti, le cui conclusioni potranno arrivare già dalle prossime settimane.

C.I.A.

Durante tutto il 2021, pur con alcuni stop dovuti ai possibili mutamenti di scenario del cliente principale che poi non si sono concretizzati, si sono a più riprese approfonditi e in buona parte definiti tutti i temi del rinnovo contrattuale. La direttrice lungo cui si sta delineando è l’integrazione con i sistemi e le modalità Accenture è in corso ma ancora non conclusa, in modo tale da preservare e conciliare le normative aziendali e di settore esistenti.
Questo consente alcune semplificazioni vantaggiose e cambiamenti più complessi che potranno essere adottati solo nella misura in cui portino benefici e risposte attese. Alcuni esempi in questo senso sono gli orari, che potrebbero essere semplificati ed elasticizzati con minor complessità gestionale per lavoratore ed azienda, ma anche i percorsi formativi e di carriera con i relativi riconoscimenti, che dovendo conciliare normative bancarie con strumenti metodologie e tassonomie Accenture necessitano ancora di approfondimenti articolati.
Le partite economiche sono quelle indicate a suo tempo nel Cia, ma tutto dovrà essere calibrato sulla situazione attuale, anche alla luce delle novità peggiorative relative alla polizza sanitaria, di cui parliamo più avanti.

SMARTWORKING

Parallelamente, si è portata avanti una trattativa per arrivare ad un accordo sull’introduzione del ‘vero’ smart working post emergenziale, che faccia evolvere l’attuale telelavoro di fatto in questa nuova modalità di lavoro.
Nonostante il tira e molla di previsioni sulla fine emergenza, purtroppo frustranti ancora oggi, si è discusso su come, anche qui, conciliare le modalità Accenture con le normative esistenti e quelle che via via sono state e vengono definite a livello nazionale e di settore. Le maggiori difficoltà vengono proprio da questa diversa impostazione normativa, più che dal contenuto pratico dello smart working che potrà essere adottato e revocato su base volontaria, per un periodo di tempo parziale infrasettimanale ed in forma sperimentale che vedrà un monitoraggio da parte delle scriventi Organizzazioni Sindacali.
La normativa dello smart working prevede che si aderisca attraverso un accordo individuale, previsto dalla legge, ma in una cornice di norme a tutela del lavoratore indicate in un accordo collettivo.
Questo tavolo, chiesto e sollecitato a suo tempo dalle OOSS a cui l’azienda ha risposto positivamente, è particolarmente

importante perché è a tutt'oggi uno dei primi accordi del genere nel settore bancario e nel gruppo Accenture stesso. L'obbiettivo è arrivare a sottoscrivere l'accordo con congruo anticipo rispetto all'auspicata fine emergenza.

POLIZZA SANITARIA

Come avete purtroppo appreso dalla comunicazione aziendale sono cambiate le condizioni della polizza. La polizza era scaduta, diventando non più sostenibile per una serie di motivi oggettivi, tra cui la platea dei beneficiari, ridotta ormai a circa un terzo, 350 persone dalle iniziali 1066, e la situazione sanitaria che tutti noi purtroppo ben conosciamo che ha fatto aumentare il ricorso alle prestazioni sanitarie spingendo l'utilizzo della polizza a livelli elevatissimi nei due anni scorsi, arrivando ad un rapporto del 140% tra premi incassati e pagati.
La scelta era: intervenire sui premi in aumento o sulle coperture in diminuzione. Sono state valutate diverse opzioni, coinvolgendo altre compagnie, ma il confronto tra tutte ha poi portato a ritenere comunque l'attuale di AON la migliore, bilanciando per quanto possibile i costi aumentati del 15% (rimasti a carico dell'azienda) con le coperture, riviste scorporando i familiari ma mantenendole invariate, oltre alla continuità gestionale con la stessa compagnia ed il mantenimento della convenzione pensionati. Per la decisione, che è comunque aziendale, è stata consultata la commissione welfare.
Per i motivi descritti, i tempi sono diventati molto stretti, per cui abbiamo chiesto all'azienda di informare tempestivamente i lavoratori.
Pur reputando che nello scenario descritto quella sottoscritta sia di fatto uno dei migliori risultati ottenibili, non possiamo che rilevare il notevole aggravio di fatto sulle famiglie della gran parte dei lavoratori in un periodo storico così particolarmente segnato dai temi sanitari. In sede di trattativa Cia, con monitoraggi dell'andamento 2022 e con i futuri rinnovi, sarà necessario trovare forme di mitigazione degli oneri ricaduti sui lavoratori.

PROTOCOLLO COVID E RETURN TO OFFICE

È in calendario un ulteriore incontro venerdì su questi temi, una prima verifica del protocollo proposto ha evidenziato criticità sia sul metodo di controllo in ingresso nei poli sprovvisti di portineria che nell'applicazione delle modalità di rientro in azienda sino al termine dello stato di emergenza , ve ne daremo tempestiva informativa con un apposito comunicato.

CARICHI DI LAVORO – DIMENSIONAMENTO ORGANICI – ASSUNZIONI

La "Rivoluzione" imposta dalla pandemia ci ha visto, in emergenza, applicare la metodologia del "telelavoro" praticamente su tutti i colleghi in Fruendo, ad eccezione ovviamente di coloro che hanno lavori non-remotizzabili. Come in tutte le fasi emergenziali, dopo un primo impasse dovuto alla necessità di dotare tutti i colleghi della strumentazione necessaria, abbiamo dato tutti prova (dati alla mano) di "reggere" più che bene, ognuno dalla propria casa, i carichi di lavoro che, con il tempo sono tornati in molti settori a livelli pre-pandemici.
Tutto questo, a nostro avviso, è avvenuto perché tutti i colleghi, quando è servito, sono andati "oltre" i normali orari di lavoro, oltre gli aumentati carichi di lavoro determinati non solo dal graduale ritorno a carichi pre-pandemici ma anche dall'introduzione di programmi e programmini di rilevazione varie, oltre ai dimensionamenti degli organici sempre più all'osso, oltre i rinnovi dei contratti a termine tirati sino all'ultima possibilità legale per poi non trasformarsi praticamente mai in una stabilizzazione nella nostra azienda, oltre un'infinita serie di "Call" in cui, per risolvere qualcosa, il tempo

impiegato è risultato quantomeno triplo rispetto all'approccio consueto.
Sono tutti temi che si debbono legare con la fine dello stato emergenziale, ora è l'Azienda che deve andare "oltre", e ritornare su un tavolo di discussione che ricomprenda tutte queste tematiche fondamentali.

In questo anno ci troveremo ad affrontare tutti questi temi aziendali, oltre a quelli, davvero cronici, legati al cliente MPS, su cui torneremo. Lo faremo portando al tavolo ancora maggiore impegno e determinazione nel portare a compimento il percorso descritto, consci di rappresentare una realtà molto più importante della sua entità numerica sia nello scenario bancario che in quello ancora più vasto e frastagliato di Accenture.
La nostra è infatti una azienda investita direttamente da tutti i maggiori temi di attualità: la trasformazione digitale, l'area contrattuale, lo Smart working, l'internazionalizzazione, le regole dell'appalto di servizi, la legalità, il ricambio generazionale, lo stress lavoro correlato.
Chi scrive è consapevole della responsabilità di rappresentare un pezzo importante di molti altri scenari.