



Il confronto serrato con l'azienda sta proseguendo secondo le linee guida che abbiamo illustrato nei precedenti comunicati. Il focus finora è stato ovviamente incentrato sugli [effetti della riorganizzazione dovuta all'uscita dei distaccati mps col l'attivazione del fondo](#).

A due settimane di distanza, possiamo dire che le evidenze che abbiamo portato al tavolo, sia tecniche che organizzative, si sono rivelate fondate dando all'azienda la possibilità di intervenire.

Se la discontinuità del 1 dicembre è, pur nelle difficoltà, in via di superamento è **grazie allo straordinario impegno dimostrato ancora una volta dai lavoratori Fruendo**, aiutato più da un temporaneo calo congiunturale di carichi di lavoro piuttosto che dalla soluzione di problemi tecnici e innovazioni tecnologiche.

Restano evidenti, seppur in via di risoluzione, i problemi delle **abilitazioni** per i nuovi colleghi, le difficoltà legate a **cambiamenti operativi decisi dal cliente** Mps ed in alcune realtà i **volumi di arretrati** cui la disponibilità a straordinari anche festivi dei colleghi ha tamponato un'organizzazione del lavoro non corretta. A questo proposito le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto un intervento diverso, basato sul semplice concetto di **avere più risorse a disposizione nei settori coinvolti**.

[Come abbiamo già detto](#), questo era un passaggio 'obbligato' da una scadenza non decisa in azienda; d'ora in avanti serve:

- **proseguire il confronto** col metodo impostato
- programmare i **successivi step di riorganizzazione con maggior congruo anticipo** evitando la necessità di 'sforzi' straordinari
- **riconoscere il valore del personale** investendo sulla loro crescita, sulle loro capacità e sul loro know how che va ben oltre i task quotidiani, e **dando risposte alle loro richieste**.
- Lasciare **la valutazione ultima sui reali effetti derivanti dalle automazioni alla struttura Fruendo**, quella che conosce da dentro il merito delle lavorazioni
- Aprire una riflessione franca sul **ricorso al personale esterno e temporaneo**.
- Riportare definitivamente i **canali comunicativi entro le policies aziendali**, evitando ricorso a devices e canali comunicativi non compliant.

Sui punti della [nostra agenda](#), **abbiamo finalmente l'impegno di aprire un confronto conclusivo sul CIA dalla metà di gennaio**.

Il completamento della riorganizzazione complessiva della nostra Azienda ed il tema collegato dell'attivazione del fondo esuberi in Fruendo resta nell'agenda, consapevoli che anche l'azienda lo riconosce essere un tema di **'importanza elevata'**.

Fra dicembre e gennaio verrà **riassegnato il personale di Abbiategrasso** oggi operativo sulla commessa Ing in scadenza, come richiesto dalle Organizzazioni Sindacali senza passaggi ad attività estemporanee, sostanzialmente su un'unica attività continuativa, **Widiba**, salvo 4/5 risorse indirizzate su attività Sor Mps;

restando operative su Ing sino a giugno 2 colleghi.

Una precisazione doverosa riguardo alle recenti promozioni: la comunicazione Accenture dichiara la massima trasparenza sul tema, ma ancora una volta **pone le proprie procedure e policies al di sopra di quelle contrattuali**. Così, di fatto, comunica ufficialmente le sole promozioni che hanno effetti sui livelli gerarchici aziendali, mentre relega ad 'aumenti di stipendio' le altre, che pur ci sono, confondendo quindi le promozioni vere e proprie con le assegnazioni di ruolo. Ci sono state comunicate infatti **un totale di 12 promozioni**, e un quadro ancora più ampio di premi erogati. Affronteremo il tema in sede CIA.

Approssimandosi la fine anno, infine, ci è stato comunicato che anche per il 2023 la **polizza sanitaria resta invariata nelle coperture** -quindi con i familiari non compresi-, in un mercato che vede generalmente ancora lievitare i premi.