



ORARIO DI LAVORO – A partire dal 1° giugno come sapete verrà introdotto il nuovo orario flessibile. Abbiamo richiesto chiarimenti riguardo ai part-time esclusi, e possiamo confermare che i pochi casi interessati manterranno la flessibilità già esistente. Inoltre, stiamo monitorando le trattative in corso nelle aziende bancarie riguardo alla riduzione di mezz'ora a partire da luglio, in modo da poter adottare la migliore soluzione per tempo.

ESTENSIONE SMART WORKING PER I FRAGILI – Abbiamo condiviso i criteri per l'accettazione delle domande di deroga ai 12 giorni di smart working. Ogni lavoratore può inoltrare richiesta a Risorse Umane, giustificandola con la documentazione adeguata. L'azienda è orientata a garantire la massima flessibilità nei casi giustificati, con la richiesta di presenza per un numero minimo di giorni al mese. Le sole situazioni prese in esame saranno di tipo sanitario e di salute: quelle gravi avranno rinnovi periodici (inizialmente fino a luglio), e quelle temporalmente circoscritte (come gravidanze a rischio o convalescenze prolungate) per il relativo tempo necessario. Va da sé che questa iniziativa non si deve sovrapporre a malattie, permessi ed ogni altra agevolazione già prevista dalle norme.

E' inoltre già operativa la normativa relativa al **congedo parentale del padre** (paternity leave).

ORGANIZZAZIONE – Abbiamo ricevuto l'elenco dei nuovi responsabili e abbiamo discusso lo stato generale

dell'organizzazione. Oltre ai colleghi distaccati da MPS e le collaborazioni con altri colleghi Accenture (in particolare Afast Trieste), ci sono circa 100 dipendenti della società esterna Microdata che lavorano con noi: tematica che vede oggi **il 20% della forza lavoro in Fruendo in subappalto a terze parti a cui non viene applicato il ccnl del credito sulla quale è irrinunciabile un ragionamento complessivo di strategia aziendale.**

In modo diretto Fruendo impiega 1 interinale e 4 persone in staff leasing. Le lavorazioni di cui ci occupiamo sono principalmente quelle del cliente principale, ma integrate in alcuni servizi con lavorazioni analoghe per altri clienti bancari accenture.

Apprezziamo il **clima di dialogo** e continueremo a lavorare per affrontare le criticità organizzative dovute **all'insufficienza di personale in alcuni settori**. Vogliamo ribadire che le OO.SS. sono sempre state al fianco dei dipendenti, e affronteremo ogni sfida con spirito costruttivo.

È sempre con quello spirito costruttivo che affrontiamo una organizzazione aziendale articolata, in cui i dipendenti Fruendo non sono la maggioranza dei lavoratori che per Fruendo lavorano, ma che, per estensione, ci sentiamo di rappresentare. **Costruiamo quotidianamente relazioni industriali di qualità, non vogliamo che si esauriscano lentamente per la riduzione del perimetro a cui applicarle.**

Per questo non tolleriamo forzature in stile "mercato" dove l'azienda, a poche settimane dalla chiusura del fondo, va offrendo buonuscite a determinati colleghi al fine di convincerli ad abbandonare il posto di lavoro: **l'unico ed accettabile strumento per gestire dinamiche di riduzione di personale è e resta il Fondo Esuberi di Settore, nelle sue varie articolazioni. Se l'azienda ritiene necessario riaprire i margini stabiliti dall'ultimo accordo, siamo e restiamo a disposizione per parlarne, in un equilibrio di risorse complessivo che garantisca la continuità aziendale.**