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.**