



In assenza di convocazioni o comunicazioni dall' incontro del 30 luglio, a fine settembre abbiamo chiesto la ripresa del dialogo su tutti i temi in agenda con una lettera, resa nota ai nostri iscritti.

Non abbiamo trovato accoglimento nemmeno per questa iniziativa, abbiamo rilevato con rammarico un deterioramento della qualità del dialogo, con difficoltà a mantenere alto il livello dei contenuti, data la scarsità di tempo a disposizione.

Abbiamo richiesto pertanto un incontro ex art 14, formalità che mai prima era stata valutata necessaria in precedenza, che prevede un obbligo di comunicazione su organici, carichi e ritmi di lavoro e condizioni igienico ambientali, che si è svolto lunedì 3 novembre.

A latere dell'incontro, l'azienda ci ha informato della conferma della **polizza AON** per il 2026 alle stesse condizioni, mentre sul **premio aziendale** concordato nel cia, pur essendo passato due mesi dalla chiusura del fiscal year, non c'è ancora conferma ufficiale, stante il protrarsi della approvazione formale dei bilanci. Il quadro dei parametri di riferimento appare comunque quello atteso, ma l'erogazione non potrà avvenire nel mese di novembre, ma, come già ipotizzato in sede cia, nel mese di dicembre, sotto forma di frange benefits (esentasse) attraverso l'attivazione di una piattaforma già in uso in altre legal entity del gruppo.

L'incontro è durato una ora e mezza, in calce riportiamo punto per punto le questioni sollevate e le risposte ricevute.

Nel complesso, apprezziamo la volontà dichiarata di **dare priorità al tema della formazione**, al quale va affiancato compiutamente quello della **crescita professionale con i criteri CCNL**, nonché un focus più approfondito sulle **criticità organizzative emerse**, in particolare in quei settori dove è emerso un **forte ricorso al lavoro straordinario**. Serve una analisi maggiormente critica sugli automatismi e le relative conseguenze **sull'organizzazione del lavoro** e maggiore dettaglio nelle zone di intersezione con le altre LE.

Auspichiamo che il **nuovo incontro già calendarizzato per la fine novembre** colmi queste aspettative, riempia i troppi spazi vuoti lasciati dal primo e porti le risposte qualificate che ci attendiamo.

Non ci stancheremo mai di chiedere **maggior profondità, dialogo, contenuti**; consapevoli ancora una volta del quadro complesso a vari livelli in cui ci troviamo, senza forzature, ma attendendosi un livello di approfondimento e condivisione maggiore, che sarà necessario per affrontare le sfide che attendono nel prossimo futuro.

Rimane immutata la necessità di capire come evolverà e che direzione prenderà l'azienda Fruendo, alla luce delle prossime scadenze che l'attendono e degli accadimenti che hanno coinvolto il nostro cliente.

I temi affrontati, nel dettaglio:

Carichi e ritmi di lavoro

- statistiche su straordinari suddivisi per area/dipartimento e polo:

ci sono stati forniti i dati per polo e per area, non per dipartimento: da questi, si evince chiaramente che c'è un ricorso importante e strutturale al lavoro straordinario in particolare nel Polo di Firenze, nelle aree "Carte di pagamento, indagini bancarie, regolamenti tributi" e "servizi transazionali Italia ed estero, assegni ed effetti", e, pur in misura minore, anche nel "credito accentrato banca e mutui" di Roma.

- Stato avanzamento fruizione ferie e permessi ed eventuali criticità

l'azienda ci ha riferito che non si rilevano criticità

- verifica su applicazione Smart working ed eventuali criticità rilevate

l'azienda ci ha riferito che non si rilevano né criticità né necessità di revisione

- utilizzo distaccati e relativa normativa di gestione

chiesto a fronte di ricorrenti necessità di chiarimento sulle rispettive norme in vigore tra azienda distaccante e distaccataria, l'azienda si è limitata ad ascoltare le nostre considerazioni

- valutazione della qualità delle innovazioni tecnologiche introdotte, per dipartimento

l'azienda ha illustrato brevemente il progetto di integrare in synops processi ad oggi non ancora presenti, e le iniziative in corso sui processi dai volumi maggiori (esempio, il contenzioso). Prendiamo atto che non è stato risposto al quesito su quelle introdotte per dipartimento, parlando solo di quelle future, con un solo "esempio" accennato.

- valutazione congiunta qualità ricorso a ticket Payroll e zucchetti

l'azienda ha preso atto senza replicare dei rilievi sulla lentezza e scarsa risposta dei ticket Payroll, mentre è stata chiarita la correttezza dei dati presenti su zucchetti a fronte di alcune segnalazioni.

Organici

- quantificazione organico diviso per area/polo/azienda di appartenenza

l'azienda ha fornito i dati richiesti, da cui si rileva che impiega 189 dipendenti diretti e 135 distaccati mps, i quali risultano maggioranza in 4 sedi su 7

- quantificazione ricorso a terze parti e a Distacchi/subappalti interni al gruppo

l'azienda ha dichiarato di avvalersi di circa 50 fte da aziende del gruppo, senza dettagli su sedi, contratti applicati, e modalità di ingaggio (distacco o subappalto), di un solo interinale diretto, e di circa 116 fte da terze parti. Su queste ultime, è in corso una ridistribuzione di attività verso personale di altre LE Accenture: abbiamo chiesto alla azienda di non sottovalutare il know how importante acquisito da personale che ha la sola differenza di non essere assunto direttamente.

- commesse dove personale fruendo si occupa in distacco/subappalto di lavorazioni di altre aziende del gruppo

l'azienda ha citato alcune esperienze in corso senza né quantificare il personale coinvolto né la modalità di ingaggio (distacco o subappalto), sottolineando per contro l'efficacia nel fare fattore comune con altri clienti

- info su ennesima iniziativa di incentivi individuali all'uscita e relative misure compensative

ribadita la contrarietà delle OO.ss. Ad una pratica che dovrebbe essere gestita attraverso il fondo esodi di settore, l'azienda ha dichiarato trattarsi di pochi casi circoscritti che non necessitano di misure compensative, e di non avere obiettivi legati alla policy global di efficientamento degli organici.

- focus su ruoli di responsabilità di personale non dipendente diretto

punto richiesto per verificare la crescita professione e l'adeguato riconoscimento del personale dipendente,

l'azienda non ha avuto nessuna dichiarazione in merito

- ruolo dei responsabili nella applicazione di regole di gestione del personale

chiesto chiarimento circa la consolidata prassi di limitata autonomia decisionale dei vari responsabili, risposta circoscritta alla sola necessità di verifica della effettiva fruizione del monte ferie entro l'anno

- Stato di avanzamento applicazione area "liquid workforce" e criteri riassegnazione mansioni

area ancora "all'inizio", è stato poi accennato alla creazione di nuovi capufficio, ma senza impegni in percorsi professionali e riconoscimenti di carriera.

- info su programmi formativi specialistici aziendali e di settore

ribadita la disponibilità della sola formazione tecnologica fornita da Accenture, senza al momento possibilità di accedere a formazione specialistica di settore. Al tema verrà dedicato prioritariamente il prossimo incontro in calendario a fine mese.

- valutazione dettate a dotazione strumentale

l'azienda avvierà una riflessione sulla adeguatezza della dotazione strumentale in funzione della possibilità di accedere a tutte le risorse e le opportunità del gruppo (es. copilot)

Condizioni igienico ambientali

- risolta la criticità sul polo di Abbiategrasso, attualmente il polo di Mantova, dopo un breve periodo di smart obbligatorio, è tornato agibile, ma necessità di interventi strutturali urgenti previsti da parte della proprietà per la metà di novembre, che risolvano il problema delle infiltrazioni d'acqua. Vigileremo in merito, affinché questa situazione si risolva.

11-11-2025

Le segreterie

