

Nei giorni scorsi MPS ha avviato la procedura di riorganizzazione per il **reintegro di tutti i 109 distaccati sul nostro polo di Lecce**, destinandoli ad una nuova lavorazione, in due tranches di 68 persone a luglio e 41 a fine anno.

La trattativa [in MPS](#) determinerà i dettagli e le modalità del loro rientro, ma questa vicenda **apre direttamente in Fruendo una simmetrica e notevolissima riorganizzazione**, dato che il lavoro svolto da questi colleghi resterà in azienda, cambiando volto al **terzo polo aziendale** più popoloso, che si avvia ad essere **il primo senza la presenza del personale distaccato**.

In un primo incontro l'azienda ci ha illustrato le bozze del piano con cui intende affrontare la prima parte (luglio) di questa vicenda, con queste direttrici:

DI CHI SI TRATTA

SOR Lecce ospita oggi circa la metà degli addetti a questo servizio con Mantova e Abbiategrasso: da qui verranno distolte 36 persone (32% del totale).

HELP DESK INTERNO Lecce ospita circa il 40% di tutto il personale help desk insieme a Siena e Mantova, ma fortemente specializzato sui prodotti e servizi: da qui verranno a mancare 27 persone (33% del totale).

A queste si aggiungono infine 6 persone di vari UFFICI CENTRALI/STAFF

COME SI INTENDE FAR FRONTE

- **Calo di volumi** già previsto e concordato con il cliente MPS prima del virus nella misura del 20%
- Conseguente **redistribuzione** di competenze sugli altri poli che già ospitano altre specializzazioni di questi stessi servizi
- **Recupero di risorse** da piccoli efficientamenti interni (indagini bancarie Mantova) e riorganizzazione attività (ING Abbiategrasso)
- **Esternalizzazione a Bservices** di altre attività atte a liberare altro personale da dirottare sul SOR
- **Affidamento a terze parti Accenture** di segmenti di lavorazioni Help Desk.
- **Piano di formazione** e affiancamento per il personale coinvolto

CONSIDERAZIONI

- Il **calo di volumi** non può e non deve tradursi in un semplice equivalente taglio numerico di personale, perché tutte le lavorazioni hanno per loro natura una parte consistente non direttamente proporzionale.
- La **formazione del personale** coinvolto deve prevedere tempi e modi adeguati, anche in sede -compatibilmente con le norme di sicurezza-, e step di verifica.
- La vicenda impatta su numerosi **ruoli di responsabilità** che dovranno essere riassegnati: pur immaginando uno snellimento delle strutture, occorre che anche da questo punto di vista emerga chiaramente la volontà di investire sul personale interno rimanente.
- Il **territorio di Lecce** necessita di una risposta più complessiva ed esaustiva in merito al suo ridisegno e non limitata ai destini dei singoli, al fine di non discioglierne progressivamente la specializzazione senza alcun piano di mantenimento di lungo periodo.
- La previsione di affidare a **personale esterno** parte delle lavorazioni [mantiene aperta](#) e rende improcrastinabile la necessità di un chiarimento complessivo nel merito dell'**area contrattuale del credito**, che non è assolutamente in discussione in Fruendo ma riguarda o potrebbe riguardare le lavorazioni che verranno appaltate al di fuori della nostra azienda.

Su tutti questi punti emersi attendiamo dall'azienda nei prossimi incontri risposte adeguate ed esaustive, le cui direttrici si inseriscano in **un piano da cui possa trarre indicazioni l'intera azienda**: quel che varrà per Lecce varrà per tutti, in prospettiva. E' questo, infatti, il primo banco di prova su cui i lavoratori di tutti i poli misureranno la consistenza delle parole d'ordine della nuova proprietà.

Scarica il [PDF](#)