

Secondo Luigi Mastrosanti, coordinatore Fabi Bnl-Bnp Paribas, è stata decisiva la posizione di fermezza assunta

Emergenza superata anche grazie ai sindacati

DI GAUDENZIO FREGONARA

«**N**ei mesi appena trascorsi abbiamo vissuto una fase inedita per tutti anche nelle relazioni industriali. Soprattutto nella fase iniziale si è acceso uno scontro durissimo tra le organizzazioni sindacali da una parte e l'azienda dall'altra, in merito ai dispositivi di sicurezza e alle misure di prevenzione, complice anche lo stato di iniziale confusione generale in materia». È quanto sostiene il coordinatore Fabi del gruppo Bnl Bnp Paribas, Luigi Mastrosanti, secondo il quale «la fermezza del tavolo sindacale e il coinvolgimento dei massimi vertici aziendali hanno però consentito di superare quella fase».

Domanda. È andato tutto bene?

Risposta. No, certamente non tutto è andato bene. Non sono mancati altri momenti di tensione, di scontro e persino di denuncia, soprattutto a livello locale. Ci sono stati ritardi, disservizi e difficoltà di vario genere, spesso dovuti alla contingenza locale, ad esempio nella fornitura dei dispositivi (mascherine, disinfettanti e divisori), ma lo sforzo complessivo è stato indubbiamente notevole.

D. Entriamo nel dettaglio. Quali misure sono state adottate, grazie all'impegno sindacale sulla base degli accordi con i sindacati?

R. È stato possibile mettere in campo un massiccio ricorso al lavoro flessibile, smart working/flexible working, esteso anche a molti ruoli della rete e permessi per colleghi con patologie gravi e con immunodeficienza, sono state messe a disposizione delle colleghe e dei colleghi le ore della banca del tempo solidale secondo regole condivise, la Cassa sanitaria ha esteso gratuitamente le coperture all'emergenza Covid-19, siamo intervenuti a rimodulare in maniera più compatibile con le esigenze dei lavoratori le norme per la fruizione delle ferie. Queste misure unitamente ai protocolli di settore ed alle norme governative hanno senz'altro contribuito ad affrontare la fase più problematica della crisi.

D. Vi siete limitati a gestire l'emergenza?

R. No, come per tutti

i settori della banca l'attività sindacale non si è limitata all'emergenza. A fine giugno abbiamo proceduto alla proroga dei protocolli aziendali in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro, del protocollo per addetti a canali ad accesso remoto e del protocollo sulla formazione, nonché ad un accordo per la devoluzione di parte dei permessi sindacali alla banca del tempo solidale. A fine maggio abbiamo definito gli accordi per l'accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà.

D. Sono stati portati avanti accordi per esuberanti durante questi mesi difficili?

R. Lo scorso 4 marzo abbiamo sottoscritto un accordo, particolarmente significativo, volto all'uscita volontaria ed incentivata di 150 colleghi con accesso a pensione Quota 100, Opzione Donna e Riscatto Laurea, accordo esteso ad ulteriori 40 colleghi a fine maggio, su pressione degli stessi colleghi interessati.

D. Quante sono state le assunzioni, a fronte delle uscite concordate?

R. Il dato più significativo di questo accordo è stato proprio il mantenimento di un tasso di sostituzione 2:1 sul numero complessivo delle uscite: assunzioni. Sono state così create opportunità di nuova occupazione rivolte a giovani da destinare in grande prevalenza

alla Rete, per un totale di 95 assunzioni, nonostante la crisi Covid e nonostante l'appello a livello di Gruppo Bnp Paribas a valorizzare risorse interne prima di accedere al mercato esterno. La vicenda Covid ha ribadito nei fatti il ruolo fondamentale delle organizzazioni sindacali nel settore e in questa azienda. Le relazioni industriali sono sempre state consapevolmente una risorsa strategica per la comunità aziendale e sono certo che in Bnl sia forte la consapevolezza che la continuità su questa strada sia irrinunciabile.

D. Quali sono prospettive per il futuro della banca?

R. Per poter parlare del futuro attendiamo con fiducia di sapere qualcosa di

più del piano strategico 2021-2024, di cui ancora non abbiamo comunicazioni ufficiali ma si è fatto cenno in qualche dichiarazione. Certo non ci accontenteremo di leggerlo sulla stampa.

D. Fissi i paletti sui quali vorrebbe incardinare le relazioni industriali post-emergenza.

R. Un tema imprescindibile è fin da subito quello del ruolo della rete nel rapporto con le altre realtà organizzative aziendali. Il Covid ha fatto emergere in modo drammatico la distinzione che all'interno della stessa azienda esiste tra chi deve assicurare un servizio definito per legge essenziale, perché servizio pubblico e al pubblico, e quindi tenuto ad esporsi fisicamente e chi può più agevolmente, seppure con le sue problematiche, accedere al lavoro agile. Ma bisogna guardare anche con una prospettiva di lungo periodo.

D. Spieghi meglio...

R. Ritengo debba essere una priorità dei vertici aziendali e delle organizzazioni sindacali fare in modo che questa distinzione non si trasformi in divisione della comunità aziendale e dei lavoratori. A più breve termine ritengo doveroso e prioritario che l'azienda dimostri gratitudine per coloro che hanno sentito la responsabilità del servizio al Paese, facendosi carico di assicurare l'apertura delle agenzie, indipendentemente dai dati di produzione del periodo. (riproduzione riservata)

