

Amenta (Fabi): «Digitale e AI senza sacrificare i diritti»

di Gaudenzio Fregonara

«Il nostro obiettivo è governare il cambiamento senza sacrificare diritti, tutele e dignità professionale. La trasformazione digitale e organizzativa deve passare dal dialogo, non dalle imposizioni». Il segretario nazionale Fabi, Emanuele Amenta, fa il punto sulle questioni più urgenti e sulle prospettive nei gruppi Unicredit e Bnl.

Domanda. Partiamo da Unicredit. Ci sono circa 500 lavoratori "sospesi", in attesa di uscire...

Risposta. Parliamo di lavoratrici e lavoratori che hanno maturato i requisiti per l'uscita, ma non hanno ancora potuto concretizzarla per ragioni tecniche o organizzative. Attendiamo di tornare al tavolo delle trattative per dare quanto prima risposte ai colleghi.

D. Cosa chiedete per il Vap del prossimo anno?

R. Un sistema premiante, trasparente e coerente con gli obiettivi aziendali reali. Non possiamo accettare meccanismi che scaricano sui colleghi le responsabilità di scelte gestionali o di mercato.

D. Uno dei temi più innovativi riguarda il "Buddy Bunk", la chat aziendale. Come si sta affrontando la questione, anche in relazione all'intelligenza artificiale?

R. È un tema cruciale. L'introduzione dell'AI nelle piattaforme interne cambia radicalmente il modo in cui comunichiamo. Stiamo chiedendo regole chiare per la gestione delle chat, la tutela della privacy, la separazione tra attività lavorativa e vita personale. Inoltre, vogliamo capire come vengono utilizzati i dati e garantire che l'uso dell'AI non si traduca in un controllo indiretto sui lavoratori. Così come si discute di come normare nuove figure professionali. Dobbiamo definire mansioni, percorsi di carriera, formazione e tutele, evitando che si creino disparità o incertezze. La professionalità va riconosciuta e valorizzata, non lasciata in una zona grigia.

D. In Bnl Bnp Paribas il primo tema è quello dei distacchi del personale dopo le recenti sentenze. Cosa sta accadendo?

R. La sentenza del 30 ottobre ha disposto il reintegro di 38 dipendenti a Napoli, riconoscendo l'illegittimità della loro cessione. Tuttavia, l'azienda ha comunicato il loro distacco presso la stessa società cui

erano stati ceduti. È una forzatura che contestiamo: un reintegro deve significare ritorno in azienda, non un nuovo distacco camuffato.

D. Sugli inquadramenti professionali, l'accordo è ancora in discussione?

R. L'azienda continua a mantenere vincoli introdotti nel 2016, in un periodo di crisi ormai superato, che oggi bloccano la crescita professionale. Noi chiediamo di rimuovere quei paletti e di ripristinare percorsi di carriera equi e meritocratici.

D. E in discussione anche la modifica dell'accordo sull'utilizzo dei canali telematici.

R. Si tratta dell'accordo del 2021 in materia di articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. L'azienda propone modifiche legate a nuove esigenze tecniche e organizzative. Il confronto è serrato ma costruttivo: ci sono state aperture da entrambe le parti, anche se restano nodi da sciogliere, che affronteremo nei prossimi incontri già fissati.

D. Sul protocollo dei canali remoti, invece, si discute di condizioni di lavoro e tutela delle persone.

R. Soprattutto per i colleghi dei poli Direct e del Csc, che lavorano interamente "in cuffia". Il rinnovo del protocollo deve rafforzare tutele su turni, indennità, genitorialità, stress lavoro-correlato e work-life balance. È un fronte in crescita e merita grande attenzione.

D. Il Fondo pensione Bnl. C'è l'ipotesi di fusione con gli altri fondi del gruppo Bnp Paribas...

R. È una proposta complessa, che coinvolge anche le altre società del gruppo. L'obiettivo dichiarato è aumentare la base iscritti, ma noi vogliamo capire bene le conseguenze reali per gli aderenti, in termini di rendimenti, governance e diritti acquisiti. La prudenza, in questo caso, è d'obbligo. (riproduzione riservata)



Emanuele Amenta Fabi

