

Al Datore di Lavoro di
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Dott. Fabio Rastrelli
Al R.S.P.P. di
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Arch. Dario Russignaga
Al Medico Coordinatore di
Intesa Sanpaolo S.p.A.
Dott. Maurizio Coggiola

Su periodicità riunioni e urgenze legate alla fase

Buongiorno,

gli RLS rispetto alla riunione plenaria di venerdì scorso, il cui O.d.g. era il seguente:

- Quadro epidemiologico
- Quadro normativo
- Attività di affiancamento integrazione UBI
- Approfondimento Lettera RLS Next WOW

evidenziano che, in considerazione della ristrettezza del tempo concesso alla riunione, i punti 1 e 4 non sono stati minimamente toccati, in quanto si è proceduto ad una interessante illustrazione dei provvedimenti riguardo le future vaccinazioni in azienda, comprimendo il tempo a disposizione per la trattazione degli altri punti all'O.d.g.

Consideriamo una grave mancanza aziendale la sostanziale assenza di confronto sull'imminente partenza del modello New WOW.

Ci troviamo in una fase cruciale di ristrutturazione aziendale, dalle cospicue ricadute in termini di salute e sicurezza, per giunta in corrispondenza di inediti picchi dei contagi, pervasività delle zone rosse e tuttora insufficiente diffusione dei vaccini. Chiediamo di ritornare, per il momento, alla cadenza settimanale delle riunioni plenarie e di organizzare, nel medesimo arco temporale, anche le riunioni territoriali di raccordo e di coordinamento.

Riteniamo non adeguata la durata di due ore delle riunioni plenarie in questo particolare contesto di riorganizzazione aziendale e di pesanti cambiamenti del modello organizzativo del lavoro; il tempo é insufficiente per consentire l'esposizione delle nostre ragioni e per affrontare un esauriente confronto con la parte aziendale: richiediamo pertanto un'ulteriore riunione, entro questa settimana, sugli argomenti richiamati con la presenza di BDT, di durata congrua rispetto ai temi da affrontare (es. un'intera mattinata o pomeriggio).

Per quanto appreso venerdì scorso, riteniamo molto rischiosa dal punto di vista epidemiologico la previsione di affiancamenti fisici ai colleghi UBI, a nostro avviso riguardanti conoscenze trasmissibili anche da remoto; in ultimo sottolineiamo i numerosi trasferimenti che avverranno a far tempo dal 12 c.m. in ogni ruolo organizzativo (Direttori, Coordinatori, Gestori) e le eccezioni espresse dai tecnici dell'ASL di Torino 3 Rivoli relativamente all'idoneità al rischio biologico per le visiere fornite dall'Azienda.

Per questo motivo ribadiamo la richiesta che gli affiancamenti vengano effettuati prioritariamente in remoto, salvo casi del tutto sporadici, nei quali andrà garantito comunque il distanziamento minimo di legge, pari a un metro, con le necessarie pause, vista la difficoltà che i colleghi avranno dato l'utilizzo continuativo delle visiere durante le ore lavorative, come già evidenziato dai medici competenti aziendali. Nel caso di affiancamento in presenza, particolare attenzione dovrà essere posta affinché ai colleghi dell'ex rete Ubi siano forniti per tempo idonei DPI, quali le visiere.

Altresì riteniamo che la mobilità interna, ancorché non più espressamente vietata dal legislatore, resti un elemento di forte rischio contagio. Chiediamo quindi il mantenimento delle attuali limitazioni alle trasferte.

In ottemperanza al Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Sar-Cov2 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 6 aprile 2021, ribadiamo la richiesta di un corposo utilizzo dello smart working, trovando irrazionale ed ingiustificato il ricorso ad attività quasi esclusivamente in presenza vista la situazione di grave crisi pandemica, che espone il personale ad un potenziale rischio di contagio.

Occorre non abbassare l'attenzione sul rispetto delle distanze e sul contenimento degli affollamenti nei luoghi di lavoro, in ogni contesto: a titolo esemplificativo e non esaustivo, appaiono particolarmente critiche le imminenti introduzioni delle filiali Agribusiness, in un contesto di forti accorpamenti.

Riteniamo che nessuno debba essere esposto a maggior rischio per attuare un progetto aziendale posto in essere in un momento critico, e non possiamo che evidenziare un elemento stridente: in altri frangenti, nonostante richieste contrarie da parte sindacale, la formazione non viene mai erogata in presenza.

Ricordiamo che è compito del Datore di Lavoro, ai sensi del D. 81/2008, garantire in ogni frangente, ed in ogni passaggio aziendale, la massima tutela possibile della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Milano, 12 aprile 2021

GLI RLS DI GRUPPO INTESA SANPAOLO