

Di seguito vi mettiamo a disposizione le 2 lettere degli RLS di Gruppo Intesa Sanpaolo, inviate all'Azienda in data 20 maggio 2021, che riguardano, rispettivamente, la formalizzazione delle richieste avanzate dagli RLS negli incontri con Datore di Lavoro e RSPP e la richiesta di verifica per l'adeguamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) relativamente alle problematiche dello Smart Working e al nuovo modo di lavorare dei colleghi della rete.

La Segreteria di Gruppo

Lettera 1

Al Datore di Lavoro Dott. Fabio Rastrelli
Al R.S.P.P. Arch. Dario Russignaga
A Gulisano Luigi

Oggetto: richieste avanzate dagli RLS nelle pregresse riunioni.

Con la presente comunicazione, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza del gruppo Intesa Sanpaolo firmatari, intendono formalizzare le istanze avanzate nelle pregresse riunioni.

Più precisamente abbiamo richiesto:

- che l'invio delle mail di convocazione venga effettuato con un congruo margine di tempo (almeno due giorni prima della convocazione), al fine di consentire di poter giustificare con un certo anticipo l'assenza ai Responsabili;
- che, le slides di presentazione delle singole riunioni vengano inviate con un certo anticipo, al fine di permettere ai RLS di poterle visionare per tempo ed eventualmente, preparare gli interventi e/o le domande riferite alle singole presentazioni;
- che venga redatto nel giro di qualche giorno, il verbale della riunione, naturalmente aperto alle osservazioni degli RLS, in quanto, dopo averci confermato tale gestione, i verbali ultimi a disposizione, caricati su e-Safety - Area Documentale RLS, non risultano sempre essere aggiornati;

In considerazione, inoltre, del forte impatto che ha avuto e continua ad avere l'integrazione del Gruppo Ubi in ISP, nonché vista la recente migrazione del sistema informatico, attese le segnalazioni di criticità che ci pervengono, in considerazione della riconducibilità allo stress lavoro correlato, si richiede che venga convocata con urgenza una riunione con tale oggetto, al fine di avanzare proposte atte a ridurre tale fenomeno che, ad oggi, a nostro parere, è a livelli preoccupanti.

In relazione all'aggiornamento nr. 50 del 14.05 u.s. rappresentiamo poi che a nostro avviso la survey predisposta con Innovation center e IMT Lucca non può essere interpretata come analisi dello SLC dovuto al modello commerciale adottato.

Nello stesso documento, in tema di Next WoW, sono poi del tutto assenti le osservazioni avanzate dagli scriventi. Si rimarca, tra l'altro, come ormai non di progetto deve intendersi ma come di modello di servizio stante l'avvio di tale modello su un numero significativo di uffici\filiali. Ci corre l'obbligo di sottolineare come ancora una volta l'informativa sia stata carente e tardiva e la consultazione degli RLS non possiamo considerarla conclusa in quanto a nessuna delle osservazioni avanzate è stata data risposta formale.

Sollecitiamo un riscontro alla ns. comunicazione del 22/04 u.s., in particolare al punto 6 della stessa ove si richiedeva "il numero complessivo dei contagi nel perimetro del nuovo Gruppo Intesa Sanpaolo Spa dall'inizio della pandemia".

Ricordiamo in ultimo la necessità di riuscire, in ogni riunione, ad esaurire l'ordine del giorno. Il confronto sulle tematiche di salute e sicurezza necessita di un tempo adeguato che non può essere compresso.

In attesa di vedere confermate queste richieste nel minor tempo possibile, cogliamo l'occasione per porgere distinti saluti.

I RLS firmatari

Lettera 2

Al Datore di Lavoro Dott. Rastrelli Fabio
Al RSPP Arch. Russignaga Dario
Al Resp. Dei Medici Competenti Dott. Coggiola Maurizio

Oggetto: Verifica adeguamento DVR.

Con la presente, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza del Gruppo Intesa Sanpaolo firmatari, intendono richiedere formalmente una risposta al mancato aggiornamento del DVR relativamente alla valutazione del rischio stress lavoro correlato in riferimento alle problematiche relative allo Smart Working e al nuovo modo di lavorare dei colleghi della rete (a puro titolo esemplificativo e non esaustivo: continui cambiamenti del modo di fissare appuntamenti, distanziamento, uso pressoché totale delle mascherine e delle visiere, senza alcuna previsione di pause, etc...).

Inoltre, ad oggi non sono stati ancora classificati i nuovi gruppi omogenei riferiti alle mutate condizioni organizzative e di lavoro, riguardanti la rete filiali (nuova figura del gestore base addetto alla gestione dell'ingresso, verifica della temperatura, etc...)

Per ciò che riguarda il lavoro da remoto, il necessario adattamento dello Smart Working alla normativa emergenziale ha portato all'adozione di un modello che ha evidenziato tutta una serie di elementi stressogeni, tra i quali citiamo, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Isolamento prolungato;
- Asfissiante orientamento ad obiettivi e risultati;
- Iperconnessione e conseguente ridotta conciliazione dei tempi di vita - lavoro;
- Mancanza di sufficiente formazione su specifiche competenze tecnologiche;
- Insufficienza delle relazioni e delle modalità di comunicazione con colleghi e superiori.

Pertanto, essendo trascorsi oltre 14 mesi dall'inizio della pandemia CoVid-19, i RLS chiedono che venga immediatamente fatta una puntuale valutazione e verifica, a seguito dei cambiamenti posti in essere a livello organizzativo, come previsto anche dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche, che all'art. 29 (Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi) al comma 3, cita testualmente:

“La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate. Nelle ipotesi di cui ai periodi che precedono il documento di valutazione dei rischi deve essere rielaborato, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, nel termine di trenta giorni dalle rispettive causali. Anche in caso di rielaborazione della valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell’aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.”

Inoltre, l’art. 30 dello stesso Decreto Legislativo (Modelli di organizzazione e di gestione), dichiara che Il modello di organizzazione e di gestione deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi, e al comma b) inserisce anche “alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;”.

In attesa di una cortese quanto celere risposta in merito alla problematica sopra indicata, cogliamo l’occasione per porgere distinti.

I RLS firmatari