

LETTERA RLS IN RELAZIONE AL NEW WAY OF WORKING

**Al Datore di Lavoro di Intesa Sanpaolo
S.p.A.**



Al R.S.P.P. Intesa Sanpaolo S.p.A.

A Medicina del Lavoro

Smart Working e scenari afferenti il c.d. New Way of Working

Facciamo seguito alla nostra precedente lettera del 16 marzo 2021 sullo stesso tema, che si intende qui richiamata in toto.

Rimarchiamo che la principale criticità appare l'assunto dichiarato di ottimizzazione degli spazi attraverso la messa in sharing di gran parte delle postazioni. Leggendo le scarse informazioni fornite ci pare che il nuovo modello lavorativo risponda prioritariamente a criteri di economie di scala e di massimizzazione dei risultati economici, mentre è nostro interesse, e obbligo aziendale, porre in primo piano un'approfondita e corretta **valutazione dell'impatto sulla salute delle persone.**

A nostro avviso, come dimostra l'esperienza dell'ultimo anno, i luoghi di lavoro devono essere pensati strutturalmente in modo da presidiare efficacemente il rischio biologico (sia quello legato all'attuale periodo pandemico, sia quello possibile per nuove epidemie). Sotto questo aspetto, particolarmente critica nel New WOW appare la gestione ipotizzata per le aree comuni (cit. riquadro sottostante). Risulta evidente in tal caso, l'impossibilità di garantire sempre un'efficace sanificazione, vista la costante alternanza degli occupanti, a maggior

ragione nell'ipotesi di occupazioni per fasce orarie: **soluzione che rigettiamo e non condividiamo.**

Ribadendo il concetto già espresso nella nostra precedente lettera sul New WOW (una PDL per ciascun lavoratrice/lavoratore), esprimiamo la nostra più netta contrarietà, anche per la difficoltà di gestione, da un punto di vista dei contagi, a perseguire la condivisione delle postazioni ed a realizzare un aumento delle aree di co-working, comuni persino a strutture diverse.

Relativamente alle postazioni di lavoro che l'azienda sta predisponendo, operative dal 12 aprile 2021 negli uffici Direzionali, ad esempio sulla piazza di Pavia, esprimiamo forti perplessità in merito alle stesse che non rispettano le distanze minime previste, considerando lo spazio tra lo schermo e la seduta.

Permane, comunque, la valutazione da effettuare relativamente alla conformità della tutela dei videoterminalisti.

Riteniamo, quindi, non idonee le scrivanie fornite in attinenza all'operatività prevista per quelle Strutture. Si evidenzia la necessità di adeguati spazi per riporre le pratiche in lavorazione, vista la costante permanenza del materiale cartaceo; da considerare, inoltre, il maggior rischio procurato alla vista dalla visione di un documento a video piuttosto che su carta.

Il modello presentato appare evoluzione dell'attuale New Concept di cui abbiamo più volte rimarcato la **palese inadeguatezza** relativamente alla pandemia in atto. D'altra parte, anche Tutela Aziendale in una slide consegnateci ha dichiarato quanto segue:

Il periodo di lockdown ha evidenziato alcune rigidità dell'attuale modello New Concept in relazione all'utilizzo dinamico degli spazi, stimolando riflessioni sull'opportunità di attivare un'impostazione che preveda un utilizzo più stanziale della postazione nell'arco della giornata lavorativa

Rimaniamo pertanto particolarmente perplessi nel constatare che i "problemi nell'utilizzo dinamico degli spazi" diverrebbero con il New WOW patrimonio dell'intera Rete. Tutto ciò ci appare senza senso, quindi, **chiediamo che venga meno l'idea di basare il New WOW su postazioni condivise.**

L'osservazione dell'applicazione dello smart working nel nostro Gruppo, ove è regolato da

ormai alcuni anni, in particolare in questo periodo pandemico, ha evidenziato a nostro avviso un problema di stress lavoro correlato che temiamo possa essere acuito dall'introduzione di New WOW. I numerosissimi accorpamenti, già preannunciati, aumenteranno il sovraffollamento delle strutture residue e la soluzione individuata (prenotazione della postazione) potrà introdurre un'ulteriore aliquota di stress lavoro-correlato per vari motivi concomitanti, ineliminabili, tutti ben osservati sinora nelle Filiali New Concept.

Queste problematiche sono ben conosciute dall'Azienda, rilevabili dal seguente messaggio rivolto ai colleghi degli Uffici Direzionali:

“nell’ottica di gestire una maggiore presenza in sede/ufficio che possa riattivare la socialità, evitando il rischio di isolamento da ‘smart working continuo’, senza alcun obbligo e nel rispetto delle indicazioni per la salute e sicurezza dei colleghi, si invita a: trovare il giusto equilibrio fra lavoro a distanza e in presenza, evitando di isolarsi troppo; considerare che ‘tornare’ può far bene a equilibrio e benessere; valorizzare le occasioni di incontro con i colleghi e con il Responsabile, sempre nel rispetto delle norme di sicurezza; ricordare di utilizzare le postazioni igienizzate e che consentono il distanziamento sociale (a prescindere da quella abituale) e poi lasciarle in ordine”.

Parole condivisibili, che devono valere per tutti, nell’ottica di **contenere lo stress**.

Altro elemento di SLC da noi osservato è la difficoltà da parte dei colleghi al rispetto degli orari di lavoro; moltissime sono le segnalazioni a noi pervenute in cui i colleghi lamentano di lavorare ben oltre le 7:30 contrattuali con conseguenze sull’equilibrio psicofisico. Sul punto chiediamo di poter avere un incontro tramite Tutela aziendale col gruppo aziendale di psicologi del lavoro per un’analisi del fenomeno, al fine di valutare una specifica rilevazione del livello di SLC in occasione del lavoro in smart working ma anche per valutare l’utilità di specifici percorsi formativi.

Infine, l’esperienza di questi anni ci ha consentito di rilevare problemi ergonomici durante lo svolgimento di questa modalità operativa. Dolori muscoloscheletrici, sciatalgie, arrossamento degli occhi appaiono in aumento. Poiché il ricorso allo smart working si va estendendo ad una platea crescente di lavoratori, in coerenza con il combinato disposto dell’art. 2087 c.c. e del Dlgs. 81/08, proponiamo di fornire ai colleghi strumenti di lavoro che contrastino e riducano i rischi evidenziati. Segnaliamo le difficoltà di chi lavora normalmente con due schermi (FOL ed altre strutture). Non sono pochi i colleghi che hanno acquistato a spese proprie un secondo

schermo. Anche su questo tema riteniamo utile un confronto con Medicina del Lavoro.

GLI RLS DI GRUPPO INTESA SANPAOLO