

**Al Datore di Lavoro di**  
Intesa Sanpaolo Spa  
Dr.ssa Paola Angeletti

**Al Responsabile Sicurezza sul Lavoro**  
Intesa Sanpaolo Spa  
Dr. Fabio Rastrelli

**Al R.S.P.P. di**  
Intesa Sanpaolo Spa  
Arch. Dario Russignaga

**Ai Medici Coordinatori ISP**  
Dott. Maurizio Coggiola  
Dott. Paolo Carrer

## **Oggetto: Giornata mondiale della Salute e Sicurezza sul Lavoro**

Abbiamo visto, come tutti, il messaggio presente sulla *home page* aziendale circa la ricorrenza di cui all'oggetto, con contributi in video della Dottoressa Paola Angeletti e del Dottor Fabio Rastrelli.

Tuttavia, affinché questa giornata vada oltre il momento di celebrazione, dobbiamo guardare ai rischi che continuano a generare preoccupazione e conseguenze, specie quelli meno presidiati.

Siamo stati i primi a rivendicare davanti all'Azienda, per usare le parole della Dottoressa Angeletti, la necessità di *“mettere al centro la relazione fra persona, salute e benessere”*, e lo abbiamo fatto richiamando **l'obbligo, per il Datore di Lavoro, di adottare le prassi più avanzate** per mitigare quell'insieme di fattori che possono determinare, nelle lavoratrici e nei lavoratori, pesanti sofferenze prima psicologiche e poi anche fisiche, applicando con determinazione le indicazioni contenute nella specifica normativa europea ISO 45003 e le raccomandazioni in materia emanate della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione.

Queste richieste, a tutt'oggi, sono rimaste inascoltate.

Per adeguarsi ai *“migliori standard internazionali”*, come diceva con ragione il Dr. Rastrelli, è *“fondamentale l'impegno di tutti”*, ma, a nostro avviso, in primo luogo del Datore di Lavoro. La sperimentazione di *“nuovi processi organizzativi”* (ossia la spinta ad utilizzare sempre di più lo smart working ed il lavoro a distanza) aumenta, a nostro avviso, il perimetro del rischio psicosociale; *“iperconnessione, tecnostress e isolamento”* sono tra i nuovi rischi ai quali il Datore di Lavoro deve dare risposta e cercare soluzioni in maniera concreta ed efficace.

Se è vero che l'azienda vuole davvero dare *“sempre maggiore attenzione ai rischi psicosociali”* non basta cambiare nome alle strutture interne, come è stato fatto di recente; non bastano le pur benvenute visite mediche volontarie citate nella clip; non bastano neppure le domande sulla salute psicologica che sono state introdotte e formulate durante le visite obbligatorie per la sorveglianza sanitaria ai videoterminalisti.

Non basta un team di psicologi a disposizione di chi è già arrivato all'esaurimento, come non basta fare delle valutazioni sul rischio stress lavoro correlato, che secondo noi non raggiungono mai, per motivi che in questa sede non vogliamo rimarcare, l'obiettivo di far venire alla luce le reali condizioni psicofisiche di gran parte del personale.

È necessario, invece creare senza indugio condizioni di lavoro dove il personale non sia costantemente caricato di tensioni emotive e di incombenze ingestibili, rispettando veramente l'equilibrio psicofisico di ciascuno: criticità che, purtroppo, sono sempre più spesso parte della

quotidianità di ciascuna delle lavoratrici e dei lavoratori del primo Gruppo Bancario italiano e del primo Datore di Lavoro del nostro Paese.

Affermiamo con forza quanto detto sopra, avendo constatato, durante le recenti assemblee e costantemente su tutto il territorio nazionale, che lo stress sul posto di lavoro ed i carichi ingestibili sono la prima evidenza che viene dai lavoratori e dalle lavoratrici, in modo molto chiaro e netto.

Partendo dall'assunto che lo stress lavoro correlato è un grave problema, sempre originato dall'organizzazione aziendale e dalla sua gestione (come evidenziato dalla letteratura scientifica sul tema), riteniamo che occorra affrontarlo in modo molto più efficace di quanto sinora dimostrato, muovendosi perlomeno su alcune imprescindibili direttrici:

- Giungere ad una metodologia di rilevazione molto più efficace di quella sinora svolta, non condivisa dai RLS, ed applicata a tutto il personale del Gruppo, e non solo su parziali Gruppi Omogenei, come fatto sinora;
- Intervenire con decisione sull'organizzazione del lavoro, smussando i fattori critici in modo da creare costantemente un ambiente ove ognuno possa dare al meglio il proprio contributo, nel rispetto della salute delle Persone. A puro titolo di esempio:
  - l'iperaccessibilità al singolo gestore, che rende impossibile l'organizzazione del suo tempo;
  - l'individuazione di obiettivi sovradimensionati, il cui continuo richiamo è sicuramente causa di stress;
  - l'eccessiva mobilità;
  - gli eccessivi carichi di lavoro, che portano a gravi difficoltà nell'affrontare la giornata in ufficio e sviscerano le qualità delle Persone;
  - la tendenza a chiudere e ad accorpate strutture in costanza di numero di clienti e con personale sempre più ridotto.

Bisogna avere il coraggio di riconoscere i segnali del malessere, sempre più visibili, ad esempio:

- Aumentano i colleghi che chiedono di essere tolti dal servizio al pubblico ed il cui livello di stress è certificato anche del Medico Competente Aziendale;
- Crescono i numeri dei giorni di malattia;
- Assume dimensioni preoccupanti il fenomeno delle dimissioni volontarie;
- Le adesioni ai piani di esodo superano regolarmente i numeri previsti.

Questi sono tutti inequivocabili campanelli d'allarme, chiari "eventi sentinella", che a nostro avviso non sono tenuti in sufficiente considerazione.

Le buone intenzioni vanno bene: occorre però anche andare nella direzione giusta.

Per chiudere, è certo apprezzabile che l'Azienda investa in innovazioni tecnologiche, come la "sanificazione robotizzata degli ambienti", ma, come RLS, agli effetti speciali preferiremmo una revisione degli appalti sulle pulizie che garantisca sempre e ovunque ambienti salubri.

\* \* \* \* \*

In definitiva: ci auguriamo che la Giornata Mondiale della Salute e Sicurezza sul Lavoro sia davvero un momento di svolta e non una vetrina per esibire le proprie eccellenze, vere o non esattamente tali.

Buon lavoro a tutte e tutti, in salute.

I RLS di Gruppo Intesa Sanpaolo

Milano, 12/5/2023