



Coordinatori Territoriali e Rsa IntesaSanpaolo Area F.V.G.

.... si scrive smart-working e si legge “TeleLavori Forzati”...

NUOVI PRESIDI FOL

nelle filiali nuove lavorazioni ma con i soliti vecchi metodi!

(Dove sono le postazioni ergonomiche? Come è la formazione? E l'affiancamento? possiamo parlare di diritto ai tempi di lavoro e di disconnessione?)

Da più di un anno i Gestori delle Filiali on Line lavorano da casa e quella che doveva essere una soluzione temporanea e di emergenza è presto diventata una scelta obbligata e di quotidiana normalità.

Oggi la Banca fa un altro passo in questa direzione, scegliendo di attivare all'interno delle filiali retail dei distaccamenti FOL e di trasferirvi “spintaneamente” vari Colleghi (*da una parte si dichiara che per la FOL si cercano solo persone motivate, ma anche chi dichiara apertamente di non sentirsi adatto a questo tipo di lavoro viene trasferito ugualmente!*).

Questo è avvenuto modificando ulteriormente un modello di servizio già complesso, senza alcun confronto sindacale.

L'emergenza non può essere un alibi per non garantire condizioni di lavoro dignitose e adeguate.

Se da un lato i Gestori FOL non sono esposti al rischio Covid-19 durante l'orario di lavoro quando lavorano da casa, dall'altro operano su turni e con ritmi impegnativi.

Talvolta gli orari di lavoro sono dilatati e il rischio di **workaholism** - ovvero di coinvolgimento eccessivo nel lavoro - può creare un vero problema al lavoratore in home working, in cui difficilmente viene applicato il diritto alla disconnessione ed al rispetto dei tempi di lavoro!

I colleghi lavorano con pc portatili con schermi troppo piccoli, stando seduti su sedie non ergonomiche e su postazioni non adeguate. Moltissimi hanno dovuto attrezzarsi a spese proprie.

Quindi altro nodo da sciogliere sono sicuramente le postazioni e gli strumenti in uso: citando il DLGS 81/08 all'articolo 173 del Decreto si “definisce videoterminalista chi utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico e abituale per 20 ore settimanali senza contare interruzioni e le pause giornaliere. In merito a questa disciplina il datore di lavoro deve compiere una analisi dei posti di lavoro nello stesso tempo in cui si esegue la valutazione dei rischi per rilevare: 1. Rischi alla vista; 2. Problemi alla postura; 3. Condizioni ergonomiche. Successivamente deve disporre le misure idonee ad eliminare e ridurre i rischi”.

Le abitazioni dei Colleghi non possono e non devono tramutarsi in luoghi di lavoro improvvisati.

Coloro che sono stati trasferiti sui distaccamenti Fol attivati, possono scegliere se svolgere il lavoro in filiale o da casa. Peccato che ad oggi l'azienda non ha messo a disposizione gli adeguati spazi per lavorare - dovranno essere realizzati con la necessaria "separazione" dal resto della Filiale per ovvie ragioni di riservatezza e di operatività ad hoc - programmando giornate di formazione da remoto e affiancamento, tempo e modalità che riteniamo insufficiente. Come altre volte, prima parte il progetto, poi si vedrà come realizzarlo.

Invitiamo coloro che desiderano operare dalla Filiale, ad insistere con l'Azienda, anche formalizzando per iscritto la loro volontà a lavorare in presenza.

Non può tutto ricadere, per l'ennesima volta, sulla buona volontà dei lavoratori!

Chiediamo che ai Gestori:

- vengano attivati gli adeguati percorsi formativi
- per il lavoro da casa vengano forniti i necessari supporti informatici ed ergonomici (compreso doppio schermo e sedie)
- vengano assegnati adeguati ambienti e postazioni di lavoro in Filiale per le giornate di lavoro in ufficio

Il lavoro da casa deve essere una scelta, non un obbligo, non deve trasformarsi in telelavoro ed è esclusiva responsabilità dell'azienda mettere i lavoratori nelle condizioni di lavorare in sicurezza e con dignità.

Udine, 12 maggio 2021

I Coordinatori Territoriali e Le Rappresentanze Sindacali Aziendali
IntesaSanPaolo Area Friuli Venezia Giulia
Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Uilca-Uil Unisin Falcri-Silcea-Sinfub