Il confronto da noi avviato con l'Azienda ha assunto toni paradossali, come se il Videoterminalista fosse una sorta di Unicorno, un essere mitologico che forse è esistito, forse no, che qualcuno ha visto ma che nessuno conosce.

Riepiloghiamo i fatti.

Il D. Lgs. 81/08 definisce LAVORATORE AL VIDEOTERMINALE ("videoterminalista – VDT") colui che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminale (lo schermo del computer, in breve) in modo sistematico o abituale per almeno complessive 20 ore settimanali, dedotte le interruzioni previste.
La definizione si applica quindi a qualsiasi operatore, con qualsiasi qualifica professionale.

In sede di incontro semestrale – ad ottobre scorso – abbiamo chiesto all'azienda di conoscere i dati di coloro che, in base agli obblighi stabiliti dalla citata legge, fossero considerati VDT in quanto ci risulterebbe che parte della popolazione dipendente della banca non venga sottoposta alla visita medica obbligatoria di controllo che è prevista ogni 5 anni se il dipendente è di età inferiore ai 50 anni oppure ogni 2 anni se quest'ultimo ha un'età superiore o se presenta delle limitazioni.

Una prima risposta dell'azienda è stata "trovate tutto nel Documento di valutazione dei rischi ("DVR"), consultabile in intranet".

Analizzato il DVR (in particolare l'Allegato "Relazione sull'Individuazione dei Videoterminalisti"), facciamo presente all'Azienda che vi sono alcune questioni su cui necessitiamo dei chiarimenti, ma le nostre richieste cadono letteralmente nel vuoto.

Riepiloghiamo i punti critici per noi.

• Strutture di Rete Bancaria: in base a specifica metodologia applicata denominata "Work – Sampling" risultano identificate come videoterminalista solamente le figure dell'addetto di backoffice e dell'addetto titoli, quest'ultima peraltro da anni non più menzionata dal modello di servizio "ufficiale", ma evidentemente tuttora … utile ai fini del DVR; per tutte le altre figure di rete l'utilizzo attestato nel DVR è sotto (!) le 20 ore settimanali, inclusi addetto e responsabile di sportello

• Strutture di Sede: nessuna metodologia specifica applicata, bensì è citata nel DVR un'analisi delle attività di competenza eseguita assieme ai responsabili delle varie unità organizzative che porta – senza specificare come – ad individuare – senza specificare chi sono in alcun modo – i videoterminalisti.

In entrambi i casi quanto sopra non è per noi accettabile, alla luce dell'organizzazione del lavoro, delle mansioni assegnate e delle modalità operative adottate.

Non può inoltre bastare, come recita a mo' di paracadute il DVR, che coloro che – risultando non classificati videoterminalisti – "ritengano di esser suscettibili di un peggioramento della salute in relazione a condizioni lavorative" possano chiedere di "effettuare la visita del Medico Competente".

Nel frattempo, l'Azienda "aggiorna" il DVR, dato che da quel che si legge sulla intranet è stata modificata la versione/la data del Documento e dei suoi Allegati.

Analizzata la "nuova" versione (l'Allegato "Relazione sull'Individuazione dei Videoterminalisti" ma anche il nuovo Allegato "Schede Gruppi Omogenei") ci risulta che è nulla cambiato per le Strutture di Rete Bancaria, mentre in Sede di colpo tutte le Strutture ora contengono videoterminalisti! Sempre però sulla base della medesima pseudo-metodologia, e rimane la dichiarazione per tutti i non videoterminalisti che "ritengano di esser suscettibili di un peggioramento della salute in relazione a condizioni lavorative" rispetto alla facoltà di chiedere di "effettuare la visita del Medico Competente". Quindi è scritta una cosa e la sua smentita.

A questo punto chiediamo di nuovo formalmente all'Azienda un incontro, che viene dapprima rifiutato, ribadendo per iscritto la "completezza e trasparenza del Documento di valutazione dei rischi" e poi concesso dopo l'attivazione da parte nostra del Comitato di Consultazione previsto dal Protocollo delle Relazione Sindacali di Gruppo.

In questo incontro – tenutosi lo scorso 8 marzo – le Relazioni Sindacali di Gruppo difendono a spada tratta il DVR in quanto documento ufficiale, sottoposto a periodici aggiornamenti. Da parte nostra facciamo presenti le incongruenze da noi riscontrate, incluso il fatto che come ambiente di lavoro non viene qualificata l'"abitazione" presso cui si svolge tutto il lavoro flessibile, e quando – entrando nel merito – facciamo presente che l'addetto di sportello (che lavora ininterrottamente al computer – senza servizio ai clienti – nei pomeriggi di lunedì, mercoledì e venerdì nonché per l'intero martedì e giovedì) è sicuramente un videoterminalista, veniamo interrotti più volte senza consentirci di proseguire. Le Relazioni Sindacali di Gruppo, a questo punto, dichiarano che il documento "è del 2018", che negli ultimi 4 anni la priorità è stata la pandemia Covid-19, e rimandano qualunque approfondimento di merito ai tavoli di discussione con gli RLS del Gruppo.

Da parte nostra, prendendo atto delle risposte ricevute e della chiusura a proseguire l'incontro nel merito, valuteremo il da farsi.

Di certo, noi riteniamo fondamentale la salute di tutti i colleghi, anche e soprattutto in vista della rivoluzione organizzativa quale potrebbe essere il 4×9 quando le 20 ore settimanali davanti allo schermo saranno colmate in solo due giorni della settimana.

Proseguiremo pertanto ad attivarci, presso gli RLS ma non solo, finché non sarà assicurato il fatto che il diritto alla salute viene effettivamente e completamente rispettato ed assicurato.

13 marzo 2023

Fisac Cgil Fideuram