



➔ Ad: AZIENDA (gestori-HSE-RI)

8 giugno 2022

**Oggetto : Modalità svolgimento della prestazione, utilizzo dell'automezzo sociale assegnato, sedi amministrative NON a norma.**

Buonasera,

con lo spirito di collaborazione che da sempre mi contraddistingue a tutela dell'azienda e dei lavoratori,

**sono a comunicare ufficialmente ad HSE che a partire dal giorno 1 giugno 2022, dopo la variazione della "modalità di svolgimento della prestazione dell'utilizzo dell'automezzo sociale assegnato" (effettuato dall'azienda), nelle sedi amministrative delle province sono presenti alcuni colleghi Tof.**

**Pare che i gestori NON abbiano dato comunicazione ad HSE !**

La motivazione della mia mail è per dare evidenza delle criticità presenti che nessuno ha pensato di gestire (a quasi 3 anni della firma dell'accordo 2019).

**Come ben sapete in base alla quantità di lavoratori che prendono servizio nelle sedi, occorre ottemperare a quanto previsto dalla legge, compresa la D.Lgs 81/08.**

**Chiedo ufficialmente a gestori ed RI di avere i numeri dei colleghi che prendono servizio dalle sedi amministrative e quali sono le sedi amministrative;**

poiché la mail di HRO in Emilia R. è stata spedita in data 17.5.2022, sono stati dati i 5gg lavorativi per la risposta ed è già passata 1 settimana dalla data del 1.6.2022, ad oggi i gestori dovrebbero avere numeri alla mano.

**Chiedo ufficialmente ad HSE di eseguire ispezioni con gli RLS in tutte le sedi amministrative dell'Emilia Romagna cosicché gli stessi RLS si possano sincerare delle condizioni di sicurezza.**

**Nelle sedi amministrative, in ottemperanza alla L.81/08, titolo IV 1.11, 1.12, 1.13 occorre:**

- spogliatoio e armadi per uomini
- spogliatoio e armadi per donne
- bagni per uomini
- bagni per donne
- docce per uomini
- docce per donne
- sala "riposo" per i colleghi
- rastrelliere e parcheggio coperto per biciclette

**Poiché stiamo parlando di personale tecnico, oltre a quanto previsto nella L.81/08 sono a richiedere anche la realizzazione di laboratori tecnici e magazzini per ToF/TX, Tof/CX, Tof/NOF, Tof/Dati, Tof/Rem e di una sala in cui sia presente un PC fisso con connessa una stampante.**

**Do evidenza che in molte sedi amministrative mancano le condizioni minime previste dal titolo IV e dove queste sono presenti non sono sufficientemente proporzionate**...ad esempio vi sono spogliatoi che non soddisfano i requisiti tecnici, igienico sanitari (ad.es 1mq a dipendente in luoghi con fino a 50 dipendenti, 1 doccia ogni 12 utenti con un minimo di 2 docce per spogliatoio, ecc...).

**Ricordo ad HSE che i colleghi ed anche le RSU ed RLS (vedi mail allegata) sono ancora in attesa di avere risposta dai gestori per:**

- **sapere quale sia il sito alla minor distanza individuato dall'azienda all'interno della zona di lavoro per il ritiro dell'automezzo come previsto dall'accordo di luglio 2019**

(CHIARAMENTE le indicazioni riportate da HR sulla mail del 17.5.2022 riportano solo la sede di lavoro e NON il sito posto alla minor distanza dalla dimora abituale della zona di lavoro),

- **i gestori non hanno ancora indicato nemmeno la zona di lavoro assegnata ai colleghi,**
- **i gestori non hanno ancora indicato la lista dei PdL identificati dall'azienda,**

**DO EVIDENZA COME RLS CHE TUTTE QUESTE MANCANZE DA PARTE DELL'AZIENDA CREANO NON POCHE PROBLEMATICHE ALLA SALUTE DEI LAVORATORI E CREANO STRESS AGGIUNTIVO:**

**a partire dalle forzature/mobbing eseguite a tutti i livelli per forzare la scelta del lavoratore sul portare l'automezzo al proprio domicilio o centrale, subendo così la vecchia franchigia o chiamata ora nuovo progetto panda (contraria alla L.66/2003) o i non margini di contrattazione su accordo individuale (essendo il lavoratore la parte più debole) o le non spiegazioni dell'applicazione degli accordi individuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo, "la prestazione lavorativa giornaliera terminerà presso il luogo della ultima wr" che per alcuni ToF può anche significare a centinaia di km...con il terrore che se dopo 6 mesi alla verifica dell'accordo l'azienda decide che il lavoratore ha effettuato troppo straordinario, revochi l'accordo; problematiche di gestione delle attività svolte da lavoratori in coppia che hanno "modalità di svolgimento della prestazione e utilizzo dell'automezzo" diversi; problematiche legate alla reperibilità).**

**DO EVIDENZA DI COME ALCUNE PERSONE PARE STIANO FACENDO FORZATURE, MOBBING, PRESSIONI AI COLLEGHI CHE HANNO GLI AUTOMEZZI NELLE SEDI AMMINISTRATIVE:**

oltre al controllo già effettuato con i software per cui l'azienda pare abbia ok da INL, pare che qualcuno stia effettuando controllo individuale del lavoratore stesso (a che ora fa colazione, cosa mangia per colazione, quanto impiega a cambiarsi, quanto tempo impiega prima di partire con l'automezzo sociale, a che ora parte con l'automezzo sociale, ecc...).

**CHIEDO A CHI DI COMPETENZA DI FAR CESSARE QUESTE ILLEGALITÀ E SCORRETTEZZE ! AUGURANDOMI CHE QUESTE PERSONE INVECE DI ACCORRERSI AD ESEGUIRE CONTROLLI INDIVIDUALI SI PREOCCUPINO DI ESEGUIRE LE COMUNICAZIONI NECESSARIE PER OTTEMPERARE ALLA L.81/08 E FAR LAVORARE I COLLEGHI IN SICUREZZA E TRANQUILLITÀ.**

A titolo esemplificativo e non esaustivo i colleghi presenti in sede alla mattina eseguono operazioni di magazzino, controllo degli automezzi, cambio vestiario, scambio informazioni di lavoro (una volta esistevano i breafing ora sostituiti da sterili mail aziendali a cui non è dato tempo al lavoratore di prenderne visione e di recepirle), caffè alla macchinetta, ecc....

**CON SPIRITO COLLABORATIVO SUGGERISCO ANCHE DI FORZARE I GESTORI PERCHÉ OTTEMPERINO A QUANTO PREVISTO NELL'ACCORDO 2019, OSSIA COMUNICARE IL SITO (NON SEDE DI LAVORO!) ALLA MINOR DISTANZA DALLA DIMORA ABITUALE DEL TECNICO, DOVE UNA VOLTA IDENTIFICATO IL SITO L'AZIENDA GLI ASSEGNA L'AUTOVETTURA SOCIALE FACENDO SÌ CHE IL LAVORATORE NON SUBISCA L'ILLEGALITÀ ALLA L.66/2003.**

In attesa di un solerte riscontro