

“Incontro sindacale del Comitato Sicurezza in videoconferenza del 29 Ottobre 2020”

In data odierna si è tenuto, dopo diverso tempo e a seguito di diversi solleciti da parte delle Organizzazioni Sindacali, l'incontro in videoconferenza del Comitato di Sicurezza.

Come CISL abbiamo espresso alcune considerazioni di carattere generale e alcune più specifiche. Su molte delle questioni che si sono illustrate, abbiamo già scritto e attendiamo puntuale e formale riscontro.

E' innegabile che molte delle questioni che continuiamo ad esporre avrebbero potuto trovare riscontro con un protocollo condiviso in aderenza a quanto previsto da Federculture e da quanto da noi richiesto più volte. Nonostante però la manifestata necessità di un accordo e per il quale abbiamo inviato diversi documenti, l'Azienda ancora non ha ritenuto di condividere uno specifico protocollo in aderenza alle attuali norme per affrontare quanto più possibile in sicurezza il grave periodo che stiamo trascorrendo.

Riportiamo di seguito alcune delle puntualizzazioni che come CISL abbiamo ritenuto di esporre:

Musei:

- Mentre il percorso anti covid (segnaletica, ecc..) è rimasto, non ci sono più le cosiddette postazioni covid, e ciò appare alquanto evidente come tale situazione crei problemi su alcuni siti, dove si gestisce male il flusso soprattutto nelle giornate gratuite. A proposito delle giornate gratuite non si capisce come mai il Comune le ha mantenute mentre lo Stato le ha tolte. Dopo aver chiesto alla Sovrintendente, l'Amministratore Unico ha confermato che le giornate gratuite Roma Capitale continua ad erogarle;
- In alcuni siti, ad esempio casina delle Civette, vi sono le macchinette di ristoro per il personale in prossimità dei bagni pubblici che essendo frequentati purtroppo non soltanto i visitatori ma anche dai senzatetto e quindi da persone non sottoposte ad alcun tipo di controllo sanitario reventivo, il rischio di contagio per il nostro personale è molto alto;

- La necessità che Zètema fornisca altre mascherine al personale, magari prevedendo una consegna regolare settimanale di quelle chirurgiche. Quelle di tessuto, consegnate soltanto in una “tornata” a seguito della apertura dei musei, dopo tanti lavaggi non sono più idonee e, pertanto, la sostituzione non avviene esclusivamente su richiesta del lavoratore, ma deve essere strutturale una consegna periodica;
- La vigilanza della temperatura al termoscanter del visitatore, da parte del nostro personale, andrebbe eseguita con una protezione aggiuntiva, ovvero andrebbe fornita a questi lavoratori una visiera perché la vicinanza con l’utenza è veramente molto ristretta;
- La necessità che si attui un idoneo riciclo dell’aria presso la mostra “I marmi Torlonia” dei Capitolini, allestimento evidentemente mal progettato in quanto previsto prima della Pandemia, ma non adeguata alle norme attuali;
- Si è chiesto se la sanificazione periodica dei siti a tutela dei lavoratori e dei fruitori, stia effettivamente avvenendo. Questo in quanto ci risulta che ufficialmente siamo rimasti soltanto a quella iniziale ad apertura musei, ma poi non abbiamo più avuto notizia di interventi successivi se non apprendere in alcuni casi di azioni a seguito di qualche dipendente risultato positivo. Ecco su questo, non si capisce come mai l’Azienda, non fornisce le informazioni adeguate e tempestive ai lavoratori. E’ evidente che se un dipendente comunale risulta positivo e quanto mai probabile che questi abbia interagito anche con il nostro personale...ma questi non lo vengono quasi mai a sapere dall’Azienda in maniera tempestiva e in alcuni casi si assiste ad un intervento di sanificazione senza però essere stato edotti di ciò che sia accaduto e quindi senza dare la possibilità a chi lo ritenesse opportuno di attivare anche loro le tutele che ritengono necessarie (eventuali tamponi ecc..). Crediamo che l’Azienda debba avere con il Comune un riscontro immediato su situazioni di questo genere...le deve pretendere per legge...non può rimettersi ad una possibile informazione nei tempi in cui è avvenuto fino ad ora. Poi non si comprende come in altri casi, ad esempio al caso di via Benigni, non si siano informati tutti i dipendenti ma soltanto quelli più prossimi al collega risultato purtroppo positivo e al quale auguriamo una pronta guarigione, quando questi può aver ragionevolmente interagito con chiunque. A Benigni non si lavora a compartimenti stagni, dove può apparire possibile isolare la criticità che si verrebbe a creare, ma ci si muove e si svolge la propria attività per tutto l’edificio.
- Altra questione è quella di mandare i Jolly negli stessi musei e non farli girare continuamente per ridurre notevolmente la loro esposizione al rischio di contagio;
- L’utilizzo dei telefoni aziendali in questo periodo rappresenta un periodo evidente perché passano di mano in mano e non si capisce bene come possa

avvenire la loro igienizzazione. E' indubitabile che il rischio di contagio è molto alto.

Servizio presso il Foro

- E' quanto mai necessario che l'Azienda debba dare delle risposte concrete a tutte le questioni che stiamo sostenendo ormai da troppo tempo e sulle quali abbiamo più volte interloquito in diverse circostanze anche con sopralluoghi congiunti: dalla necessità di un bagno dedicato, alla possibilità di effettuare la ronda, ad un luogo idoneo per il personale di custodia dove cambiarsi e darsi ristoro, ecc.. Quello che anche in questa circostanza abbiamo inteso ribadire, è che l'Azienda rappresenta il datore di lavoro del personale che presta la propria attività in quel sito e quindi deve assumersi piena responsabilità delle condizioni in cui questi operano e deve dare riscontro dovuto a questo tavolo sindacale. In caso contrario, per quanto ci riguarda, ci rivolgeremo agli organi preposti che hanno potere giudiziario e l'Azienda sarà chiamata a risponderci, a noi, in quelle sedi.

Via Benigni:

- Per quanto riguarda la sede di via Benigni si ha la sensazione che la presenza dei lavoratori, in termini numerici, non è conforme a quella prevista dal Dpcm in riferimento allo smart working. Questo in quanto crediamo che la rilevazione del personale in modalità agile, non deve avvenire sul numero complessivo dell'intero personale. Ovvero, se si fa un conteggio sul totale, considerando che alcuni settori sono appunto in modalità agile quasi al 100%, tipo catalogazione o ad esempio attualmente buona parte del personale delle biblioteche, è facile che il calcolo determini una percentuale alta. Ma se si facesse il calcolo su ogni singola sede lavorativa, questo al fine di garantire che la presenza del personale in quel dato luogo sia rispettosa della percentuale prevista che deve necessariamente superare quanto meno il 50% se non avvicinarsi il più possibile al 70% come previsto dal Dpcm per la Pubblica Amministrazione, ci si potrà accorgere che in quel luogo e in alcuni determinati giorni, la percentuale di presenza è molto alta. Per cui necessiterebbe una ricognizione specifica, divisa per luoghi.
- Oltretutto è alquanto auspicabile che la flessibilità di orario di presenza sia molto più ampia rispetto a quella attuale che ha vincoli ben definiti. Quanto possibile, sarebbe anche più utile e funzionale allo scopo, che il lavoratore, possa magari avere la possibilità dividere la sua giornata in mattina in presenza e pomeriggio in agile o viceversa, secondo un prospetto chiaro e strutturale che garantirebbe una presenza ridotta e quindi mitigherebbe notevolmente il rischio di esposizione all'interno di quella sede specifica;

- Inoltre, dobbiamo ricordare che il rapporto percentuale è sulla presenza individuale, ovvero che il lavoratore se è tutelato dal decreto affinché gli sia garantito che dovrà svolgere la sua attività in agile per il 70%, è alquanto evidente che la presenza si riduce ad uno/due giorni a settimana...e questo non può essere lasciato a libero arbitrio dei singoli responsabili, perché altrimenti, come ciò avviene, ci troviamo in situazioni in cui in alcuni settori, secondo la migliore sensibilità del dirigente vi è una presenza molto ridotta del personale a lui o lei subordinato, rispetto invece ad altri dove la presenza richiesta è nettamente superiore alla soglia consentita ed indicata dall'ultimo decreto. Questo non deve accadere perché tutti hanno lo stesso diritto alla tutela prevista;
- L'utilizzo dei bagni, luogo di maggior rischio di contagio, siano fruibili secondo uno schema ben definito. Ovvero oggi, all'interno della sede, chiunque del personale presente può utilizzare qualsiasi bagno presente nel palazzo, invece si potrebbe pensare a delimitarne l'uso a secondo della posizione del proprio ufficio. Sappiamo come ogni lato e piano dell'edificio abbia i servizi dedicati...forse sarebbe opportuno che ognuno utilizzi quelli di riferimento alla propria posizione, così da delimitare l'eventuale diffusione di virus e quanto meno regolare e distribuire l'afflusso;
- Ci chiediamo poi se la pulizia e la disinfezione approfondita periodica, prevista anche da una specifica disposizione di Zètema nei confronti dell'impresa di pulizia (ovviamente remunerata ad integrazione dell'appalto) degli spazi comuni ancora avviene...la sensazione è che in realtà oggi si intervenga nella stessa maniera in cui lo si faceva precedentemente alla pandemia. Questo ovviamente a riguardo di tutti i siti che vede il nostro personale in servizio.

Call Center:

- L'attivazione della piattaforma che garantirebbe di lavorare in Smart Working, sta ormai diventando ridicola per i tempi di attivazione che si posticipano continuamente;
- La sicurezza della sala, ovvero le postazioni numerose rispetto ad un ambiente troppo ristretto, dove a nostro parere e soprattutto a quello dei lavoratori, viene meno il riciclo dell'aria e il rispetto del distanziamento, in quanto essendo allocati come i "polli in batteria", appena si alzano da quel "cubo" in cui sono circoscritti è evidente che saltano tutte le tutele personali relativamente alla salute e al rischio di contagio;
- Il carico di lavoro, aumentato durante questo periodo di pandemia, sta diventando sempre più insopportabile e certamente rimette in discussione l'attuale numero di postazioni previste dal contratto di servizio e pertanto la necessità che si rivedano in specifico le attività che devono svolgere e la

necessità peraltro, più volte sollecitata, che gli si venga quanto meno riconosciuto gli incentivi sulle vendite che si sono aggiunte o premiali rispetto al proprio livello di inquadramento.

Servizio al Territorio:

- Ancora abbiamo l'annosa questione sulle divise, ovvero sull'utilizzo delle polo e delle felpe, tollerate in altri casi ossia in altri siti, mentre per loro persiste il contenzioso su tale utilizzo, non considerando che questi lavorano in una situazione evidentemente disagiata;
- La necessità che per questo inverno gli sia fornito un giaccone pesante perché le temperature nella quali loro operano continuamente in esterna sono chiaramente rigide;
- Il sovraccarico di lavoro, ovvero non lavorano in sicurezza anche perché c'è necessità di un ampliamento organico.

Questi alcuni punti che come CISL abbiamo voluto rappresentare e tra le affermazioni esposte dall'Azienda, spicca quella di posticipare ancora l'attivazione della piattaforma in remoto del Call Center e di rimandarla al mese di gennaio, quando Zètema sarà in grado di condividere una progettualità più complessiva in tema di Smart Working e che quindi interesserà tutti i settori dove tale istituto potrà essere applicato. Su questo abbiamo ritenuto di manifestare tutta la nostra contrarietà in quanto è questo il momento opportuno per mettere in campo tale modalità lavorativa...ora c'è la necessità di dare una pronta risposta a tanti lavoratori che si sentono fortemente esposti a questo rischio, anche perché le probabilità che si andrà a breve incontro ad un nuovo lock down è molto forte e l'Azienda ha il dovere di farsi trovare pronta. Ricordiamo che la CISL ha inviato un documento molto complesso ed articolato che rappresenta un possibile regolamento sullo Smart Working, elaborato con i propri esperti e legali, affinché possa essere utile al confronto.

La necessità di condividere un protocollo sulla sicurezza è assolutamente prioritario e l'affermazione dell'Azienda di trovarsi già ad applicare un protocollo elaborato fin dal principio della Pandemia, è stata fortemente contestata perché non aderente ai decreti che si sono nel tempo succeduti e soprattutto differisce da quello che invece abbiamo ritenuto, come Organizzazioni Sindacali, di condividere in sede di Federculture, riportando l'obbligo per tutte le società afferenti e quindi anche e soprattutto Zètema, di elaborarlo nel dettaglio attraverso una contrattazione di secondo livello che possa calarsi nelle specificità delle attività che svolge.

...Insieme ce la faremo!