



***Innovazioni Tecnologiche
e
Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro***

Roma, 21 Febbraio 2018

Il presente lavoro, quale adattamento di uno studio Cisl al contesto produttivo di Poste Italiane, rappresenta una base di lavoro per affrontare il tema più ampio delle innovazioni tecnologiche e dell'integrazione delle stesse con gli aspetti di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Una comparazione metodologica delle due letture risulta essere importante anche in chiave di attenuazione degli effetti di una legislazione del lavoro sempre più stringente a danno dei lavoratori.

Risulta di estrema attualità l'impianto normativo in materia di controlli a distanza, vedi il novellato art.4 dello Statuto dei Lavoratori ad opera del Jobs Act.

Lo studio analizza il fenomeno sotto i diversi aspetti, offre spunti concreti per attenuarne la portata e pone basi per lavori dell'Organismo Paritetico Nazionale sempre più finalizzati alla ricerca di maggiori tutele in tema di prevenzione e sicurezza.

Buona lettura

*Il Segretario Generale
Luca Buralassi*

Innovazioni Tecnologiche e Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro

Nei giorni scorsi molto è stato detto, scritto e pubblicato sui braccialetti elettronici in Amazon. Si è argomentato su tutto, ad eccezione del collegamento degli strumenti che originano da innovazioni tecnologiche, sempre più avanzate, con gli aspetti legati alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, aspetti del tutto ignorati nella vicenda, nonostante le statistiche europee dimostrano che i tumori sono la prima causa di morte sul luogo di lavoro.

Non si possono trascurare gli ormai molti studi che da tempo vengono pubblicati sul tema della correlazione tra esposizione a campi elettromagnetici e il contrarre un tumore. Al termine di un ampio studio condotto dall'Agencia Internazionale per la Ricerca sul Cancro (IARC), nelle conclusioni si affermava che i campi elettromagnetici debbano essere considerati come un "possibile fattore cancerogeno per l'uomo" con riferimento prevalente alla possibilità di causare leucemie.

Considerato poi che è dalla valutazione del rischio che discende **il sottoporre a sorveglianza sanitaria** i lavoratori impegnati in mansioni specifiche che li espongono a determinati rischi, è oramai dimostrato che quando il corpo umano si trova in un **campo elettromagnetico** si crea un'interazione tra le forze in campo e le cariche elettriche presenti nei tessuti dell'organismo, da qui l'effetto di surriscaldamento. L'esposizione continua, il contatto diretto o la vicinanza con la fonte di rischio, oltre ai valori di esposizione, possono determinare una moltiplicazione esponenziale degli effetti.

In tal senso, un braccialetto elettronico indossato per un turno di lavoro, **ma come anche l'utilizzo di un palmare**, di un smartwatch o di un microchip nella divisa da lavoro, possono determinare effetti sulla salute del lavoratore, oltre alle conseguenze legate ad un possibile controllo a distanza del lavoro svolto o della localizzazione della persona. Se poi a questo si aggiungono anche possibili **rischi da vibrazioni agli arti superiori** e, non meno, rischi connessi allo **stress lavoro correlato** che considera fattori scatenanti, tra gli altri, i ritmi di lavoro, la ripetitività e la costrizione organizzativa, tutto questo porta alla conclusione che la mancanza di una valutazione dei rischi adeguata, svolta da soggetti competenti e che tiene conto dei fattori trasversali di rischio, a partire **dall'età e dal genere**, può comportare conseguenze rilevanti.

▪ **Che cosa sono e per quali funzioni dovrebbero essere utilizzati**

Si tratta di un braccialetto elettronico (brevetto presentato nel 2016) che guida il possessore/lavoratore nella ricerca dei prodotti ordinati. Attraverso una rete di trasduttori a ultrasuoni (congegni wireless) posizionati nei magazzini, il braccialetto elettronico va a guidare

la mano del lavoratore verso il prodotto giusto a scaffale. Il braccialetto è ideato per poter anche emettere una vibrazione per confermare che ha afferrato il prodotto giusto. Il congegno è in grado di monitorare con precisione continua dove sono i possessori/lavoratori.

Ma questo quadro non risulta molto distante dal perimetro organizzativo/operativo legato all'utilizzo dei PALMARI da parte dei nostri Portalettere, nonché agli impianti di controllo installati di recente sui mezzi di trasporto utilizzati dagli Autisti della nostra Azienda Poste.

In tutta chiarezza si configura la fattispecie del controllo a distanza, un tempo vietata e sanzionata, oggi NO.

▪ Inquadramento normativo

Le modifiche apportate al testo dell'art.4 dello Statuto dei lavoratori, da parte dell'art.23 del DLGS 151/2015, **c.d. Jobs Act**, sono rilevanti, in quanto hanno introdotto sul tema degli impianti audiovisivi e sui sistemi di controllo in ambito lavorativo dei cambiamenti di grande impatto sui lavoratori. Sintetizzando:

- Oltre al cambio di impostazione, basato prima sul divieto, e dopo le modifiche, volto al positivo, la prima integrazione riguarda l'aver previsto la possibilità dell'impiego degli impianti audiovisivi e degli strumenti di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, non solo (come già disposto) per «esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro», **ma anche «per la tutela del patrimonio aziendale»;**
- Risulta confermata la possibilità dell'installazione degli impianti e degli altri strumenti solo previo accordo stipulato dalle RSA/RSU o, in assenza, previa autorizzazione della DTL. Modalità ulteriori sono previste in caso di imprese locate su più province o regioni (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali);
- Un rilevante cambiamento riguarda l'aver previsto in un comma specifico, **il secondo**, che non è necessario stipulare un accordo con le Rappresentanze per l'adozione, da parte dell'azienda, di «strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa», tra i quali si possono considerare i palmari, i cellulari, nonché gli «strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze», ossia cartellini identificativi o i badge.
- Ulteriore novità riguarda l'aver previsto, **al comma terzo**, che le informazioni raccolte, fornite dagli impianti audiovisivi e degli strumenti di controllo a distanza, possono essere utilizzate dall'azienda per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro e, pertanto, **anche a fini disciplinari**, a condizione però che al lavoratore "controllato" venga fornita «adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli», nel rispetto di quanto disposto dalla normativa sulla privacy (DLGS 30 giugno 2003, n. 196).

Art. 4, L.300/70

Impianti audiovisivi

1. E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 4, L.300/70

Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

Modificato

dall'art. 23 del DLGS 151 del 2015 - decreto attuativo della Legge 183 del 2014 - c.d. Jobs Act

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.”.

Salute e sicurezza sul lavoro

Di rilievo normativo sul tema è anche quanto disposto in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (DLGS 81 del 2008 s.m.).

A tale riguardo, è fondamentale che vengano eseguiti degli studi e valutazioni preventive specifiche sui rischi ai quali il lavoratore potrebbe essere esposto a seguito dell'utilizzo di determinati strumenti: ad es. rischio da esposizione a campi elettromagnetici, vibrazioni arti superiori e collo. Valutazioni che dovranno tenere conto anche dei fattori trasversali espressamente previsti, tra cui in particolare, il fattore dell'età e del genere.

I risultati delle valutazioni dovranno essere poi riportati nel Documento di Valutazione dei Rischi che sarà, pertanto, modificato ed integrato.

E' altresì fondamentale, nell'ambito dell'attenzione ai rischi di genere, che venga garantita una valutazione preventiva specifica che tenga conto delle differenze tra donna e uomo, a partire dall'apparato riproduttivo, molto sensibile (per ragioni diverse, ma per entrambi i sessi) agli effetti determinati **dall'esposizione ai campi elettromagnetici.**

Ulteriore approfondimento dovrà anche essere svolto in tema di stress lavoro-correlato (ad oggi fattore trasversale a valutazione obbligatoria preventiva in ogni realtà lavorativa).

Nell'ambito della valutazione dello stress lavoro-correlato occorre ricordare che fanno parte, tra gli altri, indicatori, quali i ritmi di lavoro, le costrizioni organizzative, il lavoro monotono e ripetitivo, il lavoro svolto senza presenza di fonti di luce naturale.

A fronte dell'esposizione dei lavoratori a rischi specifici è previsto che essi vengano sottoposti a sorveglianza sanitaria. Ne deriva che i lavoratori esposti a campi elettromagnetici, dovrebbero esser sottoposti a visita periodica.

▪ Utilizzo di strumenti di rilevazione sul lavoro

- Oggi tutti i lavoratori di Poste addetti alle operazioni di recapito utilizzano il Palmare. Situazione non diversa per gli Autisti che hanno visto di recente l'installazione sui propri automezzi di apparecchiature volte a monitorare la sicurezza del mezzo e del conducente, ma che in sostanza si sostanziano in un ulteriore controllo a distanza, anche pericoloso in quanto interagisce con il conducente con mezzo in movimento;

- In alcuni cantieri edili sono già stati testati caschetti con installato un chip capace di effettuare una sorta di localizzazione all'interno delle aree da cantiere, in modo da poter stabilire se quel particolare addetto si trovi in zone dove possa incorrere in particolari rischi o nel caso non indossi i Dispositivi di Protezione Individuale obbligatori;

- In alcuni istituti bancari mono-operatore, gli addetti indossano dei dispositivi elettronici che monitorano la postura "eretta", al fine di garantire loro in caso di malore interventi di soccorso. Tali dispositivi di rilevazione di "uomo a terra" sono in sperimentazione anche in ambito di Poste Italiane;

- È scientificamente assodato che i campi elettromagnetici interagiscono con i tessuti biologici. L'interazione è tanto più potente quanto più ci si trova vicini alla sorgente e varia in base alla frequenza. **L'Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro (IARC) ha classificato i campi elettromagnetici come cancerogeni di gruppo 2B.**



