

Al Datore di Lavoro di Intesa Sanpaolo Spa Dr.ssa Paola Angeletti

Al Responsabile Sicurezza sul Lavoro di Intesa Sanpaolo Spa Dr. Fabio Rastrelli

Al R.S.P.P. di Intesa Sanpaolo Spa Arch. Dario Russignaga

Ai Medici Coordinatori ISP Dott. Maurizio Coggiola Dott. Paolo Carrer

Oggetto: nuova organizzazione del lavoro e rischi correlati

In considerazione dei contenuti della riunione di venerdì 7 luglio scorso, durante la quale l'azienda ci ha illustrato la nuova organizzazione del lavoro, avvalendosi della presenza della Responsabile della struttura Dc Ap Affari Sindacali, Patrizia Ordasso, si richiede un incontro urgente con Datore di Lavoro, RSPP e Medico Competente per affrontare i temi della **corretta ed esaustiva valutazione dei rischi circa l'uso del videoterminale, alla luce delle modifiche introdotte in tema di organizzazione del lavoro e ricorso al lavoro agile. Le risposte fornite in occasione del citato incontro, ad avviso degli scriventi, non possono essere condivise e non risultano coerenti con le normative a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.**

Dall'esposizione che ci è stata fatta delle previste modifiche organizzative **risulta infatti del tutto eluso il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro**, concetto irrinunciabile fissato dall'art. 15 del D.Lgs. 81/2008, comma 1, lettera d), che si sofferma particolarmente *“nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo.”*

Inoltre, una informativa ai RLS da parte di Relazioni Sindacali sui contenuti di un accordo sindacale non esaurisce certo l'attività richiesta al Datore di Lavoro di fronte alle modifiche organizzative in corso: l'art. 29 comma 3 del D.Lgs. 81/2008 dispone infatti che *“la valutazione dei rischi deve essere*

immediatamente rielaborata in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità". A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate, e il DVR corrispettivamente implementato entro 30 giorni, e il Datore di Lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'aggiornamento delle misure di prevenzione e immediata comunicazione ai RLS.

È necessario qui richiamare il verbale d'accordo del 26 maggio 2023 tra Intesa Sanpaolo S.p.A. e le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS, che va a regolamentare l'utilizzo dello Smart Working/Lavoro Flessibile in ISP, e che, tra le altre cose, stabilisce quanto segue:

<<[...]

PREVENZIONE SORVEGLIANZA SANITARIA

Nel confermare che nello svolgimento dell'attività in Smart Working/Lavoro Flessibile il

Personale utilizzerà le apparecchiature tecnologiche assegnate dall'Azienda in conformità

con l'attività svolta e con le disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed osserverà le indicazioni/raccomandazioni comunicate sempre dall'Azienda in materia di sicurezza e tutela della salute, le Parti intendono operare per ampliare la protezione e la prevenzione sanitaria correlata ai rischi di adibizione al videoterminale, anche laddove non sia prevista la qualifica di videoterminalista ai sensi della normativa in materia tempo per tempo vigente, con l'obiettivo di sviluppare e diffondere anche la cultura del benessere delle persone ed organizzativo nonché della prevenzione delle malattie attuata nel Gruppo anche grazie agli strumenti di "welfare integrato" condivisi tra le Parti.

[...]>>.

L'accordo, come ovvio, non può innovare nel senso di minori tutele né sostituirsi alla legge, e pur non scendendo in dettaglio sulle attrezzature da fornire al personale interessato, molto opportunamente richiama la **necessità che le strumentazioni siano conformi con l'attività svolta e con le disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al Testo Unico sulla Sicurezza sul lavoro e successive modificazioni**, che sul tema sono invece estremamente chiare e cogenti. Infatti:

**Il D.Lsg. 81/2008, nel TITOLO VII - ATTREZZATURE
MUNITE DI**

VIDEOTERMINALI sancisce

che:

<<art. 173 - definizioni

Ai fini del presente decreto legislativo si intende per:

- 1. videoterminale: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato;*
- 2. posto di lavoro: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo- macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante;*
- 3. lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 175.*

Articolo 174 - Obblighi del datore di lavoro

1. *Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'articolo 28, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo:*
 1. *ai rischi per la vista e per gli occhi;*
 2. *ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale;*
 3. *alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.*
2. *Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi*
3. *Il datore di lavoro organizza e predispone i posti di lavoro di cui all'articolo 173, in conformità ai requisiti minimi di cui all'ALLEGATO XXXIV>>.*

Lo stesso D.Lsg. 81/2008, nell'**ALLEGATO XXXIV - VIDEOTERMINALI** stabilisce quindi i

REQUISITI MINIMI:

<< [...]

1. *Attrezzature*
 1. *Osservazione*

L'utilizzazione in sé dell'attrezzatura non deve essere fonte di rischio per i lavoratori.

[...]

Lo schermo deve essere orientabile ed inclinabile liberamente per adeguarsi

facilmente alle esigenze dell'utilizzatore.

È possibile utilizzare un sostegno separato per lo schermo o un piano

regolabile. Sullo schermo non devono essere presenti riflessi e riverberi che

possano causare disturbi all'utilizzatore durante lo svolgimento della propria attività.

Lo schermo deve essere posizionato di fronte all'operatore in maniera che, anche agendo su eventuali meccanismi di regolazione, lo spigolo superiore dello schermo sia posto un pò più in basso dell'orizzontale che passa per gli occhi dell'operatore e ad una distanza degli occhi pari a circa 50-70 cm, per i postidi lavoro in cui va assunta preferenzialmente la posizione seduta

1. Tastiera e dispositivi di

La tastiera deve essere separata dallo schermo e facilmente regolabile e dotata di meccanismo di variazione della pendenza onde consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia e delle mani.

[...]

1. f) Computer portatili.

L'impiego prolungato dei computer portatili necessita della fornitura di una tastiera e di un mouse o altro dispositivo di puntamento esterni, nonché di un idoneo supporto che consenta il corretto posizionamento dello schermo.

[...]>>

Rileviamo poi che l'eventuale fornitura di un "cavalletto" a sostegno del PC portatile, di cui sono circolate delle fotografie, è stata oggetto solo di una sommaria informativa ai RLS, in occasione della presentazione del progetto Next Way of Working - I nuovi locali HUB. Riteniamo pertanto necessario un confronto specifico sulla questione, con la presenza dei Medici Competenti, al fine di valutare se il presidio sia conforme ai requisiti di legge, soprattutto se non utilizzato unitamente con una tastiera ed a un mouse.

Poiché, allo stato attuale, i lavoratori che prestano la propria attività in modalità flessibile (anche presso diversi hub) hanno a disposizione come attrezzatura aziendale esclusivamente il pc portatile (con mouse) e il

cellulare, alla luce delle considerazioni su esposte consideriamo non rispondenti alle sopra citate norme tali attrezzature, e conseguentemente richiediamo che l'azienda provveda a fornire loro una **adeguata attrezzatura**, conforme ai requisiti minimi di legge ed ai migliori standard e best practices, a maggior ragione nei confronti di:

- lavoratori identificati come videoterminalisti;
- lavoratori per i quali il medico competente ha prescritto l'utilizzo di speciali

Si richiede altresì l'**organizzazione e la predisposizione dei posti di lavoro negli hub aziendali in conformità ai requisiti minimi di cui alle sopra citate norme.**

Conformemente a quanto sopra richiamato, e nello spirito del verbale d'accordo

del 26 maggio 2023, richiediamo che <<*per ampliare la protezione e la prevenzione sanitaria correlata ai rischi di adibizione al videoterminale, anche laddove non sia prevista la qualifica di videoterminalista ai sensi della normativa in materia tempo per tempo vigente, con l'obiettivo di sviluppare e diffondere anche la cultura del benessere delle persone ed organizzativo nonché della prevenzione delle malattie attuata nel Gruppo*>>, oltre allo svolgimento di una visita medica di promozione della salute, sia fornita **adeguata attrezzatura anche ai lavoratori non ancora classificati come videoterminalisti.**

La predisposizione a cura del Datore di Lavoro di una adeguata postazione di lavoro (anche per il lavoro agile/flessibile/in hub) non può infine prescindere dallo scrupoloso rispetto delle best practices e delle norme tecniche ampiamente consolidate, tra l'altro copiosamente riportate nelle pubblicazioni e negli studi rilasciati dell'INAIL, in particolare la serie UNI ISP 9241 (si veda al riguardo, ad esempio, l'opuscolo www.inail.it/cs/internet/docs/alg-le-norme-tecniche-sui-vdt.pdf?section=attivita, che fornisce indicazioni che consideriamo standard non derogabili in alcuna circostanza).

Oltre ai temi sopra riportati, richiediamo infine un approfondito confronto circa le ricadute delle modifiche al Testo Unico 81/08 apportate in ultimo dalla L. 3/07/2023 n. 85 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, pubblicato in G.U. n. 153 del 03/07/2023, in particolar modo suquanto fissato dall’ Art. 18 - **Obblighi del datore di lavoro e del dirigente:**

“1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all’articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

28. a) nominare il medico competente per l’effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all’articolo 28.”

È evidente che l’intento del legislatore è quello di estendere la sorveglianza sanitaria anche a rischi sinora non normati.

Nel merito, partendo dalla nozione di salute accolta nel Dlgs 81/2008 (“*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità*”), è fondata la convinzione che sia necessario estendere notevolmente la Sorveglianza Sanitaria, coinvolgendo aspetti finora non oggetto di tale attività.

Si tratta di una novità rilevante, perché potenzialmente estende in modo significativo l’obbligo di sorveglianza sanitaria, non limitandolo più alle sole fattispecie indicate testualmente dal D.Lgs. n. 81/2008 (rischi nominati), ma ampliandolo a tutti i casi nei quali la valutazione dei rischi, svolta ai sensi dell’art.

29 c. 1 del D.Lgs. n. 81/2008, ragionevolmente da predisporre con la collaborazione di un medico del lavoro, ne evidenzi la necessità (rischi valutati).

Nel nostro ambito ci riferiamo particolarmente, ma non esaustivamente, al

rischio da stress lavoro correlato, da adibizione al videoterminale, ecc.; in tal senso la Cassazione Penale Sez. III, 15 gennaio 2013 n.1856 ha sottolineato che “in tema di valutazione dei rischi, il “medico competente” assume elementi di valutazione non soltanto dalle informazioni che devono essere fornite dal datore di lavoro, quali quelle di cui all’art.18, comma 2, ma anche da quelle che può e deve direttamente acquisire di sua iniziativa, ad esempio in occasione delle visite agli ambienti di lavoro di cui all’art. 25, lettera l) o perché fornitegli direttamente dai lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria o da altri soggetti”. Il nuovo art. 18 sembra offrire una chiave interpretativa per superare l’apparente conflitto, perché tra i “casi previsti dalla normativa vigente” rientrano anche, ora, i casi in cui la sorveglianza sanitaria è richiesta dalla valutazione dei rischi.”

Restiamo in attesa di seguito.

I RLS di Gruppo Intesa Sanpaolo Milano, 15/7/2023