

Il futuro della prevenzione nell'era delle piattaforme digitali

di Lucrezia Todisco [*]



Viviamo in un presente totalmente diverso rispetto al nostro passato e che non avremmo mai potuto immaginare. Le tecnologie digitali e la connettività permanente cambiano le relazioni, il modo di partecipare alla vita pubblica, il mondo del lavoro ed anche la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Cambia il mercato del lavoro, domanda e offerta si incontrano sulle piattaforme digitali che sono delle infrastrutture informatiche in grado di connettere sistemi tecnologici con interfacce intuitive online. Questo comporta numerosi vantaggi, maggiori possibilità di occupazione e soprattutto flessibilità degli orari di lavoro.

Le piattaforme consentono ad alcune categorie di lavoratori, definiti vulnerabili come i disabili e gli anziani, di avere possibilità di accesso ad attività lavorative che altrimenti non avrebbero. Nuove e particolari opportunità di occupazione nei casi in cui l'unica alternativa sembrerebbe essere la disoccupazione.

È bene ricordare che, quando pensiamo alle piattaforme digitali, oltre le consegne di cibo (rider e driver) ritroviamo molte altre attività come consulenze online, manutenzioni gestite su applicazioni, visite mediche via web, insegnanti di ripetizioni private e molte altre ancora.

Facciamo parte di un modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo, e non invece sulle prestazioni lavorative stabili e continuative, caratterizzate da maggiori garanzie contrattuali. Questo fenomeno viene definito anche con il nome di "gig economy (il termine 'gig' era usato a inizio del '900 nel mondo dei musicisti jazz per indicare, in gergo, l'ingaggio per una sera).

Non più un singolo lavoro da dipendente, ma una somma di micro-lavori per contribuire a raggiungere un bilancio personale e familiare

Molti vantaggi ma non mancano i rischi, spesso banalizzati o taciuti, soprattutto quando prendiamo in riferimento la Sicurezza sul Lavoro e il benessere psicologico.

Gli orari di lavoro, la maggiore disponibilità dei lavoratori ed anche l'aumento complessivo delle ore totali di impiego possono provocare effetti negativi che vanno ad incidere sulla vita del lavoratore, possiamo parlare in termini di perdita di equilibrio tra vita lavorativa e privata.

Il lavoratore decide autonomamente quante ore lavorare ma spesso quando copre lunghi turni di lavoro non riesce a valutare le conseguenze negative che possono avere sullo stato di salute ed anche sul benessere.

Anche dal punto di vista fisico la situazione non è delle migliori. La digitalizzazione sta portando ad aumenti di rischi ergonomici e disturbi muscolo scheletrici e anche problemi di vista per alcune tipologie di lavoratori.

Rilevanti anche i rischi psicosociali dovuti all'isolamento e alla mancanza di relazione e sostegno per quei lavoratori che svolgono attività come traduzione e consulenza online. Tra i nuovi rischi, dell'era digitale, includiamo anche il tech neck, mal di collo dovuto alla postura che è tipica di chi utilizza lo smartphone.

La digitalizzazione e le piattaforme non sono proprio una passeggiata di salute.

Siamo entrati ufficialmente nell'era delle piattaforme digitali, dei lavoretti, in un sistema economico che non si basa su un posto stabile, ma su un lavoro sempre più legato a dinamiche tecnologiche che portano ad intensificare gli studi sui rischi che riguardano tutta una serie di problemi e insidie.

Un valido supporto normativo è stato dato dall'Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro (EU-OSHA) con il documento di sintesi dell'"Occupational safety and health in digital platform work: lessons from regulations, policies, actions and initiatives" (Salute e sicurezza sul lavoro nelle piattaforme digitali: insegnamenti tratti da regolamenti, politiche, azioni e iniziative - <https://osha.europa.eu/it/publications/occupational-safety-and-health-digital-platform-work-lessons-regulations-policies-actions-and-initiatives>).

Nel documento di sintesi l'Europa si preoccupa di tutte le ipotesi sul futuro del lavoro

valutando sia le opportunità ma anche le problematiche e considera i diversi legami che la digitalizzazione ha con la sicurezza sul lavoro. Questa è decisamente una nuova sfida.

Nell'agenda europea ci sarà anche la campagna «Ambienti di lavoro sani e sicuri» sulla digitalizzazione che avrà inizio nel 2023, incentrata sulla digitalizzazione. Nell'ambito di questa iniziativa saranno pubblicate sul sito web dell'EU-OSHA altre risorse pratiche sulla digitalizzazione e sulla SSL.

Un importante passo in avanti è stato fatto dal sistema legislativo spagnolo con la legge Riders' Law, che affronta direttamente il lavoro sulle piattaforme digitali imponendo regole sulla gestione algoritmica e chiarendo lo status occupazionale.

Anche in Italia, qualcosa si sta muovendo, la Carta di Bologna ("Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano" - http://www.comune.bologna.it/archivio-notizie/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf) firmata nel 2018, rappresenta un caso di particolare interesse per il legame diretto con i temi SSL e per la dimensione urbana/territoriale risposte politiche. Questo dovrebbe spianare la strada per una legislazione nazionale.

La gestione algoritmica delle piattaforme digitali e il ruolo del RLS

La trasformazione digitale ha favorito la gestione ed esecuzione del lavoro mediante l'uso di algoritmi. Di fatto, le piattaforme digitali utilizzano il management algoritmico per assegnare, monitorare e valutare il lavoro e le prestazioni ed anche il comportamento dei lavoratori creando una sorta di possibili effetti discriminatori e sanzionatori.

Cresce, quindi, la necessità di tutelare il lavoratore quando è un algoritmo e non più l'essere umano a prendere le decisioni.

L'organizzazione aziendale che utilizza piattaforme digitali così come stabilisce le regole, determina le modalità con cui avvengono le consegne e fissa i prezzi, deve anche andare a valutare i rischi per la salute e la sicurezza che comportano per i lavoratori, secondo quanto viene disposto dall'art. 28, comma 1, d.lgs. n. 81/2008 (<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2008-04-09;81>). La neces-

sità di valutare tutte le allerte che possono essere causa di rischio e andare a preservare il benessere psicofisico dei lavoratori.

La valutazione dei rischi prende in considerazione tutte le persone che lavorano nell'ambito organizzativo dell'azienda di cui si avvale l'organizzazione aziendale. Questa inclusione non tiene conto del tipo di rapporto contrattuale che lega il lavoratore con la realtà aziendale.

Per la valutazione di attività che utilizzano piattaforme digitali sarà opportuno considerare turni di lavoro ed i tempi di consegna, tramite anche la determinazione di una retribuzione minima oraria, al fine di evitare che un compenso a cottimo possa andare ad esporre i lavoratori a tutta una serie di rischi.

Attualmente le piattaforme digitali che si occupano di distribuzione alimentare forniscono ai propri ciclo-fattorini un kit, che comprende sia i dispositivi di protezione individuale (casco, giubbotto ecc.) che serve a proteggere da urti e cadute sia l'attrezzatura per il trasporto del cibo.

Stesso discorso vale per i requisiti di sicurezza delle attrezzature di lavoro, nel caso dei rider, le biciclette e la loro manutenzione.

Questa rivoluzione digitale comporta sicuramente vantaggi per tutti, soprattutto in termini di velocità e comodità ma in questo scenario lavorativo non dobbiamo dimenticare una delle figure principali della Sicurezza del lavoro, stiamo parlando del rappresentante dei lavoratori e del ruolo che tale soggetto può avere nell'ambito della sicurezza del lavoro in questo contesto.

Anche i lavoratori su piattaforma digitale dovrebbero potersi avvalere di questa figura partendo da un'analisi che va a definire questa tipologia di lavoratore e la contempla nell'ampia definizione che viene data dal d.lgs. n. 81/2008.



Definizione assai ampia che attraverso un ragionamento puramente lineare dovrebbe andare a ricomprendere questa nuova forma di lavoro nelle classiche definizioni di lavoro subordinato o autonomo.

I lavoratori sono formalmente autonomi ma di fatto non hanno forza contrattuale e neanche indipendenza economica che in genere caratterizza il lavoro autonomo. Non scelgono i clienti e neanche le tariffe.

Definire questo lavoro come autonomo serve solo ad abbattere i costi, azzerare le tutele ed anche il livello contributivo di questi lavoratori e non vedo motivo per escludere questi lavoratori dal sistema della rappresentanza per la sicurezza come descritto dal d.lgs. n. 81/2008.

Se proviamo ad andare oltre queste definizioni, quasi superate e puramente giuridiche, ci rendiamo conto che i lavoratori che utilizzano piattaforme digitali devono potersi avvalere di propri Rls.

Secondo gli articoli 47 e 48, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene eletto o anche designato dai lavoratori, quindi la responsabilità dell'elezione è nelle mani dei lavoratori stessi, i quali devono obbligatoriamente individuare questa figura per far valere il proprio diritto di partecipare alle decisioni in merito alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Rappresentanti eletti o designati che hanno il compito di rappresentare i lavoratori e rendere possibile la collaborazione dei lavoratori per tutto ciò che riguarda la tutela dei luoghi di lavoro. L'elezione o la designazione, ferma restando l'applicazione della disciplina generale, contenuta negli articoli 47/50 del d.lgs. n. 81/2008, è un diritto dei lavoratori ma non costituisce un obbligo per il datore di lavoro che una volta chiesta l'elezione non ha titolo decisionale.



Per intenderci, se i lavoratori non procedono alla nomina non ci sarà alcuna sanzione per il datore, le funzioni saranno svolte dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST).

Prima di tutto occorrerebbe valorizzare il ruolo del rappresentante dei lavoratori nella sua piena funzione di consultazione da parte del datore di lavoro nell'attività di valutazione rischi, e nel contributo per il miglioramento della protezione dei lavoratori, anche quelli su piattaforme.

È necessario includere questi lavoratori nel sistema partecipativo di elezione del rappresentante, considerando che limitazioni di questo tipo sono state già presenti ma superate.

Ricordiamo come quelle del vecchio accordo interconfederale del 1995 (decisamente superato) concluso da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, le quali, nelle elezioni del RLS, limitavano l'elettorato passivo ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato.

Seguendo la "ratio legis" del d.lgs. n. 81/2008 si è indotti a pensare che detti lavoratori siano inclusi nel sistema di rappresentanza. Tra l'altro se consideriamo l'art 28 del testo unico, si chiede che nel DVR vengano specificate tutte le differenze comprese anche quelle contrattuali. Il Rls è tenuto a conoscere queste differenze per poter affrontare le tue attività anche nei confronti dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Vigilare e anche fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione non siano idonee a garantire la sicurezza e salute sul lavoro.

Molte funzioni potranno d'altro lato essere svolte in forma digitale (ad esempio: assemblee informative, bacheche elettroniche, piattaforme online).

Il percorso è già delineato, si tratta solo di andare a definire un nuovo e attuale sistema di tutele e rappresentanze che meglio si addice ad un mondo del lavoro e della Sicurezza sempre più a trazione digitale e, perché no, andare ad attualizzare una normativa che ha bisogno di qualche modifica come accade per tutte le leggi.. ■

[*] Formatore presso FORIT (rischi specifici, HACCP, privacy). Docente in materia di Sicurezza sul lavoro presso Informa S.r.l. (Campus Biomedico, Amazon). Formatore presso Formedil Bari (moduli RSPP, dirigenti e preposti). Esperta della legislazione nazionale e comunitaria relativa al diritto del lavoro.