

Salute e sicurezza sul lavoro in Italia e in Europa

di Gino Rubini*

L'importante è la salute. È con questo popolare e condiviso modo di dire la Fiom il giorno 10 aprile u.s. ha celebrato la propria Assemblea Nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (e la Salute) a Firenze¹. Nei molti interventi che si sono susseguiti nell'Assemblea dei Rls Fiom è emersa invece la preoccupazione e la difficoltà da parte di questi rappresentanti dei lavoratori a svolgere con efficacia il proprio ruolo in azienda. La così detta "Riforma del lavoro" Jobs Act del governo Renzi non ha certo facilitato il compito di questi lavoratori che volontariamente, oltre al proprio lavoro svolgono anche la funzione di rappresentare i propri compagni/colleghi di lavoro rispetto al diritto alla incolumità fisica e psichica che spesso viene compromessa dalle condizioni ambientali, organizzative e relazionali dei luoghi di lavoro. Per i lettori interessati sul sito della Fiom nazionale sono pubblicati i testi degli interventi. Le preoccupazioni dei Rls e dei lavoratori sono ampiamente giustificate. I temi delle condizioni di lavoro, della salute e della sicurezza del lavoro non sono mai stati nell'agenda di questo governo.

I media hanno scelto di non occuparsi delle condizioni di vita nel lavoro per non disturbare il manovratore. Veniamo ad alcuni interrogativi e ad alcune riflessioni sullo stato dell'arte del tema salute e sicurezza nel lavoro.

Come si può fare il Rls dopo il Jobs Act, senza Statuto dei lavoratori, quali sono le nuove criticità e come si può farvi fronte?

Qualora non vi fossero lotte adeguate e azioni di contrasto, il Jobs Act nei fatti ridisegnerà nei prossimi mesi e, più in profondità, nei prossimi anni i sistemi di relazione e potere tra lavoratori e impresa, tra lavoratori e lavoratori e tra lavoratori e rappresentanza sindacale (Rsu e Rsa) e di scopo (Rls).

Il primo aspetto che subirà una trasformazione profonda e radicale sarà la possibilità e agibilità dei lavoratori e delle lavoratrici di esprimere con la partecipazione il proprio punto di vista su aspetti critici della gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

La storia della crescita della partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro, dagli anni '70 in poi, ha coinciso con uno scambio continuo, a volte conflittuale, tra lavoratori e impresa che è servito in molte imprese per migliorare le modalità di gestione della sicurezza e delle condizioni di lavoro.

La partecipazione dei lavoratori nelle imprese più illuminate è stata favorita dalla continuità dei rapporti di lavoro, dalla consapevolezza dei lavoratori che con il loro contributo di conoscenza sul campo aiutavano l'impresa a migliorare il lavoro e le condizioni di lavoro. I lavoratori di un'intera generazione hanno

fatto esperienze di partecipazione e hanno contribuito a migliorare la qualità del lavoro e della gestione degli aspetti critici riguardanti anche salute e sicurezza. Le persone partecipano quando sanno di essere ascoltate e che in qualche misura il loro contributo di partecipazione conta e serve a migliorare la condizione complessiva del lavoro.

Tutto questo sarà ancora possibile dopo la ventata di cultura autoritaria e dirigista contenuta in filigrana nel dispositivo del Jobs Act?

I fattori negativi che rischiano di tagliare le gambe a qualsivoglia processo partecipativo sono intrinseci alla filosofia della norma. Immaginiamo il vissuto non detto che passa per la testa di tante persone in queste settimane post Jobs Act.

Sei un lavoratore anziano con esperienza e capacità di lavorare in qualità. Sei fuori "moda" in tempi di "rottamazione", hai troppi diritti, costi troppo, non sei più un target sul quale l'azienda investirà. Eccoti pronto, se rompi le scatole, una bella procedura legale di autentico mobbing: il demansionamento con relativa riduzione del salario e umiliazione professionale.

Il demansionamento gestito dall'azienda come strumento di pressione e intimidazione è una delle esperienze più devastanti l'identità e l'autostima della persona. Ora questa pratica pericolosa è divenuta legittima: vi sono già consulenti legali che propongono il kit procedurale alle imprese.

Se poi si vuole andare oltre c'è sempre il licenziamento per ragioni economiche.

Questo vale anche per i quarantenni e cinquantenni. Se questo sarà il clima in molte aziende nei prossimi mesi, – speriamo di sbagliare – si accrescerà nel silenzio la sofferenza e il rancore sociale che in genere non hanno mai prodotto lavoro in qualità né nulla di buono, neanche per i padroni.

Il peggio sarà la competizione silente tra colleghi nella triste gara di compiacere chi ha un pò più di potere sul tuo futuro di lavoratore, sul permesso per assistere il genitore anziano, sulla miriade di piccole cose della vita quotidiana nel lavoro e oltre. Chi conosce gli ambienti di lavoro sa di cosa parlo.

Sei un lavoratore giovane o una ragazza new entry, assunta con l'incentivo degli sgravi fiscali, ti faranno provare per un pò un lavoro a tempo indeterminato, in alcuni casi soltanto fino all'esaurimento del beneficio fiscale.

Il rinnovo del contratto, il passaggio concreto alle "tutele crescenti" sarà collegato alla sottomissione e adattamento passivo a ogni richiesta della gerarchia di prossimità, il team leader, il caporeparto. Sfortunati coloro che capiteranno sotto un team leader o caporeparto cattivello e un po' sadico.

La speranza per ciascuno di questi giovani e ragazze è quella di capitare in un'azienda eticamente corretta che non intenda abusare dell'eccesso di potere che il Jobs Act ha attribuito all'impresa, togliendo molti paletti rispetto agli abusi possibili da parte delle gerarchie intermedie e di prossimità.

Tutto questo rende molto più complessa la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza: la partecipazione dei lavoratori in molte realtà sarà ancor più debole o totalmente subalterna. I rischi "psico-sociali" verosimilmente non saranno visualizzati e affrontati. Le nuove patologie da lavoro attese, oltre a quelle tradizionali, saranno quelle "psico-sociali".

In alcuni grandi gruppi ove è di moda il downsizing, ovvero riduzione del personale, già si registrano episodi drammatici di suicidi sul luogo di lavoro². Questo fenomeno si è già manifestato in Francia, alla Renault e in altre grandi imprese come Telecom France in forma di epidemia, fino a provocare allarme sociale negli anni in cui ebbe inizio la crisi, tra il 2009 e il 2011³.

Ci sarà un clima diverso in molte aziende, con più silenzio, il non detto da parte dei lavoratori sarà la "comunicazione" prevalente, la prevenzione e la tutela della salute saranno più difficili in mancanza della partecipazione attiva dei soggetti interessati. Certo, sappiamo che non tutte le aziende sono uguali: le imprese che sono posizionate ai livelli alti della qualità della produzione e del valore aggiunto non dovrebbero avere interesse a deteriorare le relazioni con i lavoratori. Rimane sempre purtroppo una vasta platea d'impresche che tentano di sopravvivere con il massimo ribasso sui salari e sulle condizioni di lavoro: sarà in queste aziende che vi sarà un utilizzo pieno del Jobs Act per silenziare i lavoratori.

Questo scenario che prospetto è anche un'ipotesi di ricerca: sarei felice di essere smentito, tra qualche tempo, come incorreggibile pessimista.

DAL JOBS ACT ALLA LEGISLAZIONE SPECIFICA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO

La foga pantoclastica del governo italiano in materia di diritti dei lavoratori non si ferma al Jobs Act.

Sono in cantiere altri interventi che riguardano il sistema istituzionale in materia di salute e sicurezza nel lavoro orientati a centralizzare il governo delle funzioni d'ispezioni in materia di sicurezza sul lavoro ponendole in capo al Ministero del Lavoro tramite l'istituzione di una Agenzia Unica delle ispezioni.

Non vogliamo entrare nel merito della vigilanza in materia di regolarità contributiva o dei rapporti di lavoro ove la necessità di una

integrazione delle funzioni di vigilanza può avere una sua ragion d'essere. Si tratta di una vigilanza di natura documentale e contabile che può essere svolta da un unico soggetto (l'agenzia) previa dotazione di adeguate risorse e di personale formato allo scopo.

Assai più complessa risulta la vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro che richiede una interdisciplinarietà ed una integrazione orizzontale forte con le strutture territoriali del Servizio Sanitario Nazionale. Quello che è stato fatto di positivo, un enorme patrimonio di esperienze e d'interventi a livello regionale, da parte di alcune regioni (dall'Emilia Romagna al Veneto, dalla Toscana alla Lombardia) rischia di essere spazzato via con l'istituzione di una Agenzia nazionale, un corpo separato e burocratico gestito direttamente dalle gerarchie ministeriali, senza alcun rapporto con la complessità territoriale⁴.

L'esperienza del sistema burocratico centralizzato di vigilanza e ispezione in materia di sicurezza sul lavoro posto in capo al Ministero del Lavoro è un'esperienza fallimentare già ampiamente sperimentata negli anni '60 e '70 del secolo scorso con risultati disastrosi. Questo progetto governativo è in gestazione e sarà portato a compimento con l'entrata in vigore, nel 2016, della riforma del Titolo Quinto della Costituzione che riporta allo Stato centrale la competenza esclusiva in materia di salute e sicurezza.

L'obiettivo politico di questa operazione è quello di concentrare a livello nazionale un potere forte da giocarsi da parte del governo con il sistema delle imprese.

Come si può desumere da questi fatti è in atto un disegno di "smontaggio" del sistema statale decentrato di tutele dei lavoratori e delle lavoratrici e la costruzione di un nuovo sistema più "semplice" e fuori dal controllo sociale dal basso da parte dei lavoratori e delle loro rappresentanze sindacali.

L'ADATTAMENTO DELLE FUNZIONI DELLO STATO AD UN SISTEMA DI COMANDO CENTRALIZZATO "PER NON DISTURBARE LE IMPRESE"

Come ebbe a dire il ministro del lavoro Giuliano Poletti in merito alla proposta d'istituzione dell'Agenzia Unica delle Ispezioni: Si tratta «di una grande operazione di semplificazione e di risparmio unificando in un'unica agenzia tutti quei controlli». In questo modo «andiamo a disturbare di meno l'azione dei nostri imprenditori». Quindi «più efficienza e meno complicazioni»⁵.

Nei fatti non si è quasi mai vista la calca degli ispettori INPS, INAIL e ASL alle porte delle aziende per svolgere controlli.

In molti paesi europei si stanno verificando processi analoghi. In Francia è da tempo in atto un iter governativo per "riformare" la medicina del lavoro e ridurre la rappresentanza dei lavoratori con la soppressione delle Commissioni Igiene e Sicurezza del Lavoro (CHSCT) per le aziende con meno di 300 addetti⁶. In Inghilterra da tempo vi è un contenzioso forte tra TUC, il sindacato inglese, e il governo in merito al taglio dei finanziamenti

dell'Agenzia HSE, preposta alla vigilanza sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Commissione europea a Presidenza Barroso quando lanciò il processo di semplificazione normativa registrò un certo consenso non solo tra le Associazioni imprenditoriali: si pensava ad una ragionevole "pulizia" degli aspetti ridondanti e superflui delle Direttive. Nel corso degli anni si è visto invece un utilizzo del processo di semplificazione per altri scopi politici: la deregulation delle norme di tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori.

SEMPLIFICAZIONE E DECOSTRUZIONE DEI SISTEMI TRADIZIONALI DI TUTELA DEL LAVORO

Il processo di semplificazione della legislazione europea è stato preso in ostaggio dagli interessi privati del mondo degli affari. Questo è quanto si afferma nelle conclusioni di un nuovo rapporto pubblicato dall'Istituto sindacale europeo. Dopo dieci anni durante i quali la UE si è impegnata per la semplificazione della legislazione, da "legiferare meglio", alla "regolazione intelligente" fino al Progetto Refit il vero risultato non è stata la semplificazione "intelligente" – peraltro auspicabile – ma una pratica reale di blocco e di mancato aggiornamento delle Direttive europee in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro.

Un esempio chiaro riguarda la Direttiva Cancero-geni che non è stata neppure aggiornata rispetto alle più recenti conoscenze scientifiche. La proposta di Direttiva in materia di salute e sicurezza per i parrucchieri da parte delle Associazioni datoriali presentata alla Commissione congiuntamente ai sindacati dei lavoratori è stata respinta perchè costerebbe troppo. A chi? Si tenga conto che anche i datori di lavoro erano d'accordo.

Nel Progetto Refit le questioni della salute e della sicurezza sul lavoro vengono valutate prendendo in considerazione solo i costi per l'impresa: è prevalsa la pratica a livello degli uffici preposti della UE di fare un'indagine telefonica chiedendo a qualche decina d'imprenditori il parere su di una direttiva. In base al parere della sola parte imprenditoriale vengono prese le decisioni in materia d'ambiente, salute e sicurezza sul lavoro⁷.

Per quanto attiene ad esempio i disturbi muscolo scheletrici, una vera epidemia invalidante i lavoratori manuali, la Commissione ha deciso di non avanzare proposte.

L'avvicendamento con la nuova Commissione a guida Junker non pare distinguersi da questa linea che intende demolire il sistema di direttive che dagli anni '90 fino al 2000 hanno dato un enorme impulso allo sviluppo della gestione dei rischi negli ambienti di lavoro.

Questo è il quadro di riferimento delle politiche europee in materia di salute e sicurezza nel lavoro: dieci anni della Commissione a guida Barroso perduti senza una strategia che prenda in considerazione le nuove emergenze in materia di salute correlata ai rischi lavorativi. La Confederazione dei Sindacati Europei ha rivolto alla Commissione Junker la richiesta di un aggiornamento della Direttiva cancerogeni: vedremo quale sarà la risposta.

Questa rappresentazione degli aspetti negativi che stanno incombeando sulle condizioni di vita dei lavoratori non deve essere assunta come una specie di invito alla resa: proprio la consapevolezza della dimensione dell'attacco cui sono sottoposti i diritti di base di chi vive del proprio lavoro diviene un deterrente per lo sviluppo di movimenti di contrasto rispetto a questa deriva verso l'estrema disegualianza già in atto da anni. Alcune di queste iniziative di deregulation sconfinano poi nel grottesco, ne è un esempio la vicenda del "Decreto del fare" in materia di sicurezza nel lavoro nei cantieri mobili⁸.

Il governo italiano nel 2013 con il "Decreto del fare" aveva sottratto alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, contenute nel D.lgs. 81/2008, i lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento, nonché ai piccoli lavori la cui durata presunta non è superiore a dieci uomini-giorno, finalizzati alla realizzazione o alla manutenzione delle infrastrutture per servizi, che non espongono i lavoratori a rischi rilevanti, indicati nell'Allegato XI. Anche i solerti "semplificatori" della Commissione, verosimilmente, hanno ritenuto un'esagerazione quanto deciso dal governo italiano.

L'eccesso di zelo deregolatorio del governo in materia di salute e sicurezza è stato bloccato dalla Commissione UE che ha avviato una procedura d'infrazione all'Italia. Tanto è bastato perchè il governo italiano decidesse la cancellazione di questa parte di articoli senza opporre alcuna resistenza o attivare ricorsi.

CONTROLLI A DISTANZA E MONITORAGGI IN TEMPO REALE SULLE PRESTAZIONI LAVORATIVE

La disponibilità del Ministro del Lavoro a soddisfare i desideri delle Associazioni imprenditoriali e a trasformare in decreti del Jobs Act ogni loro richiesta ha toccato l'apice con la "liberalizzazione" dei controlli a distanza sui dipendenti tramite i devices elettronici consegnati al lavoratore come strumento di lavoro. L'azienda potrà controllare a distanza il lavoratore tramite i dati raccolti sull'utilizzo che il lavoratore fa dello smartphone, del tablet, del computer aziendale, ecc.

Alla domanda: "Un lavoratore potrà essere licenziato tramite le informazioni tratte dallo smartphone aziendale, del tablet o del pc?" molti esperti di diritto confermano "Sì, potrà essere licenziato".

Proprio nel momento in cui è in corso su scala internazionale un dibattito serrato sull'utilizzo delle tecnologie informatiche che sia rispettoso della dignità della persona e della privacy il governo italiano procede verso la concessione alle aziende di un utilizzo pressochè senza regole dei controlli a distanza.

L'art.4 della Legge 300/70 richiedeva, verosimilmente, un aggiornamento rispetto alle nuove tecnologie che consentono di "profilare" i comportamenti delle persone con una definizione "spazio temporale" delle azioni impensabile negli anni '70, proprio in senso contrario a quello che ha fatto il governo, per tutelare la personalità e la dignità dei lavoratori.



Dal punto di vista della salute dei lavoratori è risibile e grottesco che vi sia una legislazione di merito che richiede all'imprenditore di svolgere un'analisi ed una valutazione del rischio stress lavoro correlato e concede allo stesso imprenditore la possibilità d'invadere la sfera personale del lavoratore con una profilazione secondo per secondo del tempo di lavoro e, in alcuni casi, oltre il tempo di lavoro, delle azioni, dei movimenti e dei pensieri del dipendente.

È palese che un compito ineludibile delle organizzazioni sindacali, oltre ad una battaglia civile per l'abrogazione di questo decreto sarà quello di informare e formare i lavoratori affinché utilizzino i devices elettronici rilasciando il minimo di dati e informazioni che possono essere utilizzate dall'impresa per sanzionarli. Laddove vi sono le condizioni le rappresentanze sindacali potranno contrattare policy aziendali restrittive rispetto ad un utilizzo indiscriminato dei dati personali dei lavoratori⁹.

Possiamo dire che la cultura di questo governo rispetto alla tutela della dignità della persona, con questo provvedimento, si è mostrata in pieno nella mancanza di rispetto verso le persone che vivono del proprio lavoro e nel servilismo rispetto alle richieste dei poteri forti.

COSA STA PER ARRIVARE

Le linee assunte dalla Commissione europea in materia di salute sicurezza sul lavoro e ambiente sono coerenti poi con la scelta di condurre a termine con trattative segrete il negoziato per il TTIP.

COSA È IL TTIP?

Il Partenariato transatlantico per il commercio e gli investimenti (in inglese Transatlantic Trade and Investment Partnership, TTIP), inizialmente definito Zona di libero scambio

transatlantica (Transatlantic Free Trade Area, TAFTA), è un accordo commerciale di libero scambio in corso di negoziato dal 2013 tra l'Unione europea e gli Stati Uniti d'America¹⁰. Le prime conseguenze dopo l'approvazione del TTIP sarebbero:

1) L'istituzione di arbitrati privati internazionali prevista dall'accordo permetterebbe a soggetti privati di ricorrere con cause da milioni di euro contro stati sovrani, accusandoli di adottare normative che impediscono la libera attività dell'impresa. È già accaduto con altri accordi commerciali che multinazionali del tabacco abbiano denunciato governi per aver introdotto norme antifumo.

2) L'istituzione di un sistema di cooperazione normativa che permette di modificare a monte i progetti di legge, sulla base di emendamenti proposti da poteri economici privati.

3) Il principio di liberalizzazione dei servizi pubblici affermato nell'accordo, che parte dall'idea di liberalizzare tutto senza eccezioni, porterà a sconvolgimenti disastrosi degli assetti sociali di molti paesi. Basti pensare a quello che potrebbe accadere al nostro sistema sanitario nazionale.

Proviamo ad immaginare cosa comporterebbe questo nuovo assetto delle relazioni del diritto commerciale internazionale ove gli interessi delle multinazionali sarebbero prevalenti rispetto alle legislazioni degli stati nazionali. Gli articoli 32 e 41 della Costituzione e l'art. 2087 del Codice Civile sarebbero posti in mora e svuotati del loro potenziale a fronte dei diktat delle multinazionali che, ad esempio, chiamerebbero in causa lo Stato italiano per danni derivanti dalla messa al bando di una certa sostanza o materiale. Non conosciamo nulla di questa trattativa perché segreta, non sappiamo se nel testo definitivo sarà elaborata una lista delle limitazioni delle sostanze e materiali pericolosi che non possono essere oggetto del Trattato. Per as-

surdo il TTIP potrebbe reimmettere l'amianto in circolazione per non ledere gli interessi delle multinazionali che producono e commerciano il minerale e suoi manufatti.

LA RICERCA PER PRODURRE LE CONOSCENZE PER UNA NUOVA PARTECIPAZIONE

Abbiamo fatto un ampio percorso e prospettato scenari prossimi venturi che non sono rassicuranti se non inquietanti.

Fare prevenzione oggi è divenuto molto difficile: i processi di precarizzazione, la discontinuità dei rapporti di lavoro, l'indebolimento delle coalizioni dei lavoratori trasferiscono la responsabilità della gestione sia pure parziale dei rischi in capo all'impresa senza la partecipazione attiva dei lavoratori.

Questa è la sfida per coloro che operano nel campo della prevenzione: essere preparati ad essere impreparati, ad affrontare realtà nelle quali l'esperienza delle persone, anche di chi svolge i lavori più semplici non riesce più a trasformarsi in cultura della sicurezza e cultura del lavoro in qualità.

Una sfida che non può partire che dalla ricostruzione delle conoscenze dei cicli di produzione, dei rischi presunti e presenti, dalla necessità di trovare le leve e i punti di forza sui quali fondare le ragioni di una innovata partecipazione dei lavoratori. In altre parole occorre che si trovino le energie e le risorse per fare ricerca autonoma sulle effettive condizioni di rischio e di lavoro non solo nel lavoro industriale ma nei servizi e nel complesso mondo del lavoro cognitivo.

Per fare questo occorre una nuova classe dirigente che non può che venire da chi sta dentro e subisce i processi di riorganizzazione continua del lavoro di oggi.

Questi sono a mio parere i compiti e la mission per un sindacato che si vuole rivitalizzare e rappresentare i lavoratori così come sono e vivono oggi.

*www.diario-prevenzione.it

1) L'importante è la salute. Per un lavoro di qualità e in sicurezza, per la tutela dell'ambiente. Materiali Assemblea Nazionale Rls Fiom.

www.fiom-cgil.it/web/salute-e-sicurezza-rls/eventi-sas/1726-assemblea-nazionale-rls-fiom-firenze-10-aprile-2015

2) Una testimonianza drammatica. Per dovere di cronaca. Lorenzo Orlando, 44 anni, tecnico della Telecom Italia venerdì 3 aprile muore sul lavoro!

www.diario-prevenzione.it/index.php?option=com_content&task=view&id=4692&Itemid=2

3) Aux origines de l'épidémie de suicides. Les salariés de France Télécom sont confrontés à des mutations brutales.

www.liberation.fr/economie/2009/09/14/aux-origines-de-l-epidemie-de-suicides_581477

4) Un treno che attraversa la democrazia. Generazione di un'opera, l'opera di una generazione. di Gianni Cascone. In questo libro testimonianza si raccoglie la storia della Galleria dell'Alta velocità nell'Appennino tosco emiliano ove il concorso tra partecipazione dei lavoratori e l'intervento dei Servizi di prevenzione delle ASL e l'impegno delle Aziende costruttrici hanno permesso il contenimento degli infortuni a livelli molto bassi in raffronto con altre opere simili. club.it/libreria/tracce/treno-che-attraversa-la-democrazia/

5) La proposta di agenzia unica per le ispezioni del Ministro Poletti: semplificazione o semplicismo? <http://www.bollettinoadapt.it/la-proposta-di-agenzia-unica-per-le-ispezioni-del-ministro-poletti-semplificazione-o-semplismo/>

6) Disparition des CHSCT: une proposition du MEDEF en contradiction avec les véritables enjeux du travail et de la croissance. www.miroirsocial.com/actualite/11201/disparition-des-chsct-une-proposition-du-medef-en-contradiction-avec-les-veritables-enjeux-du-travail-et-de-la-croissance

7) Laurent Vogel – Ricercatore presso l'Unità Condizioni di lavoro, Salute e Sicurezza dell'Istituto Sindacale Europeo ETUI "Come rilanciare la politica europea di salute e sicurezza dopo dieci anni di paralisi" AUDIO. www.diario-prevenzione.it/podcast/caselli_vogel_20_04_15_rev1.wav

8) Sicurezza sul lavoro, norme più rigide nei cantieri temporanei e mobili. www.edilportale.com/news/2015/06/normativa/sicurezza-sul-lavoro-norme-pi-rigide-nei-cantieri-temporanei-e-mobili_46285_15.html

9) Come prima azione di autotutela i lavoratori possono utilizzare propri account personali di posta elettronica e telefonini personali, usando gli smartphone aziendali, pc e tablet solo per lavoro.

10) What is TTIP about? ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/ttip/index_it.htm