

Convegno di Studio



**D.lgs 81 - Tecnostress e Internet dipendenza,
i nuovi rischi professionali nel lavoro moderno**

Organizzazione

netdipendenza
Tutto Online
NUOVI SENZA SCHERMI



LISASERVIZI
Sicurezza Ambiente Acustica

Patrocini
AIFOS
Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

27 marzo 2014

**Sala convegni Centro Pastorale Cardinal Urbani - Via Visinoni 4/c - Zelarino
Ore 14:00 – 18:00**

Tecnostress: il punto di vista del sindacato

Gianni Alioti

(responsabile Ambiente-Salute e Sicurezza Fim-Cisl nazionale)

Il tecnostress in azienda e nei luoghi di lavoro è, tuttora, una patologia non presa in giusta considerazione nella valutazione dei rischi e, di conseguenza, nell'adozione di misure di prevenzione e tutela dei lavoratori esposti all'uso eccessivo e simultaneo di tecnologie informatiche.

E', paradossalmente, una patologia quasi sconosciuta in ambito sindacale, poco analizzata e, forse in modo inconsapevole, rimossa. I sindacalisti sono tra le categorie più sottoposte al tecnostress da sovraccarico d'informazioni e da multitasking. E, non si può continuare a "far finta di essere sani", come cantava Giorgio Gaber. Per tutelare, quindi, la propria salute psicofisica e quella dei propri rappresentati, bisogna – per prima cosa - riconoscere di essere "malati di tecnostress". Significa saper staccare la spina a computer, tablet e, soprattutto, spegnere cellulari e smartphone tutte le volte che la capacità di ascolto e la relazione con gli altri è molto più importante.

Come ci ha dimostrato il dott. Enzo Di Frenna i lavoratori digitali sono in forte aumento. Secondo i dati del Politecnico di Milano e Assinform "in Italia ci sono 22 milioni di "mobile surfer" e 7,3 milioni di "mobile workers". L'utilizzo delle tecnologie informatiche per lo svolgimento di attività lavorative comporta sia rischi normati come quelli muscolo-scheletrici e osteo-articolari (problemi alle dita, ai polsi, al collo, alle spalle, alla schiena), sia rischi emergenti di natura psicosociale dovuti all'aumento del carico cognitivo e alla dilatazione dei tempi di lavoro all'interno della propria vita privata.

Nelle imprese transnazionali con sedi operative nei diversi continenti, sono sempre di più i manager, i quadri e i tecnici aziendali che devono interagire con colleghi di altri paesi per l'intero arco della giornata per la differenza del fuso orario.

E' un elemento emerso, ad esempio, nei corsi di formazione su salute e sicurezza realizzati congiuntamente da sindacati e azienda nelle unità produttive di Fiat Chrysler Automobiles - FCA e nella CNH Industrial, dove le persone vivono sempre connessi per comunicare dall'Italia verso il resto del mondo.

La conseguenza è un aumento della prestazione professionale – quasi mai retribuita oltre al normale stipendio - e una contrazione del tempo libero individuale.

Uno dei rischi principali di questo modo di lavorare è l'insonnia. Un altro rischio correlato è la perdita di lucidità durante la giornata lavorativa. Oppure, si possono manifestare altri sintomi tipici del tecnostress: calo della concentrazione, mal di testa, ipertensione, stanchezza cronica.

Per ridurre l'impatto di questo specifico aspetto dell'attività professionale una strada possibile è l'introduzione della "pausa digitale", come avvenuto in alcuni casi aziendali in America attraverso la contrattazione collettiva. Si tratta di programmare alcuni periodi in un anno o un giorno la settimana, oppure brevi periodi durante la giornata lavorativa nei quali escludere l'uso di tecnologie informatiche. Ne beneficerebbe, oltre la salute delle persone, anche la qualità del lavoro e l'organizzazione aziendale.

Il rapporto - commissionato nel 2012 dalla Confederazione Sindacale Olandese FNV all'Università di Amsterdam – ha evidenziato, infatti, come l'uso di lavoro delle nuove

tecnologie di comunicazione se non controllate - invece di favorire l'aumento di efficienza e produttività - determinano un disturbo continuo dello svolgimento del lavoro. Ad esempio, le interruzioni frequenti per rispondere alle email in arrivo comportano una rottura nella concentrazione del lavoro in corso e compromettono la qualità stessa del lavoro.

Per evitare questo problema la Volkswagen in Germania, sin dal 2011, ha deciso di limitare la gestione delle e-mail fuori dagli orari d'ufficio. I server sono spenti mezz'ora dopo la fine dei turni e riaccesi trenta minuti prima dell'inizio. La regola finora vale solo per i dipendenti con un cellulare di servizio e un certo tipo di contratto, circa 3.500 lavoratori.

Anche i giganti della chimica e dell'energia Bayer e E.On si sono mossi per porre un freno al tecnostress, stabilendo ufficialmente che nel tempo libero nessuno debba ricevere mail di lavoro. Alla Henkel, è stato l'amministratore delegato Kasper Rorsted, che ha dichiarato il sabato come giorno «mail-free».

La Daimler, è arrivata ad una misura ancora più drastica. Dall'anno scorso ha decretato che tutta la posta elettronica in arrivo - dopo aver attivato la risposta automatica in cui s'informa della propria assenza temporanea dall'ufficio - sia cancellata.

Come ha dichiarato l'esperto di salute e sicurezza sul lavoro della FNV olandese "E' tempo per i sindacati di avviare negoziati per identificare chiaramente qual è il 'tempo di lavoro effettivo' considerando i continui 'start and stop' dovuti all'utilizzo delle comunicazioni mobili. Non bisogna pensare di aspettarsi che i dipendenti siano disponibili a lavorare per tutte le ore del giorno senza nessun guadagno extra".

La sollecitazione del sindacato olandese è stata raccolta dal presidente del sindacato Ig Metall, Detlef Wetzels che, sull'argomento, ha chiesto una normativa che regoli l'uso di sms e mail aziendali nel tempo libero.

Richiesta che è stata negoziata sindacalmente alla Bmw. L'accordo stipulato nel febbraio di quest'anno prevede che gli impiegati possano stabilire con i propri capi le ore di reperibilità extra ufficio e, soprattutto, che quei preziosi minuti sottratti al tempo libero debbano essere considerati straordinari, da recuperare nel corso della settimana lavorativa. E' un forte deterrente per quei capi abituati a disturbare i lavoratori alle due di notte o di domenica. Per Manfred Schoch, presidente del Comitato Aziendale dei dipendenti si è trattato di ottenere «un diritto all'irreperibilità» per i dipendenti di Bmw.

In pratica nel conteggio dell'orario di lavoro rientra anche il tempo passato dai dipendenti, fuori dall'azienda, a lavorare col computer portatile e/o lo smartphone, inviando e-mail o sms. Significa che se un dipendente Bmw ha un orario settimanale di 35 o 40 ore e poi però nel corso della settimana ne passa altre dieci fuori azienda (in casa o in viaggio) lavorando col computer portatile, lo smartphone o altri mezzi elettronici della tecnologia digitale, quelle ore andranno computate nel totale delle ore lavorate. Il dipendente avrà, pertanto, il diritto di recuperi compensativi sulle ore lavorate in azienda a parità di salario.

E' una rivoluzione concettuale e di fatto dell'organizzazione del lavoro, dell'orario e del calcolo della retribuzione, conquistata dall'IG Metall (il sindacato dei metalmeccanici tedeschi, il più forte del mondo). Toccherà al management della Bmw organizzare il lavoro in modo da assicurarsi la stessa produttività, efficienza e qualità necessarie a competere su scala globale.