



Il 20-25% degli occupati del settore Trasporti e magazzinaggio percepisce i tempi di lavoro pressanti o carico di lavoro eccessivo sul luogo di lavoro (dati della Rilevazione continua sulla forze di lavoro Istat 2020). A ben vedere, però la problematica degli eccessivi ritmi e carichi di lavoro si estende in tutti gli ambiti dell'economia, perché la produttività e il profitto sono oggi dei manta da inseguire a tutti i costi - come dimostrano i numeri vergognosi delle morti sul lavoro.

Ritmi troppo intensi possono infatti essere fatali e, ancora più spesso, conducono allo sviluppo di malattie professionali legate sia alla sfera fisica che a quella psico-sociale. Essi determinano infatti una maggiore distrazione sul lavoro, quando non la vera e propria elusione delle necessarie procedure di sicurezza, che possono portare a infortuni anche mortali e, per i settori più esposti al rapporto con l'utenza come quello dei trasporti, a potenziali danni anche per altre persone.

Occorre che la salute e la sicurezza sul lavoro siano il primo punto determinante dell'organizzazione del lavoro in tutti i contesti. Il tempo necessario a svolgere ogni mansione, di qualsiasi natura, deve essere stimato realisticamente e, in coerenza con i principi di salute e sicurezza, considerando le pause necessarie e tutte le possibili esigenze legate agli imprevisti e al fattore umano, come l'accumulo di stanchezza che può generare la necessità di pause più lunghe o più frequenti o la possibilità di autodeterminazione delle modalità di svolgimento di alcune task. Perché la persona umana che lavora non è una merce e i suoi ritmi umani devono essere rispettati e tutelati dentro il lavoro e con riferimento alla propria, piena, disponibilità dei tempi di vita.

È quindi necessario considerare questi aspetti nella fase di progettazione dell'organizzazione del lavoro e coinvolgere su questo il sindacato e i lavoratori - come spesso si è fatto contrattando tempi e metodi - in maniera tale che sia possibile stabilire i tempi minimi oggettivi per l'esecuzione di determinate task e definire in ciascun contesto settoriale o aziendale la variabilità del margine dato, appunto, al fattore umano.

Progettare l'organizzazione del lavoro in maniera razionale, realistica e stimando i tempi delle task, e allo stesso tempo mantenere la flessibilità necessaria ad includere quello che abbiamo definito come fattore umano, non è sempre semplice: ad esempio, nel caso di lavoro in **smart working**, dove viene richiesto un maggior grado di autonomia, fiducia e auto-organizzazione e dove, al pari del lavoro intellettuale "in sede" c'è anche il rischio di overwork e auto-sfruttamento. In questi casi è innanzitutto importante rispettare le pause

dal videoterminale imposte dalla normativa (decreto 81/2008) e rendere esigibile il diritto alla disconnessione (per cui i riferimenti sono la risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021, disponibile [qui](#) e, nell'ordinamento italiano, il dl 81/2017 e il dl n. 30 del 13 marzo 2021). Inoltre, anche in questi casi vale quanto affermato già in precedenza: i carichi devono essere quantificati in maniera appropriata - anche considerando la tipologia di lavoro svolto e gli orari con cui si svolge la prestazione in ufficio - anche perché, anche se non ci sono orari fissi, continuano ad applicarsi i massimali giornalieri e settimanali previsti dalla normativa. I carichi di lavoro devono quindi essere stimati, effettuando una valutazione preliminare di quante cose è possibile svolgere in sicurezza: qualora il lavoro non sia meramente esecutivo ma più complesso, il management deve comunque compiere lo sforzo di ricondurre i progetti ad una tempistica di lavoro, parlandone insieme al lavoratore o lavoratrice che deve portarli avanti. Si tratta di individuare un bilanciamento tra autonomia della persona che lavora, rapporto di pianificazione e verifica continui con il management e occupazione della quantità di personale necessario a portare avanti tutti i progetti in sicurezza, fisica e mentale. Premesso questo, è evidente che il tema è complesso e che, essendo la preferenza o meno per questa modalità di lavoro legata anche a fattori soggettivi, è necessario individuare un bilanciamento tra solide tutele collettive e libertà individuale di scelta rispetto all'opportunità di quanto e come lavorare da remoto. Questo implica necessariamente anche maggiore responsabilità del lavoratore o della lavoratrice, che ha volontariamente scelto il lavoro agile, sul rispetto delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. Ma questo non significa che venga meno la responsabilità dell'azienda di adempiere agli obblighi normativi (come consegnare al lavoratore un'informativa scritta sui rischi generici e specifici ed effettuare la valutazione dei rischi), di organizzare i carichi di lavoro in maniera sostenibile e formare il lavoratore e i manager in tal senso.

La stima dei carichi e la pianificazione dell'organizzazione del lavoro, in ogni caso, in molte mansioni presenti nei trasporti si può fare con più facilità, perché il lavoratore è inserito in sistemi fortemente eterodiretti, con mansioni e ruoli ben definiti: basta *volverlo* fare, anche quando è un **algoritmo** a determinare l'organizzazione del lavoro, anche perché un algoritmo non è un'entità astratta calata dall'alto, ma viene progettato e implementato sulla base di principi ben precisi, spesso determinati dal management ma che possono invece essere contrattati. Quando c'è un algoritmo di organizzazione del lavoro, infatti, significa che il processo produttivo viene "datizzato", cioè i processi fisici vengono letti e tradotti in dati attraverso dei sensori e su questa base si calcola il modo più idoneo di organizzare flussi e task secondo i principi che vengono dati all'algoritmo come obiettivi o criteri guida (di solito, quello dell'aumento della produttività o della massimizzazione dei profitti). Questi algoritmi sono ormai diffusamente impiegati in tutti gli ambiti produttivi e contribuiscono a determinare i ritmi di lavoro, il modo in cui svolgere le mansioni, gli orari, la frammentazione delle mansioni, il grado di autonomia del lavoratore - tutte variabili chiave della salute e sicurezza sul lavoro. Di conseguenza, il modo in cui gli algoritmi vengono progettati ed applicati diventa dirimente: da una parte,

si manifesta il rischio che siano troppo rigidi e possano portare a ritmi di lavoro insostenibili, perché ancora faticano ad includere il fattore umano o gli imprevisti, o ancora che riproducano bias di discriminazione (ad esempio senza considerare specifiche esigenze legate al genere); dall'altra esiste la possibilità di introdurre per via sistemica e non soggetta alla discrezionalità delle figure aziendali i principi di salute e sicurezza derivanti dalle norme, dalle pratiche e dal buon senso. Ad esempio, nel caso dell'algoritmo che indica il percorso da compiere o l'organizzazione delle consegne, può e dovrebbe essere previsto che questo consideri i tempi necessari a muoversi in sicurezza (limiti di velocità, sensi unici), lo stato del traffico in tempo reale e anche un margine dovuto a imprevisti sia esterni, sia legati, appunto, al fattore umano a cui abbiamo accennato sopra. Insomma, il rispetto di condizioni di sicurezza deve essere lo standard minimo e uno degli obiettivi che devono essere forniti all'algoritmo in fase di progettazione. Occorre quindi applicare il concetto di **sicurezza by design**, cioè prevista fin dalla progettazione di questi sistemi, e quello di **"contrattare l'algoritmo"**, cioè contrattare l'organizzazione del lavoro anche quando sono questi sistemi a determinare orari, turni, carichi di lavoro, autonomia dell'uomo rispetto alla macchina.

Uno strumento importante per fare questo è il **Documento di valutazione dei rischi (DVR)**: se le pratiche e gli strumenti adottati dalle aziende per ottenere una maggiore efficienza/produzione generano stress lavoro correlato, pressione psicologica, eccessivo carico fisico, rincorsa dei tempi o altre condizioni di mancata sicurezza, queste devono essere incluse nel Dvr, che diventa così un modo indiretto per discutere anche l'organizzazione del lavoro.

SUL LAVORO VAISICUR*: LA CAMPAGNA DI FILT CGIL