



DIGITAL & SAFETY

26 luglio 2023

A cura di: **Giovanni Luciano**

DIGITAL & SAFETY

“ANDARE OLTRE I BIT E I BYTE”

TRACCIA INTRODUZIONE CONVEGNO DEL 26 LUGLIO 2023

RINGRAZIAMENTI E INTRODUZIONE AL TEMA

Prima di iniziare consentitemi di ringraziare la sensibilità dell’On. Giulio Cesare Sottanelli, che ha aderito con entusiasmo all’idea di dare la disponibilità per tenere un convegno in questa sede prestigiosa dove parlare degli aspetti legati alla sicurezza del lavoro nella transizione digitale. Così come un ringraziamento sincero va agli illustri relatori che intervengono oggi, persone qualificate, tra cui molti amici. Grazie davvero.

Come dice chiaramente il titolo "Digital and Safety" in questa occasione ci occupiamo di questo argomento perché, ormai, la nostra società è pervasa dalla tecnologia digitale, sempre più avanzata, tanto da farci vivere la vita sociale e quella lavorativa immersi nelle sue varie forme e declinazioni, in un rapporto che rischia costantemente lo squilibrio negativo dell’uomo rispetto alla macchina. Della persona rispetto alle nuove tecnologie digitali.

AD onor del vero forse il titolo giusto sarebbe dovuto essere "Digital, Safety and CyberSecurity", se pensiamo alle problematiche connesse alla sicurezza dei dati e a tutti i fenomeni di hackeraggio di cui abbiamo spesso notizia. Magari sarà l’occasione per un prossimo incontro, oggi ci concentriamo sulla accezione di sicurezza come safety.

Bene, ferme restando tutte le ricadute estremamente positive della digitalizzazione, anche “del” e “nel” lavoro, senza alcuna tentazione neoluddista, certamente dobbiamo andare oltre i bit e i byte e pensare anche alla tutela della persona, in questo caso, nel lavoro digitale. Digital and safety, appunto.

Il tumultuoso avvento di queste nuove tecnologie ormai fa parte della vita quotidiana di ognuno di noi. I nostri comportamenti ne sono influenzati sempre di più, nella vita lavorativa e privata, soprattutto dopo aver dovuto e potuto usare le moderne piattaforme digitali per continuare a lavorare da casa durante la pandemia.

Una situazione di costrizione che, opportunità nella crisi, ha portato avanti drasticamente i ritmi di adattamento a nuove forme di comunicazione e di produzione, basate su tecnologie che solo pochi anni fa erano da film di fantascienza. Non facciamo in tempo ad abituarci alle novità che ne arrivano immediatamente altre, si pensi all’Intelligenza Artificiale tipo Chat GPT, per esempio e chissà cosa arriverà ancora.

Non vogliamo certamente annoiare con la descrizione di cose ben note ma, coerentemente con la mission della nostra Associazione di Promozione Sociale, More Safe, vogliamo contribuire alla diffusione della cultura della prevenzione di rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, finora poco o per nulla considerati, mappati e valutati.

Argomento già all’attenzione di organismi internazionali e comunitari, tanto che la stessa Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, EU-OSHA, di Bilbao ha deciso di impostare proprio su questo argomento la Campagna “Ambienti di Lavoro sani e sicuri 2023-2025”

“ANDARE OLTRE I BIT E I BYTE”



La campagna “2023-2025 - Salute e sicurezza sul lavoro nell'era digitale”, infatti, si prefigge di inserire la Salute e Sicurezza del SSL all'interno del dibattito politico di più ampia portata dell'UE e noi, nel nostro piccolo, vogliamo essere tra i primi in Italia a farlo con l'iniziativa di oggi.

NUOVE OPPORTUNITÀ E NUOVI RISCHI NELLA TRANSIZIONE DIGITALE

La robotica avanzata, l'Intelligenza Artificiale IA, il lavoro su piattaforma, i sistemi digitali intelligenti e il telelavoro, nelle sue varie declinazioni, sono i principali aspetti ove la digitalizzazione ha rivoluzionato produzioni e modalità di lavoro, in special modo durante i periodi lock down dovuti alle costrizioni della pandemia.

Ognuna di queste tipologie presenta grandi opportunità, anche per migliorare la stessa SSL. Si pensi agli esoscheletri, ad esempio, che aiutano i lavoratori nelle fabbriche o nei magazzini della logistica e che rendono possibile il lavoro a persone con deficit fisico. Oppure ai quei robot che possono sostituire i lavoratori in ambienti pericolosi, come quello umanoide - ergo-CUB, in sviluppo all'IIT di Genova, in collaborazione con Inail. O anche al migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, flessibilità e autonomia, vissute dai lavoratori che ora possono lavorare da casa. Opportunità che, come sempre accade, sono anche portatrici di nuovi rischi per la SSL.

Eppure, vi è ancora scarsa coscienza di ciò. Una bassissima consapevolezza, tanto che sul sito dell'EU-OSHA si legge che: *“Secondo l'indagine ESENER 2019 dell'EU-OSHA, la stragrande maggioranza delle aziende nell'UE ha integrato le tecnologie digitali nelle proprie operazioni, con solo il 6% delle aziende che dichiara di non utilizzarne nessuna. Tuttavia, nonostante il crescente utilizzo di robot, laptop, smartphone o dispositivi indossabili, meno di un posto di lavoro su quattro (24%) nell'UE discute del potenziale impatto di tali tecnologie sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori.”*

Inoltre, nell'indagine OSH Pulse, sempre di EU-OSHA, del 2022, i lavoratori intervistati affermano che le tecnologie digitali li portano a lavorare da soli (44%), aumentano la loro sorveglianza sul lavoro (37%), riducono la loro autonomia sul lavoro (19%), determinano la velocità o il ritmo del loro lavoro (52%) e aumentano il proprio carico di lavoro (33%).

I dati della stessa indagine mostrano anche che i lavoratori a distanza da casa segnalano fenomeni di isolamento sociale (56,8%) e una forte pressione sui tempi e/ o del sovraccarico di lavoro (46,9%) rispetto al totale della popolazione occupata.

Sono gli aspetti negativi alla base dello sviluppo di patologie sempre più frequenti che rappresentano il contraltare alle opportunità di migliore conciliazione vita lavoro, di minor utilizzo di automobili e di mezzi di trasporto pubblico, quindi di inquinamento e di minori rischi di incidenti in itinere, per esempio.

FOCUS SUI PRINCIPALI RISCHI

Di seguito riportiamo alcuni tra i rischi per la SSL derivanti dalla diffusione delle tecnologie digitali sul posto di lavoro secondo l'Agenzia EU-OSHA:

Perdita di autonomia, intensificazione del lavoro e pressione per eseguire il lavoro a un certo standard. Con la crescente diffusione di lavori flessibili e tecnologie digitali mobili, aumenta il rischio di incidenza di ulteriori disturbi causati dalla sedentarietà, da ambienti poco adatti e dall'isolamento. Questo rappresenta una sfida rilevante per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e in particolare nell'individuazione del responsabile, in quanto le gerarchie aziendali stanno mutando e numerosi lavoratori si gestiscono autonomamente o sono gestiti a distanza o ancora dall'intelligenza artificiale.



DIGITAL & SAFETY

- L'aumento dei livelli di automazione e il costante monitoraggio dei dipendenti per mezzo delle tecnologie digitali riduce il contatto personale e intensifica la pressione basata sui risultati. Con effetti potenzialmente nocivi sulla salute mentale dei lavoratori.
- Lavori di middle management sostituiti da algoritmi che assegnano compiti ai lavoratori e ne monitorano le prestazioni.
- Perdita del controllo del lavoro, frammentazione dei lavori in compiti molto semplici da eseguire in modo standard, contenuto del lavoro ristretto e dequalificazione dei lavori.
- Isolamento dei lavoratori, aumento delle interazioni virtuali e perdita del supporto tra pari.
- Decisioni errate o scorrette sui lavoratori derivanti da processi automatizzati o semiautomatizzati che utilizzano dati e/o software contenenti errori.
- Sistemi di nudge¹ e sanzioni e valutazione delle prestazioni dei lavoratori.
- Non è chiara la responsabilità per la SSL e l'applicabilità del quadro normativo esistente in materia di SSL.
- Mobilità, flessibilità, disponibilità 24 ore su 24, 7 giorni su 7 e sfocatura dei confini tra lavoro e vita privata. Attualmente circa il 40 % dei dipartimenti delle risorse umane nelle aziende internazionali utilizza le applicazioni di intelligenza artificiale per monitorare i lavoratori in tempo reale. Tuttavia, la logica di valutazione "digitale" aziendale deve essere temperata con il principio di trasparenza per evitare che la premialità e la penalizzazione causino insicurezza o stress nei lavoratori.
- Scarsa trasparenza in quanto i big data sono costituiti da dati personali sensibili che vanno valutati non solo in modo meccanico ma anche etico, poiché il malfunzionamento o la rilevazione di dati inesatti potrebbe determinare l'insorgere di "stress da lavoro correlato" nei dipendenti.
- A questi vanno aggiunti tutti quei rischi emergenti o misconosciuti determinati dai pericoli della interazione macchina-uomo o algoritmo-uomo, o IA-uomo, soprattutto laddove l'uomo lasci alla tecnologia il controllo.

GESTIRE I RISCHI

Che fare in questo scenario mutevole? In primis occorre potenziare molto gli strumenti di conoscenza e coinvolgimento, oltre che con metter in campo una serie di altre azioni, come:

Adottare un approccio incentrato sulla persona e sull'uomo al comando.

Garantire parità di accesso alle informazioni da parte di datori di lavoro, dirigenti, lavoratori e loro rappresentanti.

Consultare i lavoratori e i loro rappresentanti e farli partecipare alle decisioni prese in merito allo sviluppo, all'implementazione e all'uso di tecnologie e sistemi digitali.

Mantenere la trasparenza su come funzionano gli strumenti digitali e sui loro principali vantaggi e svantaggi.

Promuovere un approccio olistico nella valutazione delle tecnologie digitali e dei loro effetti sui lavoratori e sulla società nel suo complesso.

¹ Cfr: La teoria dei nudge sostiene che i processi decisionali e i comportamenti di gruppi e individui possono essere influenzati attraverso suggerimenti e rinforzi "indiretti" con efficacia pari o superiore a quella che può essere ottenuta attraverso l'imposizione di regole, leggi o istruzioni dirette.

“ANDARE OLTRE I BIT E I BYTE”



Coinvolgere i progettisti di software e industriali e le start-up. È fondamentale che anche i problemi di sicurezza e salute debbano essere considerati in fase di progettazione, coinvolgendo i programmatori e gli sviluppatori fin dall'inizio.

L'intelligenza artificiale e le tecnologie digitali devono supportare (ma non sostituire) il controllo e le decisioni umane, o la consultazione e la partecipazione dei lavoratori.

La progettazione, lo sviluppo e l'uso di sistemi digitali con controllo umano consentono loro di supportare i lavoratori, lasciando il controllo alle persone. Ciò garantisce che tratti come l'empatia e la preoccupazione per i lavoratori non vengano sostituiti dal freddo e asettico processo decisionale del computer.

Altrettanto importante, poi, è migliorare l'alfabetizzazione digitale tra lavoratori e datori di lavoro, promuovendo lo sviluppo delle qualifiche e delle competenze per le applicazioni digitali. Ciò consente loro di comprendere meglio i sistemi digitali, nonché i rischi e le opportunità che ne derivano.

In questo senso la pandemia ha fornito una sorta di stress test sullo stato della regolamentazione in materia di salute e sicurezza a livello non solo nazionale ma internazionale, rivelando diverse carenze strutturali nel sistema normativo e facendo emergere nuovi rischi psicosociali.

Vanno trovati per questo approcci innovativi che prevedano anche il coinvolgimento del lavoratore, ad esempio attraverso delle app o dispositivi mobili, conformi alla privacy, per valutare o monitorare prestazioni lavorative e, in tempo reale, eventuali rischi.

Per guidare il cambiamento è necessaria una risposta globale coordinata basata su un forte dialogo sociale e una cooperazione tra governi, parti sociali, organizzazioni internazionali e di categoria. Per questo abbiamo voluto coinvolgere i parlamentari in questa occasione.

CONCLUDENDO

La materia della SSL Italia è contenuta nel Testo Unico di questa materia, il D.lgs 9 aprile 2008, n.81. Ovviamente non è quella normativa che va modificata in relazione all'avvento di nuovi rischi legati a nuove forme di lavoro. In essa è già contenuta la prescrizione per i datori di lavoro di “valutare ogni tipo di rischio”, anche quelli nuovi ed emergenti. In questo caso non sono più così nuovi e stanno emergendo con grande nettezza.

Quindi il messaggio, che lanciamo anche da qui oggi, è che tutti gli attori della sicurezza, ad iniziare dal legislatore, devono prendere coscienza dei nuovi rischi, primi fra i quali quelli psicosociali. Senso di alienazione, disagio psicologico, stress lavoro correlato, mobbing, burn-out o violenza nei luoghi di lavoro sono sì da valutare ed eliminare come rischi sul lavoro ma, ahinoi, molto spesso sono sottovalutati, quando non valutati proprio, non dai tecnici della sicurezza, come possono essere i RSPP, bensì dagli stessi datori di lavoro.

È evidente quanto ci sia il pericolo che questa “sottovalutazione” si possa amplificare nel mondo del lavoro digitalizzato. E questo va combattuto, iniziando proprio dal parlarne per sviluppare consapevolezza, come facciamo noi oggi qui e come, siamo convinti, faranno anche altri a seguire.

I cambiamenti vanno governati e gestiti, parafrasando Gandhi che disse “Sii tu il cambiamento che vuoi vedere nel mondo” in questo caso è proprio vero che dobbiamo essere noi tutti a essere il cambiamento che vogliamo vedere, anche per impedire scenari alla Isaac Asimov con i robot che prendono il sopravvento sul genere umano.

Grazie