PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5845 di Venerdì 09 maggio 2025

Nuove tecnologie e rischi professionali derivanti da iperproduttività

Con riferimento alle nuove forme organizzative connesse alla destrutturazione della dimensione spazio-temporale del lavoro, un saggio offre spunti di riflessione sui rischi professionali derivanti dall'iperproduttività autoindotta.

Urbino, 9 Mag ? Come evidenziato in numerosi nostri articoli, la **destrutturazione della dimensione spazio-temporale del lavoro**, associata in particolare alla diffusione del lavoro agile, ha comportato da un lato un migliore bilanciamento tra tempi di lavoro e non-lavoro, ma dall'altro ha introdotto vari rischi psicosociali. Ad esempio, connessi all'isolamento, a forme di depressione, all'esaurimento nervoso dovuto allo stress correlato al lavoro.

A ricordarlo, e a presentare sul tema alcune interessanti riflessioni, è un breve saggio dal titolo "**Spunti di riflessione sui rischi professionali derivanti dall'iperproduttività autoindotta**", pubblicato sul numero 2/2024 di "**Diritto della sicurezza sul lavoro**", rivista online dell'Osservatorio Olympus dell' Università degli Studi di Urbino.

Il saggio - scritto da **Alessio Caracciolo** (ricercatore in Diritto del lavoro ex art. 24, comma 3, lett. a), della l. n. 240/2010, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia ? Dipartimento di Economia "Marco Biagi") ? opera, come indicato nell'**abstract**, "una comparazione con le altre forme di lavoro destrutturato (come il lavoro a domicilio, il 'lavoro informatico' e il telelavoro) previste dall'ordinamento ben prima del ' lavoro agile'". E questo anche in considerazione del fatto che già negli anni '80 "la dottrina si era interrogata sul futuro del lavoro dopo la 'rivoluzione tecnologica'".

L'obiettivo che il saggio vuole conseguire è quello di "focalizzare i **nuovi fattori di rischio del lavoro iperconnesso**, anche alla luce delle risultanze degli accordi collettivi e dei protocolli condivisi dalle parti sociali". Si vuole approfondire, in particolare, il **mutamento dei parametri di valutazione della prestazione** ("dallo svolgimento della mansione 'in orario di lavoro' a lavorare 'per fasi, cicli e obiettivi') e l'**emersione dell'iper-produttività** incentivata "anche dal proliferare nella contrattazione aziendale di premi e incentivi individuali".

Nel presentare brevemente il saggio, l'articolo affronta i seguenti temi:

- Iperconnessione e iperproduttività: organizzazione, rischi e disconnessione
- Iperconnessione e iperproduttività: confini della prestazione e responsabilità

Pubblicità

Iperconnessione e iperproduttività: organizzazione, rischi e disconnessione

Riguardo al tema connesso all'**iperconnessione** e **iperproduttività**, come indicato sopra, l'autore indica che l'immediata conseguenza della dematerializzazione delle coordinate spazio-temporali del lavoro e l'affermarsi di nuovi modelli organizzativi hanno implicato, "nella stessa **organizzazione per fasi, cicli o obiettivi** che caratterizza lo smart working, una dilagante ed '*accresciuta pressione [...] sui lavoratori nell'esecuzione delle attività, la quale si manifesta con scadenze sempre più ravvicinate ed un aumento della mole di cose da fare nel tempo a disposizione [...]. Per soddisfare queste richieste, i lavoratori arrivano presto, rimangono fino a tardi e, se possibile, lavorano di notte e durante i fine settimana e restano attaccati ai loro dispositivi mobili 24 ore al giorno. Chi non è capace di mantenere questi ritmi viene frequentemente penalizzato, quando non spinto a lasciare*'" (C. Balducci, F. Fraccaroli, *Stress lavoro-correlato: questioni aperte e direzioni future*, in Giornale italiano di psicologia).

Si indica poi che è "proprio la pressione di quella precarietà, riscattabile solo attraverso l'intensificazione del ritmo produttivo, combinata con l'impellente necessità di essere perennemente connessi onde non mancare nemmeno una richiesta ? che potrebbe giungere in qualunque momento ? a restituire la pericolosa combinazione che concorre alla diffusione sempre crescente dei rischi ? e delle patologie ? causate da **fattori psico-sociali** derivanti dal lavoro".

Dopo essersi soffermato sulla categoria dei rischi psico-sociali si ricorda che le problematiche non solo correlate solo ad una questione di spazio "ma anche ? e soprattutto ? di **tempo**", laddove la possibilità di una connessione continua pone il problema di arrivare ad una delimitazione della durata della prestazione, anche laddove il debito lavorativo sia determinato in funzione del risultato.

Si parla del fenomeno della **confusione temporale** ? "meglio nota sotto il più accattivante appellativo inglese **time porosity** ? oltre a quello della sovrapposizione spaziale, a determinare l'incremento dei rischi derivanti dall'iperconnessione, necessaria per il lavoratore chiamato ad ottemperare alle richieste datoriali ma al contempo portatrice di potenziali rischi non solo per la salute del lavoratore stesso, ma anche per il benessere organizzativo dell'impresa stessa".

Infatti ? continua l'autore ? se "l'aspirazione a **produrre quanto più possibile per soddisfare il datore di lavoro**" costituisce uno dei rischi insiti nel lavoro dematerializzato ? specie se precario ? "può essere proprio quella spinta all'insalubre lavoro oltre il tempo e il luogo nel perseguimento dell'obiettivo di superare i colleghi conquistando il risultato prefissato (che può essere l'agognata promozione, la stabilità del posto, o il premio messo in palio dal datore) a distruggere, nel tempo, la **motivazione**, che la psicologia del lavoro asserisce essere indissolubilmente legata alla sicurezza".

E se generalmente si considera come controlimite ai rischi psico-sociali la sussistenza di un **diritto del lavoratore alla disconnessione**, "occorre puntualizzare che la configurazione di tale diritto ruota proprio intorno al rischio di iperconnessione, ossia alla costante reperibilità del lavoratore per mezzo degli strumenti informatici con i quali può espletare in tutto o in parte la sua prestazione (basti pensare all'utilizzo dell'e-mail e del cellulare), con il quale si pone in condizione di complementarietà ossimorica il rischio dell'isolamento ? e cioè, nonostante il lavoratore sia astrattamente sempre al lavoro, in concreto svolge la sua attività lontano da colleghi e superiori, non potendo perciò instaurare un normale rapporto di colleganza con i primi e di fiducia con i secondi".

E poco si dice, poi, sui rischi derivanti dal "**comportamento del lavoratore che decide spontaneamente**, per le più svariate

ragioni, di sovraccaricarsi di lavoro, e ancor meno sull'eventualità che chi lavora tramite piattaforme digitali scelga di acquisire un numero esorbitante di incarichi".

Iperconnessione e iperproduttività: confini della prestazione e responsabilità

Rimandando alla lettura integrale del saggio ? che si sofferma, nella sua riflessione, su vari aspetti connesse a varie forme organizzative di lavoro a distanza - riprendiamo alcune **considerazioni conclusive** dell'autore.

Si indica che alla luce delle riflessioni esposte nel contributo si dovrebbero "rivalutare il ruolo del lavoratore nella cooperazione all'adempimento datoriale degli obblighi di sicurezza e quello del datore di lavoro nella **determinazione dei confini della prestazione** che è tenuto a rendere il lavoratore".

Dunque una sorta di valorizzazione di quella "autoresponsabilità che già si configura in capo al lavoratore, che diviene una parte attiva nella costruzione di un ambiente di lavoro salubre per sé e per i suoi colleghi (anche eventualmente virtuali)".

E poiché è il datore di lavoro a determinare le mansioni, "dovrebbe essere di suo esclusivo appannaggio l'individuazione di un **minimo** (al di sotto del quale l'adempimento è 'scarso', o comunque sanzionabile) e di un **massimo** (al di sopra del quale la prestazione può e anzi deve essere rifiutata onde evitare il sovraccarico del lavoratore e l'aggravarsi dei rischi valutati nel DVR), attraverso la definizione di indicatori concreti e misurabili in un modello di organizzazione e di gestione adeguato".

Considerando che le cautele preventive "rientrano a pieno titolo nell'obbligo di eseguire in modo corretto la prestazione", il datore di lavoro potrebbe giungere "non soltanto ad escludere il lavoratore dalle componenti premiali della retribuzione, ma anche a **imporgli il rispetto degli standard di sicurezza** e, nel caso in cui lo stesso tenga comportamenti difformi, a sanzionarlo come previsto dall'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008".

A questo proposito si indica che il lavoratore che svolge la sua attività "in presenza" e quello autorizzato a svolgerla "a distanza" potrebbero "raggiungere in modo differente le premialità connesse al raggiungimento dei risultati previsti dalla contrattazione collettiva per il lavoro standard, grazie alla gestione differenziata del tempo di lavoro. E c'è il pericolo che il "premio" si possa trasformare da "incentivo" a "ulteriore fattore di rischio": "il datore di lavoro che non ne tiene conto in sede di predisposizione del DVR potrebbe addirittura vedersi attribuire la responsabilità penale prevista ex art. 55 ss. del d.lgs. n. 81/2008". Responsabilità "alla quale potrebbe sfuggire solo attraverso il riconoscimento ? e l'esercizio ? della possibilità di **rifiutare la prestazione 'eccessiva'** all'interno dei modelli di organizzazione e gestione".

Si indica anche che l'area del "diligente adempimento e i suoi confini superiori (**iperproduttività**) e inferiori (**scarso rendimento**)" non possono "essere lasciati ad un'arbitraria valutazione ex post (dell'una o dell'altra parte o, in ultima analisi del giudice), ed è in questo segmento di manifestazione dell'autonomia negoziale che possono intervenire le parti sociali, recuperando quel ruolo di contemperamento degli interessi contrapposti che sin troppo spesso è relegato agli accordi sulle componenti economiche".

In definitiva in un mondo del lavoro che "tende sempre più verso l'**esasperazione della produttività**, l'imbarbarimento della competizione tra colleghi e la flessibilizzazione nel nome di una chimerica transizione occupazionale permanente", si deve ribadire che '*se non si affrontano seriamente anche le cause "a monte" dell'insicurezza sul lavoro (mercato del lavoro e assetti*

produttivi), il pur necessario rafforzamento dei sistemi di prevenzione "a valle" (a livello aziendale) rischia di rivelarsi insufficiente, non dovendosi peraltro trascurare che oggi occorre anche ripensare le stesse tecniche di tutela che, lungi dal cristallizzarsi sulla sicurezza nel luogo di lavoro, debbono proiettarsi a garantire una sicurezza della persona che lavora al di là di dove e quando lo faccia' (P. Pascucci, Dalla tragedia di Firenze alla patente in edilizia. Prime osservazioni sulla ratio dell'art. 29, comma 19, del d.l. n. 19/2024 dopo la conversione in legge - l. n. 56/2024).

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Università di Urbino Carlo Bo, Osservatorio Olympus, Diritto della sicurezza sul lavoro, "Spunti di riflessione sui rischi professionali derivanti dall'iperproduttività autoindotta", a cura di Alessio Caracciolo (ricercatore in Diritto del lavoro ex art. 24, comma 3, lett. a), della l. n. 240/2010, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia ? Dipartimento di Economia "Marco Biagi"), Diritto della Sicurezza sul Lavoro (DSL) n. 2/2024.

Licenza Creative Commons