

# CONSULENZA NEWS

BOLLETTINO INFORMATIVO SU AMBIENTE, SICUREZZA E QUALITÀ

A cura di NUOVI SERVIZI s.a.s.

## COME AFFRONTARE IL CALORE ESTIVO

Riguardo alla **prevenzione**, la linea guida della regione Toscana, si sofferma su come **prevenire la disidratazione** che, a sua volta, "predispose al rischio di infortuni sul lavoro e di insorgenza delle patologie da calore". Una condizione che, se diventa cronica, aumenta il rischio anche di altre patologie, "come quelle renali". Senza dimenticare che in condizioni di disidratazione "le prestazioni lavorative peggiorano" e "la produttività ne risente".

Questi i **fattori che favoriscono la disidratazione e le patologie da calore**:

- "presenza di malattie quali bronchite cronica, malattie cardiache, diabete, gastroenteriti
- uso di farmaci per la cura di malattie croniche, ad es. diuretici, antidepressivi, anticoagulanti
- alimentazione non adeguata
- insufficiente periodo di acclimatemento
- abbigliamento pesante, non traspirante (es. dispositivi di protezione individuale, uniformi o tute da lavoro)
- ritmo e intensità di lavoro sostenuto".

Per **evitare la disidratazione** prima del turno di lavoro è bene "rinfrescarsi e idratarsi con bevande fresche e limitando il consumo di caffè; seguire una sana alimentazione nutrendosi a sufficienza ed evitare bevande alcoliche".

Inoltre, essere idratati prima di iniziare a lavorare "rende più facile il mantenimento dell'idratazione durante la giornata. È quindi importante bere all'inizio della giornata, prima di cominciare a lavorare".

I lavoratori possono **valutare il proprio stato di idratazione** controllando la quantità e il colore dell'urina emessa: si è in buono stato di idratazione se si avverte lo stimolo a urinare una volta ogni 2 o 3 ore e se l'urina è di colore chiaro". Mentre le bevande energetiche sono da evitare: "alcune contengono molta più caffeina rispetto alla classica tazzina da caffè; la caffeina in tali quantità può influenzare negativamente lo stato di idratazione. Inoltre, molte bevande energetiche contengono elevate quantità di zuccheri e aggiungono calorie non necessarie alla dieta".

In ogni caso al lavoro "è importante continuare a bere durante la giornata e prima di avvertire il senso della sete".

**E' importante di rendere disponibili e accessibili acqua e aree ombreggiate per le pause.**

I lavoratori dovrebbero essere incoraggiati "a bere **circa un litro d'acqua ogni ora**, ovvero circa un bicchiere d'acqua ogni quindici minuti. Bere solo quando si ha sete può andare bene nei giorni freschi, ma in occasione di un' [ondata di calore](#) i lavoratori devono fare massima attenzione al proprio livello di idratazione e bere prima di avvertire la sete".

A tal fine è necessario **predisporre** quanto segue:

- identificare un'area dove sia accessibile il rifornimento di acqua potabile per ciascun lavoratore;
- rendere sempre disponibili almeno 1 litro d'acqua/ora per ogni lavoratore e che siano disponibili bicchieri, borracce, taniche di acqua individuali per ciascun lavoratore;
- verificare periodicamente (almeno ogni ora) il rifornimento d'acqua ed il consumo d'acqua;
- l'acqua fornita dovrà essere fresca, a temperatura inferiore alla temperatura ambiente, (temperatura intorno a 14-16 °C), potabile e disponibile gratuitamente per tutti i lavoratori. Essa dovrà essere resa disponibile in contenitori individuali (borracce, bottiglie, bicchieri etc.) in dotazione a ciascun lavoratore;
- i distributori dell'acqua dovranno essere situati in posizioni facilmente raggiungibili e vicine alle postazioni di lavoro. Qualora ciò non sia facilmente realizzabile, dovranno essere forniti ai lavoratori contenitori individuali, bottiglie o borracce, da conservare in luogo fresco in prossimità del posto di lavoro. Attenzione: disporre l'approvvigionamento d'acqua in un unico posto in prossimità, ad esempio, di spogliatoi o servizi non è in genere sufficiente a garantire accesso all'acqua ai lavoratori, se l'area ove si svolgono le lavorazioni è molto estesa;
- per le attività all'aperto, i lavoratori possono utilizzare zaini o cinture per l'idratazione dotate di apposito sistema di conservazione e di costante accesso all'acqua. In alternativa, refrigeratori contenenti acqua o grandi brocche d'acqua possono essere installati in postazioni all'ombra, in aree frequentate dai lavoratori durante la giornata;
- ad inizio turno dovrà essere ribadita a ciascun lavoratore la necessità di bere ad intervalli regolari;
- raccomandare di bere prima di iniziare il lavoro, per non cominciare il lavoro in condizioni di disidratazione;
- raccomandare di bere un bicchiere d'acqua ogni 15-20 minuti circa. Preferibile bere poco e frequentemente, anche se non si avverte lo stimolo della sete. Orientativamente bere  $\frac{3}{4}$  litro - 1 litro per ora; evitare di bere più di 1,5 litri di acqua in un'ora. L'eccesso di liquidi provoca carenza di sali minerali e può causare effetti sulla salute;
- l'assunzione di bevande energetiche utilizzate in ambito sportivo per compensare i sali minerali persi con il sudore può avere effetti negativi in termini di eccesso di calorie ingerite, o provocare scompensi. In genere un'alimentazione equilibrata è in grado di reintegrare la perdita di sali dovuta alla sudorazione;
- L'assunzione di integratori salini o altre sostanze diverse dall'acqua potrà avvenire solo sotto supervisione medica;
- Si raccomanda, se possibile, compatibilmente con l'attività lavorativa svolta, di utilizzare segnali acustici, messaggi audio, qualsiasi tipo di comunicazione efficace per ricordare ai lavoratori di effettuare pause al fresco e bere".

È poi importante, per quanto possibile, "assicurare la disponibilità di **aree completamente ombreggiate o climatizzate** per le pause e il raffreddamento".

Si ricorda che pianificare **pause brevi ma frequenti** "non causa perdite di produttività, anzi, è in assenza di pause pianificate che i lavoratori lavorano più lentamente e in maniera meno efficiente".

## MANCATA INFORMAZIONE AI LAVORATORI

### Rischi legali e di conformità

Non fornire formazione ai dipendenti non danneggia solo i singoli lavoratori, ma crea rischi per l'intera organizzazione. Gli errori commessi dai dipendenti possono comportare **azioni legali e sanzioni**. Inoltre, tutti i settori aziendali prevedono moduli di formazione obbligatoria (ad esempio, la formazione sulla sicurezza sul lavoro) il cui mancato svolgimento comporta irregolarità e sanzioni.

### Mancanza di innovazione

L'assenza di formazione impedisce il cambiamento e l'innovazione all'interno dell'organizzazione, limitando il suo potenziale di crescita.

### Diminuzione della produttività

Senza una formazione adeguata, i dipendenti potrebbero non svolgere al meglio le loro mansioni, con conseguente perdita di tempo e risorse.

Investire nella formazione aziendale aiuta i dipendenti a diventare più **qualificati e sicuri nel proprio ruolo**. Ciò aumenta sia la loro produttività che il loro coinvolgimento e influisce positivamente sui risultati aziendali.

### Basso coinvolgimento dei dipendenti

Quando i dipendenti percepiscono che l'azienda sta investendo nel loro sviluppo sia come individui che come lavoratori, si sentono valorizzati e motivati a dare il massimo. Questo si traduce in una maggiore produttività e, alla fine, in una maggiore redditività.

I dipendenti non formati e insoddisfatti sono più propensi a **sentirsi frustrati e meno fedeli all'azienda**, commettendo più errori e non raggiungendo gli standard minimi. E, secondo un'indagine Gallup, negli Stati Uniti **si perdono annualmente tra i 450 e i 550 miliardi di dollari a causa del disimpegno dei dipendenti**.

### Elevato turnover e aumento dei costi

I dipendenti, soprattutto quelli più giovani, considerano le **opportunità di crescita** all'interno delle aziende come un fattore significativo nella scelta se restare o cambiare lavoro.

Inoltre, la mancanza di coinvolgimento e la diminuzione della produttività aumentano l'insoddisfazione generale e, di conseguenza, le possibilità che i dipendenti lascino la tua azienda, con un aumento dei tassi di turnover.

Sostituire i dipendenti anziché formarli può comportare costi significativi, tra cui quelli di **reclutamento, assunzione e formazione di nuovi dipendenti**. In genere, è infatti molto più economico formare i dipendenti esistenti rispetto a reclutare nuove persone che li sostituiscano. Un neo-assunto, infatti, avrà bisogno di tempo e formazione specifica per apprendere i processi dell'azienda e diventare operativo al 100%.

**La soluzione? Creare una cultura della crescita**

Oltre a mantenere i dipendenti produttivi e impegnati, la formazione aiuta le aziende a **standardizzare i processi lavorativi e i risultati**, riducendo gli sprechi e migliorando la sicurezza.

Dal punto di vista dei dipendenti, la formazione migliora la soddisfazione sul lavoro, aumenta la lealtà e sviluppa i futuri leader, il che ha un impatto diretto su tutta l'organizzazione.

Ma investire nella formazione aziendale non vuol dire limitarsi a organizzare un evento formativo una tantum o imporre qualche corso standardizzato di formazione obbligatoria.

Affinché l'investimento sia redditizio, occorre **creare una cultura della crescita**, ascoltando i bisogni formativi dei dipendenti e coinvolgendoli nel processo di progettazione della formazione. In caso contrario, il rischio è che la formazione venga percepita come un'imposizione o come una fastidiosa distrazione dal lavoro quotidiano.

Infine, occorre superare il timore che formando i dipendenti li si renda più competitivi sul mercato. Promuovere la formazione contribuirà a far emergere i talenti e ad attrarne di nuovi, contribuendo a una maggiore crescita aziendale.

**INTELLIGENZA ARTIFICIALE AL LAVORO**

Si segnala che l'**intelligenza artificiale** si riferisce a **sistemi che mostrano un comportamento intelligente** analizzando l'ambiente circostante e intraprendendo azioni con un certo grado di autonomia per raggiungere obiettivi specifici. Ed è utilizzata in vari ambiti e con varie funzioni, ad esempio negli editor di testo e nelle funzioni di correzione automatica, ma anche nella raccolta automatizzata di ortaggi nelle aziende agricole, nelle auto a guida autonoma, nei chatbot utilizzati nell'assistenza ai clienti, nei sistemi che ottimizzano le catene di approvvigionamento, nel controllo della qualità e nella gestione dei progetti, nella valutazione automatizzata nell'istruzione e in molti altri settori.

Questa tecnologia si presenta quindi in forme molto diverse e può essere integrata in molti settori e lavori, ognuno dei quali presenta **possibilità e rischi propri** e l'autore si sofferma su alcune **aree chiave**.

Ad esempio, sulla possibilità di **collegare lavoratori e clienti attraverso l'intelligenza artificiale**. E, a questo proposito, il **lavoro su piattaforma digitale** è una forma di lavoro relativamente nuova in cui semplici forme di algoritmi di intelligenza artificiale fanno incontrare domanda e offerta di lavoro attraverso una piattaforma.

Si pensi a un'applicazione che metta in contatto chi ordina cibo con un autista per le consegne, o a un sito web che metta in contatto una persona che ha bisogno di aiuto per riparare un rubinetto che perde con qualcuno che offre i suoi servizi idraulici.

Questi collegamenti sono facilitati da algoritmi basati sull' **intelligenza artificiale**, che sono insiemi di istruzioni che guidano il software dei computer a risolvere problemi specifici, come l'abbinamento tra domanda e offerta di lavoro.

Il problema è che questo affidamento agli algoritmi di intelligenza artificiale presenta un rischio significativo: la **mancanza di trasparenza**. I lavoratori e i datori di lavoro spesso hanno una visione limitata di tutti i fattori che influenzano il funzionamento degli algoritmi e dei risultati da essi generati, il che può portare, ad esempio, a decisioni distorte non individuate e a situazioni pericolose per i lavoratori.

E dunque se il lavoro su piattaforma può offrire anche potenziali vantaggi per i lavoratori, (alto grado di flessibilità, opportunità di sviluppare diverse competenze e acquisire esperienza lavorativa), questa opacità pone delle sfide alla salute e sicurezza sul lavoro (SSL) dei lavoratori su piattaforma. La loro condizione di occupazione precaria, unita all'insicurezza del posto di lavoro e all'imprevedibilità del reddito, e a fattori quali l'elevato carico di lavoro e i lunghi orari di lavoro, aumentano poi i possibili rischi.

La gestione dei lavoratori basata sull'AI ha la possibilità di **migliorare la SSL** monitorando i rischi, analizzando i modelli di lavoro e il comportamento umano e, di conseguenza, individuando e prevenendo situazioni pericolose e incidenti. Ad esempio, i sistemi di **intelligenza artificiale** possono monitorare le posture dei lavoratori per identificare se sono a rischio di sviluppare dolori al collo e alla schiena e altri disturbi muscoloscheletrici.

Tuttavia, a causa dei rapidi ritmi di lavoro spesso incoraggiati da questi sistemi, i lavoratori possono sperimentare **ansia** e altri **problemi psicosociali**, particolarmente evidenti nei call center dove i sistemi tengono traccia della durata delle chiamate, degli intervalli tra di esse e della frequenza delle pause dei lavoratori.

Inoltre, la capacità dell'AI di svolgere compiti finora svolti dai quadri intermedi può comportare una perdita di rapporto tra lavoratori e manager. Senza dimenticare i rischi legati alla **privacy dei dati** e all'eccessiva sorveglianza, ad esempio per quanto riguarda la salute o le conversazioni personali di un dipendente.

Si segnala che la [legge europea sull'intelligenza artificiale](#) è un quadro giuridico di riferimento per la sua regolamentazione. Include la trasparenza degli algoritmi, sottolineando l'importanza di sviluppare sistemi di AI in modo da garantire tracciabilità e chiarezza. Inoltre, la direttiva UE sul lavoro su piattaforma digitale, approvata di recente, mira a migliorare la trasparenza degli algoritmi che gestiscono le risorse umane e a garantire che i lavoratori siano adeguatamente informati e abbiano il diritto di contestare le decisioni automatizzate.

## **NUOVI SERVIZI CHIUDE DAL 03 AL 25 AGOSTO**



**BUONE FERIE!!!**

***NUOVI SERVIZI s.a.s di Brino Valerio & C.***

Conegliano (TV) - Viale Italia 202/H Tel. 0438-22338 Fax 0438-420028

e-mail: [info@nuoviservizi.com](mailto:info@nuoviservizi.com) [www.nuoviservizi.com](http://www.nuoviservizi.com)