



Dipartimento Salute e Sicurezza

Tra tutti gli effetti negativi di questa forma di svolgimento dell'attività lavorativa vi è l'aumento dello stress lavoro-correlato e delle patologie a esso connesse. Alcune interviste effettuate a campioni di lavoratori hanno evidenziato come molti di questi abbiano lavorato almeno un'ora in più al giorno; abbiano iniziato le giornate in anticipo per terminarle più tardi, andando oltre le canoniche 8 ore; si siano sentiti spinti a rispondere più rapidamente e a essere disponibili online più a lungo del normale.

Lo stress è una risposta adattativa dell'organismo per superare situazioni di rischio che nell'uomo ha radici ancestrali. Un aumento della secrezione di adrenalina aumenta le performance sia fisiche che mentali, aiutando l'uomo a superare le situazioni di emergenza. Tuttavia se questa reazione si prolunga nel tempo lo stress cronico determina un insieme di disturbi vegetativi (palpitazioni, tremori, disturbi del sonno) e perfino della memorizzazione. Il cortisolo che viene prodotto nello stress cronico ha un effetto sull'ippocampo (la zona del cervello dove viene "stoccata" la memoria a lungo termine) con conseguente riduzione della capacità di apprendimento. Questo insieme di sintomi noto ai più come disturbi d'ansia può essere la conseguenza di uno stress cronico.

Un disturbo che può essere correlato ad un periodo di smart working prolungato è il burn-out, una sindrome che dal 2019 è riconosciuta dalla organizzazione mondiale della sanità.

Le manifestazioni della sindrome da burn-out sono varie, ma tre sono sempre presenti: il senso di esaurimento delle energie sul piano fisico e mentale, l'aumento della distanza mentale dal proprio lavoro con aumento dell'isolamento e infine conseguente ridotta efficacia professionale. Il lavoratore si sente demotivato rispetto alle proprie mansioni e privo di iniziativa.

Il calo della autostima e il sentimento di insuccesso possono poi tradursi in una deflessione del tono dell'umore e conseguente depressione.

Recentemente si è osservato che, l'eccessivo tempo dedicato al lavoro, la reperibilità senza limiti, l'abuso di caffeina e gli sbalzi d'umore che ne conseguono possono trasformarsi in patologia: la Sindrome da Workaholism.

Il termine "Workaholism" deriva dall'unione di due parole inglesi: "work" (lavoro) e "alcoholism" (alcolismo); esso si riferisce a persone la cui necessità di lavoro è diventata così forte che può determinare un pericolo per la loro salute, la felicità personale, le relazioni interpersonali ed il funzionamento sociale. Nonostante la sindrome venga definita anche "dipendenza da lavoro", essa si differenzia dalle classiche dipendenze comportamentali perché non si riferisce, come per l'uso di sostanze, al ricorso a un elemento esterno per l'ottenimento diretto di una gratificazione esterna, bensì a un'attività che richiede uno sforzo finalizzato alla produzione di un lavoro o di un servizio, per il quale si prevede una remunerazione.

I sintomi più ricorrenti del Workaholism sono:

- ◆ eccessivo tempo dedicato in maniera volontaria e consapevole al lavoro, non dovuto a esigenze economiche o a richieste lavorative;
- ◆ pensieri ossessivi e preoccupazioni collegati al lavoro (scadenze, appuntamenti, timore di perdere il lavoro);
- ◆ poche ore dedicate al sonno notturno con conseguenti irritabilità, aumento di peso, disturbi psicofisici;
- ◆ impoverimento emotivo, sbalzi d'umore e facile irritabilità;
- ◆ sintomi di astinenza in assenza di lavoro (ansia e panico);
- ◆ abuso di sostanze stimolanti come la caffeina.

LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

In virtù della [procedura semplificata](#), il datore di lavoro può decidere di far svolgere lavoro agile al dipendente, unilateralmente e senza accordo tra le parti, ma proprio la mancanza di un accordo individuale con il lavoratore rende necessaria la predisposizione da parte dell'azienda di un Regolamento aziendale in materia di smart working che tracci le regole generali da rispettare per chi adotti tale modalità di lavoro, anche al fine di delinearne le modalità di svolgimento. Anche allo smart working si applicano, infatti, le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro del d.lgs. n. 81 del 2008, sia in tema gestione della prevenzione del rischio, sia in tema di rischi specifici.

Essendo alla base del lavoro agile una maggiore autonomia e responsabilità del lavoratore, l'azienda dovrà individuare le misure di prevenzione comportamentali e procedurali puntando sulle attività di formazione e informazione.

Il datore di lavoro ha il dovere di apprestare un ambiente idoneo a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti ([art. 2087 c.c.](#)).

Tale norma è suscettibile di una interpretazione estensiva, in ragione del rilievo costituzionale del diritto alla salute tutelato. Secondo tale interpretazione, pertanto, il datore di lavoro non è tenuto solo ad attivarsi nell'adozione di tutte le misure necessarie alla tutela della condizione psico-fisica del lavoratore, ma anche ad astenersi da iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente, mediante la creazione di condizioni lavorative "stressogene".

QUALI SONO GLI STRUMENTI PER COMBATTERE QUESTE SITUAZIONI

Le strategie sono sia a livello individuale che aziendale /istituzionale.

A livello aziendale bisogna ripensare il lavoro e gli spazi in cui esso deve svolgersi, così come è necessario ritrarre le regole per allineare la modalità dello "[Smart working](#)" con gli obiettivi aziendali. Emerge dunque la necessità di programmi di formazione che aiutino sia il manager sia il lavoratore a sviluppare tutte quelle capacità che sono e saranno indispensabili per affrontare le sfide di un prossimo futuro: la gestione dello stress, l'apertura alla sperimentazione, la calma, la resilienza, la flessibilità e l'adattabilità. Fondamentali saranno anche le abilità relazionali: l'ascolto, il rispetto,

l'empatia, la cooperazione e l'assertività.

Esistono strategie utili a favorire il benessere psicologico di chi lavora attraverso un'adeguata distribuzione del carico lavorativo per ciascun individuo, la gestione dello stress lavoro-correlato, favorendo le collaborazioni di gruppo, monitorando le reazioni correlate al disagio, cercando di identificare i segni di malessere, sin dalla loro insorgenza.

È importante favorire una buona comunicazione orizzontale e verticale, tra colleghi e tra impiegati e superiori; è inoltre importante far comprendere al singolo individuo che può contare sul sostegno e l'aiuto di cui ha bisogno e ogni volta che ne sente la necessità.

A livello individuale, un primo consiglio è quello di dedicare degli spazi di tempo all'interno della giornata a se stessi e alle relazioni sociali ancora più di quanto non si facesse prima.

Poter fare attività fisica, piuttosto che una semplice passeggiata, trascorrere il dopo cena insieme ai familiari con attività piacevoli condivise e organizzare uscite all'aria aperta nei week-end.

Infine, mantenere uno stile di vita sano, usare tecniche di meditazione e pianificare la propria giornata, evitando il lavoro multitasking.

Quando [si lavora da casa](#), per evitare di "perdere il controllo" della situazione e di prendere cattive abitudini, è importante darsi delle regole fisse e imparare a seguire una certa routine: alzarsi alla stessa ora e possibilmente presto, vestirsi e non rimanere in pigiama, fare una buona colazione e, se possibile, concedersi una passeggiata di 15 minuti per una boccata d'aria.

Per quel che riguarda le pause, è importante concedersi quelle che il fisico e la mente reputano necessarie, cercando però di limitarsi ad un breve e sano spuntino all'ora stabilita.

QUALE E' IL RUOLO, CHE IN TALE CONTESTO, DOVRA' AVERE IL RLS ?

E' un ruolo per niente semplice! Anzi, difficile e complicato, per cui, tale figura va supportata dal sindacato a cui è richiesta la capacità di favorire lo sviluppo delle necessarie sinergie tra RSA e RLS. Infatti, il RLS dovrà sgombrare il campo da quelle interpretazioni ardite che ritengono che l'informativa scritta sui rischi (generici e specifici) consegnata ai smart workers e ai RLS, sia risolutiva di ogni tipo di problema. Ci aiuta a confutare quest'interpretazione il Guariniello che chiarisce: *"l'informativa è un adempimento che non sostituisce ma che si aggiunge agli obblighi discendenti dal D.Lgs 81/08... non è possibile pensare che l'individuazione, la predisposizione e l'attuazione delle misure di prevenzione siano rimesse alla discrezione e alla sapienza del lavoratore agile destinatario dell'informativa scritta sui rischi"*.

Ove ce ne fosse bisogno, il RLS dovrà chiarire che anche se è vero che il lavoratore ha un dovere di cooperazione (art.22 D.Lgs 81/17), è altrettanto vero che la responsabilità rimane comunque in capo al datore di lavoro.

Il RLS dovrà richiedere un suo coinvolgimento attivo (e non una mera consultazione/informazione) nel processo di rielaborazione del DVR. Qui andrà applicato l'art.29 del D.Lgs 81/08 avendo, il ricorso allo SW, modificato l'ODL in

maniera significativa ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Le Modifiche dell'ODL, com'è noto, innescano i rischi psicosociali (cd. rischi stress lavoro correlati) e la connessa valutazione di situazioni stress lavoro correlate come, ad es., il technostress, il lavoro in solitudine ed altri fenomeni aventi in comune la caratteristica di essere percepiti dal lavoratore come stressogeni. Tutto ciò senza perdere di vista che la valutazione di qualsivoglia rischio non può e non deve essere fine a se stessa ma finalizzata all'individuazione di strumenti di prevenzione e protezione che non possono essere rappresentati solo dalla formazione e dall'informazione come strumenti di mitigazione del disagio ma anche e soprattutto dalle correzioni dell'organizzazione del lavoro come a titolo di esempio, un esigibile diritto alla disconnessione ma non solo.