

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 11 ottobre 2021, n. 35*

**Se è vero che il concetto di “smart working” (anche se in questo caso dovremmo più correttamente parlare di “lavoro a distanza”) è entrato nel gergo comune a causa della diffusione del Covid-19**, che ha visto milioni di persone costrette a lavorare da casa, è altrettanto vero che con l'avvicinarsi del termine dello stato di emergenza nazionale (attualmente fissato al 31 dicembre 2021), parti sociali e singole imprese si trovano adesso a dover disciplinare tale nuova modalità organizzativa del lavoro secondo logiche e regole ordinarie (attualmente contenute nella l. n. 81/2017 e spesso mal bilanciate con il d.lgs. n. 81/2008).

**In questa prospettiva, si è inserito anche il recente webinar organizzato dall'INAIL e dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) su “Lavoro agile: profili organizzativi e di salute e sicurezza” nell'ambito della campagna “L'impatto della Pandemia - I cambiamenti sul lavoro e sulla salute e sicurezza”, promossa dal G20 Occupational safety and health (OSH).**

**Da questo punto di vista, infatti, è necessario riflettere non soltanto sulle opportunità che, in termini generali, il lavoro “smart” offre a lavoratori e imprese, ma anche sui nuovi rischi (tra cui quelli psico-sociali) che ne potrebbero derivare nel caso in cui tali cambiamenti non vengano accompagnati da una corretta regolazione dell'istituto che si vuole implementare.**

**A fronte della digitalizzazione del lavoro, grazie alla quale è possibile oggi lavorare ovunque e in qualsiasi momento, è sempre più frequente incorrere da un lato nell'insorgenza di rischi fisici ulteriori rispetto a quelli presenti in azienda, come quelli ergonomici e muscolo-scheletrici che possono derivare da postazioni di lavoro non idonee o come la sedentarietà, che spesso affligge i lavoratori agili e che può comportare l'aumento di malattie cardiovascolari. Dall'altro lato, sembrano acquisire un'importanza sempre più centrale i rischi psico-sociali causati da fenomeni come burnout, technostress, iperconnessione, overworking o, ancora, sovrapposizione della sfera lavorativa a quella privata e mancanza di competenze digitali che, rispettivamente, rischiano di aumentare ulteriormente il divario di genere e il gap generazionale già presente in molti contesti lavorativi. Ed è proprio la digitalizzazione del lavoro che, impattando sul nostro modo di lavorare e di relazionarci con il prossimo, cambia le regole del lavoro.**

A tal proposito, **una ricerca del Centro Themis effettuata in partnership con CGIL Torino** (*in corso di pubblicazione*) che ha visto il coinvolgimento di numerosi partecipanti (3378 lavoratori), ha evidenziato come alcuni rischi psico-sociali stiano emergendo a seguito dell'introduzione del lavoro agile: dall'isolamento sociale (50% circa), al problema di overworking e interruzione dei periodo di disconnessione a causa di orari di lavoro maggiori nel caso di prestazione lavorativa svolta da casa (27%). Problemi che, oltre ai rischi tradizionali ormai noti, comportando anche affaticamento mentale (35%) a causa di sovraccarico di tipo cognitivo e iperconnessione, ad esempio, disturbi alla vista (31%), stress (26%), ansia (21%), depressione (20%), etc.

**Per tale motivo, a causa delle nuove modalità di esecuzione del lavoro come il lavoro agile e, soprattutto, della digitalizzazione del lavoro, sembra inevitabile la necessità di ripensare l'organizzazione della prestazione lavorativa** che, mutando, comporta nuovi diritti e nuove necessità di tutela per far fronte tanto **alla tradizionale, quanto alla nuova dimensione della salute e sicurezza sul lavoro.**

**Da qui, l'ulteriore necessità di ricomprendere anche la modalità di lavoro agile all'interno della valutazione dei rischi (e, dunque, del Documento di Valutazione dei Rischi - DVR)** che le organizzazioni imprenditoriali effettuano ai sensi dell'art. 28, d.lgs. n. 81/2008

e che dovrebbero in questo caso effettuare con indicatori e parametri diversi rispetto a quelli utilizzati per prevenire i meri rischi fisici, tradizionali. E ciò, appunto non solo ai fini dell’informativa sui rischi generali e specifici di cui all’art. 22 l. n. 81/2017, ma piuttosto con l’obiettivo di prevenire anche i rischi psico-sociali (come lo stress) adottando tutte quelle misure idonee per eliminare o ridurre il rischio al minimo (come il diritto alla disconnessione).

**In questa prospettiva, il diritto alla disconnessione appare uno strumento centrale** se si pensa che, come evidenziato da una recente [indagine EUROFOUND](#), coloro che lavorano da casa hanno il doppio delle probabilità di lavorare per un tempo superiore alle 48 ore settimanali e di riposare meno delle 11 ore al giorno previste dal d.lgs. n. 66/2003. Ed infatti, **subire continue interruzioni del periodo di riposo** sembra comportare **stanchezza sul lavoro, problemi psico-sociali, burnout, stress, ansia, depressione, etc. e, di conseguenza,** ricadute negative sul lavoro (in termini di produttività) e sul benessere del lavoratore (in termini di salute mentale).

**Sul punto era già intervenuto il Parlamento UE** che, tramite una risoluzione, suggeriva di normare – sollecitando anche l’intervento delle parti sociali nella definizione di misure idonee – il diritto alla disconnessione come un diritto del lavoratore a non rispondere alle sollecitazioni del datore di lavoro in un determinato periodo, ricordando inoltre che la tutela del diritto passa dalla necessità di prevedere misure organizzative concrete nonché di **valutare i rischi psicosociali**. Un diritto che, sebbene attualmente non sia presente come tale nel nostro ordinamento, il legislatore sembrava voler garantire nel periodo pandemico mediante l’introduzione del d.l. n. 30/2021 in sede di conversione in legge (art. 2, comma 1-ter), riprendendo in mano il testo del disegno di legge Sacconi e fatti salvi i periodi di reperibilità concordati.

**Di particolare interesse risulta essere la sollecitazione del Parlamento UE sul coinvolgimento delle parti sociali** dato che, anche nella maggior parte degli accordi collettivi di lavoro agile, il diritto alla disconnessione tende a coincidere con il rispetto del riposo giornaliero, e non invece a individuarne una disciplina specifica e puntuale come avvenuto in Francia.

**In questa prospettiva, dunque, al fine di poter beneficiare realmente del lavoro “smart”, appare quanto mai necessario una nuova regolamentazione del lavoro agile** che individui,

in primis, **elementi centrali di regolamentazione** come quelli relativi agli strumenti di lavoro, al diritto alla disconnessione, all'aggravio del carico di lavoro e agli orari di lavoro che oggi sembrano trascurati; in secondo luogo sembra urgente un intervento in materia di salute e sicurezza per tutelare il lavoratore agile nella sua dimensione psico-fisica, mediante **un migliore coordinamento tra la l. n. 81/2017 e il d.lgs. n. 81/2008**. Infine, oltre a un aggiornamento normativo, di fondamentale importanza appare essere un **intervento di tipo culturale sulle organizzazioni** che dovrebbero basarsi su maggiore fiducia e autonomia dei lavoratori (da intendersi come maggiore responsabilizzazione degli stessi) tramite un adeguato percorso formativo ed educativo.

### **Giada Benincasa**

Assegnista presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 [@BenincasaGiada](https://twitter.com/BenincasaGiada)