

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

Bollettino ADAPT 21 giugno 2021, n. 24

Il **recente studio** dell'**Agencia Europea sulla sicurezza sul lavoro** analizza i rischi per la salute e sicurezza correlati al telelavoro nell'ambito della pandemia, dando conto anche degli accordi più rilevanti conclusi sul tema tra le aziende e le parti sociali in diversi Stati Europei. Le misure di sanità pubblica attuate per far fronte alla pandemia hanno avuto un impatto importante sull'incidenza, la regolarità e l'ubicazione del telelavoro, dando centralità a quello reso dal proprio domicilio.

Durante la pandemia, il telelavoro ha **ridotto i livelli del pendolarismo** con il vantaggio di ridurre la probabilità di contrarre il virus o altre malattie infettive. Peraltro, gli studi hanno da tempo dimostrato che i telelavoratori spesso ottengono risultati migliori rispetto ai loro colleghi che lavorano in ufficio. **Tuttavia, gli atteggiamenti del senior management possono influenzare fortemente il livello di accettazione del telelavoro nell'organizzazione e, soprattutto, l'atteggiamento dei manager di linea, che spesso hanno il potere di approvare o negare l'accesso al telelavoro per i singoli dipendenti o gruppi di dipendenti.** Inoltre, i manager di linea possono avere difficoltà a fidarsi dei colleghi a causa della mancanza di supervisione e avere la sensazione di perdere il controllo di gestione dei colleghi. Pertanto, è fondamentale formare i manager di linea in modo che possano affrontare efficacemente i problemi relativi al telelavoro.

Come si evince dal rapporto, **esistono fattori di rischio specifici per la salute e sicurezza associati al telelavoro.** I rischi per la salute e sicurezza includono problemi ergonomici come l'affaticamento della vista derivante, ad esempio, dai riflessi dello schermo del pc, vibrazioni delle immagini o contrasto inadeguato tra lo schermo e l'area circostante. Altri problemi più specifici includono dolore al collo e dolore ai tendini dei polsi e delle dita, che può portare a lesioni da sforzo

ripetitivo.

La guida alla valutazione dei rischi dell'EU-OSHA rileva che, anche se i dipendenti lavorano da casa, la responsabilità di effettuare la valutazione dei rischi rimane in capo al datore di lavoro. I rappresentanti dei lavoratori e/o le autorità competenti dovrebbero avere accesso al luogo in cui viene reso il telelavoro per verificare che le disposizioni in materia di salute e sicurezza siano correttamente applicate. In termini di **rischi psicosociali**, è dimostrato che esiste un "rischio di isolamento" se un individuo lavora lontano dal proprio *team*. **Sebbene la tecnologia permetta una comunicazione regolare con i colleghi, non sostituisce le più informali chiacchiere che costituiscono la base delle interazioni sociali sul posto di lavoro.** I lavoratori non sono più costretti a spostarsi tra casa e ufficio e quindi possono facilmente passare l'intera giornata alla scrivania di casa. Gli alti livelli di lavoro a domicilio, insieme a blocchi e restrizioni sulle attività sociali, possono anche aumentare significativamente i livelli di isolamento.

L'offuscamento dei confini tra la vita domestica e quella lavorativa è un ulteriore fattore di rischio, poiché ci sono ridotte opportunità di socializzazione o intrattenimento fuori casa. Di conseguenza, il tempo dedicato al lavoro si espande per colmare tale vuoto. Inoltre, le responsabilità di cura, in particolare per i bambini, sono diventate molto più gravose durante la pandemia, a causa dell'obbligo dell'istruzione a domicilio.

Non è da sottovalutare nemmeno il **fattore dell'ansia**, che può aumentare a causa di una cattiva gestione dei ruoli e responsabilità, obiettivi e carichi di lavoro. Altri problemi che possono aumentare lo stress e l'ansia includono una connessione a banda larga lenta o intermittente (che può aumentare la frustrazione e l'irritabilità) e problemi tecnici che non possono essere risolti immediatamente con il supporto dei tecnici informatici. Un'**economia costantemente attiva**, resa possibile dalla tecnologia digitale, significa anche che i dipendenti possono essere teoricamente raggiunti in ogni momento della giornata.

Esistono diversi esempi di pratiche aziendali che affrontano questioni relative al telelavoro e alle implicazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia in termini di **disturbi muscoloscheletrici** che di **rischi psicosociali**. Molti di questi si concentrano specificamente sul

diritto alla disconnessione, che mira a promuovere il benessere e ridurre il rischio di stress e *burnout* per tutti i lavoratori, compresi i telelavoratori.

Il primo passo per tutti i datori di lavoro nella gestione della salute e sicurezza dei telelavoratori consiste nell’**effettuare una valutazione dei rischi**. Oltre ad essere un obbligo legale presente in diversi ordinamenti giuridici, questa è una misura di buona pratica che consente al datore di lavoro, collaborando con i rappresentanti dei lavoratori ove opportuno, di identificare i rischi rilevanti e le misure preventive appropriate. Il **monitoraggio** e l’**ispezione** sono, inoltre, fondamentali per garantire che l’attrezzatura fornita ai telelavoratori rimanga adeguata e non sia usurata o danneggiata.

In relazione ai **rischi psicosociali** di cui si è detto, gli **strumenti di prevenzione** ai quali può fare ricorso il datore di lavoro includono l’organizzazione di riunioni regolari, di squadra o altri incontri con i colleghi per rafforzare il legame di squadra. Riunioni regolari in ufficio, ove possibile, possono anche aiutare a ridurre al minimo l’isolamento. Passi più informali potrebbero includere la creazione di gruppi di chat da remoto che, come accaduto in alcuni contesti aziendali, sono state create dai dipendenti stessi e che possono aiutare i dipendenti a rimanere in contatto tra loro.

I manager, e in particolare i manager di linea, svolgono un ruolo importante nel garantire il benessere psicologico di coloro che gestiscono. Possono offrire un supporto significativo rispondendo a qualsiasi domanda o problema posti dai telelavoratori. Una volta che la pandemia sarà finita e il telelavoro non sarà più una risposta alla crisi, le aziende dovranno fare scelte strategiche sul modo in cui il lavoro è organizzato, tenendo presente una serie di fattori, **comprese le preferenze dei dipendenti, ma anche questioni come i potenziali effetti su produttività**, qualità del lavoro, equilibrio tra lavoro e vita privata e rischi psicosociali.

Sebbene la pandemia abbia causato danni considerevoli all’economia europea e ai suoi cittadini, ricostruire l’organizzazione del lavoro rappresenta un’opportunità per riorganizzare la vita lavorativa in modo da **sfruttare i vantaggi di un telelavoro più diffuso**, ma occorre anche mitigare i rischi per la salute e sicurezza di questo modo di lavorare.

Paola de Vita

ADAPT Professional Fellow