

Se al lavoro i “giorni di malattia” non esistono più

di Sabina Pignataro | 6 ore fa

Con l'avvento dello smartworking è sempre più difficile dire “oggi non lavoro perché sono malato”. Da una parte si prova vergogna (o timore) a dire: “Ho la febbre: non rispondo a mail e telefono”. Dall'altra parte alcuni capi pensano: “Suvvia, cosa ci vuole a rispondere a due mail”. «In molte aziende i manager fanno intendere che il lavoro da casa sia un privilegio e i lavoratori inconsciamente lo vivono come tale» osserva Giovanna Castellini, responsabile del Centro Stress e Disadattamento Lavorativo del Policlinico di Milano. «C'è chi non va nemmeno in bagno, chi non si alimenta correttamente, chi non riposa. E chi non si ferma nemmeno se è malato». Perché, dice, «in alcuni contesti se non lavori significa che non ci tieni»





Alcuni mesi fa, l'«Economist» pubblicò un lungo editoriale dal titolo: “Sta diventando più difficile prendersi un giorno di malattia” ([It is becoming harder to take off a sick day](#)). Secondo la giornalista, quello che starebbe accadendo oggi è questo: se si è malati si resta anche casa e, sulla carta (così come sulla busta paga) si risulta in malattia. Ma questo non significa che il lavoro venga davvero messo in pausa e ci si possa avvolgere serenamente (senza pensieri) in una coperta con una bevanda calda tra le mani. Le email e le telefonate di colleghi e capi spesso e volentieri non si fermano per il «solo» motivo di essere in malattia.

Secondo l'autrice dell'articolo, **il tutto sarebbe una conseguenza distorta dei mesi di lockdown e pandemia**, quando il lavoro da casa è diventato la realtà di molti e i confini tra vita professionale e vita privata sono diventati pericolosamente sottili, se non inesistenti.

In più, **la rivoluzione del lavoro da casa avrebbe alzato l'asticella di quel che si può considerare come malattia**. All'apice della pandemia, le persone lavoravano da casa anche con sintomi importanti come febbre, respiro corto o nausea. Era necessario? Era una scelta libera o un'esigenza dettata dall'esterno? Rispondeva ad un bisogno personale? Eravamo tutti vittime (più o meno consapevoli) di un sistema economico costruito su un'idea di merito che si regge sul principio del «lavorare sodo»? Temevamo di perdere il posto? In questa sede non è importante chiarire caso per caso. Sta di fatto che **durante la pandemia (e a causa della**



pandemia) molti hanno mostrato come fosse possibile lavorare da ammalati. E oggi molti continuano a farlo.

Perché questo avviene?

Il discorso è complicato. Da una parte qualcuno potrebbe provare vergogna (o timore) nel dire: **“oggi non rispondo a mail e telefono. Solo malato”**. Dall'altra parte alcuni capi pensano: **“suvvia, cosa ci vuole a rispondere a due mail”**. Venuta meno una certezza (da malati non si lavora), in questa zona grigia ognuno si muove secondo la propria coscienza, ma anche in accordo al proprio livello di maturità e alla consapevolezza maturata intorno al ruolo che il lavoro occupa all'interno della propria personalissima biografia.

Giovanna Castellini (Policlinico): «lo smartworking come privilegio»

«Solo alcune aziende hanno normato il lavoro da casa rendendolo tutelante, ergonomico e aderente alla normativa contrattuale», osserva **Giovanna Castellini, dirigente psicologa, responsabile del Centro Stress e Disadattamento Lavorativo del Lavoro del Policlinico di Milano**. «Con questo intendo organizzare la casa come l'ufficio fornendo sedie ergonomiche, diritto al pasto, modalità da remoto di dichiarare l'orario di entrata e uscita dal lavoro, permessi, ferie retribuzione dello straordinario etc.». Al contrario, «in molte altre aziende, la situazione è parecchio subdola: i manager – grandi o piccoli che siano- fanno vivere ai lavoratori **il lavoro da casa come un privilegio e i lavoratori inconsciamente lo vivono come tale**».

Le conseguenze, secondo l'esperta, sono devastanti. «Primo: **ci si rende sempre disponibili** (o si pretende che i collaboratori lo siano) senza alcun rispetto della pausa pranzo ad esempio». Due: «si richiede il presenzialismo **a qualsiasi ora** tanto sei a casa, comodo. Che ti costa?».

Questi comportamenti, osserva Castellini, «innestano nel lavoratore che il privilegio di *stare* a casa - non quello di *lavorare* da casa- sia **un benefit con un prezzo da pagare**. Pertanto, molti lavoratori denunciano un carico di lavoro eccessivo con obiettivi impossibili da raggiungere se non con un monte ore giornaliero che sfora ampiamente l'orario contrattuale».





La salute non è (più) tutelata

La diretta conseguenza di questo smart working, «peraltro termine errato perché di *Smart* ha davvero poco o niente», puntualizza ancora Castellini, è che «la salute non è tutelata».

Ad esempio, racconta, «ci sono lavoratori venuti alla mia attenzione che mi hanno riferito situazioni stremanti: **c'è chi non va nemmeno in bagno, chi non si alimenta correttamente, chi non riposa e si sveglia nel pieno della notte per terminare il lavoro e portarsi avanti, chi non fa nemmeno una pausa caffè**».

Comportamenti che ricordano il "**principio della rana bollita**" utilizzato dal filosofo Noam Chomsky per descrivere la capacità dell'uomo di adattarsi a situazioni spiacevoli e deleterie senza reagire, se non quando ormai è troppo tardi. Spesso **le prime avisaglie vengono ignorate o giustificate**, alimentando un loop di assuefazione e adattamento, che porta ad accettare (o a ritenere inevitabili) situazioni sempre più insostenibili e a camminare su un filo sempre più sottile. Fino al punto, osserva l'esperta, di «**dimenticare se stessi. Ho visto circa un centinaio di casi così negli ultimi dodici mesi**».





Spesso le prime avvisaglie vengono ignorate o giustificate. Fino al punto di dimenticare se stessi. Ho visto circa un centinaio di casi così negli ultimi dodici mesi

Giovanna Castellini

In un quadro così preoccupante, aggiunge ancora, «non dimentichiamo che l'ufficio dentro l'abitazione finisce per confondere lo spazio personale con quello lavorativo. In questa confusione vince la priorità del lavoro e senza che i lavoratori se ne accorgano si finisce per entrare in un vortice malato che, solo quando le risorse si sono logorate e lo stato di salute che si manifesta o nel linguaggio del corpo o attraverso **in crisi ansiose, paniche o depressiva** allora si comincia ad acquisire la consapevolezza dei rischi ai quali il lavoratore è esposto».

«Se fai malattia non tieni al lavoro»

In un contesto come questo, allora, «è ovvio che assentarsi per malattia significa dimostrare che non ci tieni al lavoro, che sei una persona disamorata e con poca voglia di lavorare, che non sei allineata con gli altri che si prodigano».

Come se non bastasse, «le aziende innestano un forte **senso di colpa nel dipendente: la malattia non è concepita**. Infatti, quando si è malati si sta a casa e non si può percorrere il tragitto per raggiungere il posto di lavoro, ma se stai male e sei già a casa puoi lavorare perché non ti costa nulla sederti e accender il pc e dare il tuo contributo visto che hai questo privilegio. **Il senso di colpa è un indotto molto forte e parte dalla percezione distorta che lo stare a casa è una condizione di comodo e i lavoratori ne sono molto condizionati**».



In un contesto come questo, allora, è ovvio che assentarsi per malattia significa dimostrare che non ci tieni al lavoro, che sei una persona disamorata e con poca voglia di lavorare





Racconto un episodio personale

Qualche settimana fa, prima che la scuola finisse, avevo una riunione di classe con una maestra di mia figlia. Era una riunione su Meet di aggiornamento sul programma scolastico affrontato durante l'anno: non una questione di vita o di morte, ma comunque importante se inserito nella cornice della sua professione e della relazione che la lega ai suoi alunni e alle famiglie. La maestra ha esordito dicendo: **“Io ho preso due giorni di assenza da scuola, perché mia figlia (di età da nido) è malata. Io non sarei tenuta a partecipare alle riunioni, ma mi sono collegata perché ci tengo”**.

Involontariamente, con questa sua breve premessa lei mi aveva fatto riflettere su tre aspetti.

- 1: c'è chi può prendersi dei giorni di assenza dal lavoro perché è genitore di una piccolina ammalata. Un diritto di cui non beneficiano tutti. Che invidia.
- 2: poiché motivata a partecipare, lei ha di fatto sottratto due ore di tempo destinati alla cura della bimba senza che questo le venisse contrattualmente riconosciuto. E' giusto?
- 3: se la maestra non si fosse collegata da casa, qualcuno oggi avrebbe pensato che lei non ci



teneva a sufficienza? Fino a qualche tempo fa a nessuno sarebbe venuto in mente di dubitarne: se la maestra era in malattia non partecipava alle riunioni. E oggi com'è?

Alcune riflessioni

Benché colga i benefici che questa novità (e flessibilità) possa rappresentare - in alcune occasioni - ne temo anche le possibili derive. Sono terrorizzata dall'idea che possa essere qualcun altro a stabilire qual è il metro di misura che determina quando io sarò "sufficientemente malata" da avere il diritto a spegnere il telefono e riposarmi (o prendermi cura di un familiare) e quando invece la mia malattia (o quella di un mio caro) sarà ritenuta da altri "cosa di poco conto" e per tanto la mia assenza sarà mail giudicata e tollerata.

Foto in apertura, @ZohreNemati by Unsplash



VITA BOOKAZINE

Una rivista da leggere e un libro da conservare.

ABBONATI

