

Lavoro agile: work-life balance, disconnessione e solitudine

Un contributo si sofferma sul lavoro agile nella pubblica amministrazione e presenta alcuni rischi psicosociali. Focus su work-life balance, work-life blending, diritto alla disconnessione, senso di solitudine e prevenzione partecipata.

Urbino, 22 Feb ? I **processi di digitalizzazione e di semplificazione** all'interno delle pubbliche amministrazioni (PA) rappresentano "i motori di una rivoluzione copernicana in atto, capace di incidere sulla stessa qualità del lavoro e sulla salute e sicurezza dei lavoratori".

Infatti "mutando le caratteristiche tradizionali dell'ambiente di lavoro a favore di dimensioni virtuali senza spazio e senza tempo predefiniti, in cui la dimensione lavorativa sfuma fino a confondersi con la sfera esistenziale dei singoli, vecchi rischi si accentuano e nuovi ne emergono".

A ricordarlo, soffermandosi in particolare sulle attività in smart working e sulle PA, ma offrendo utili indicazioni valide anche in altri ambiti lavorativi, è il breve saggio "**Lavoro agile nella pubblica amministrazione e rischi psicosociali**", di Alice Biagiotti (assegnista di ricerca in Diritto del lavoro all'Università degli studi di Urbino Carlo Bo e docente a contratto di Diritto e sicurezza sul lavoro all'Università Politecnica delle Marche). Un contributo/saggio pubblicato sul numero 2/2022 di "**Diritto della sicurezza sul lavoro**", rivista online dell'Osservatorio Olympus dell' Università degli Studi di Urbino.

Proprio partendo dall'interessante analisi, corredata anche di dati tratti da ricerche e di molti riferimenti bibliografici, abbiamo già presentato, in un precedente articolo, approfondimenti su alcuni rischi fisici e rischi psicosociali connessi alla detemporalizzazione, despazializzazione e defisicizzazione del lavoro agile.

Ci soffermiamo oggi su altri rischi e sulle misure per prevenirli con riferimento ai seguenti argomenti:

- I rischi del lavoro agile: work-life balance e work-life blending
- I rischi del lavoro agile: l'ambiente digitale e il senso di solitudine
- I rischi del lavoro agile e la prevenzione partecipata del rischio

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0791] ?#>

I rischi del lavoro agile: work-life balance e work-life blending

Riguardo ai **rischi psicosociali** l'autrice sottolinea che la correlazione tra lavoro agile e questi rischi "è tanto più evidente se si presta attenzione all'elemento dei '**confini**' del lavoro agile la cui gestione diventa 'parte essenziale della valutazione dei rischi'".

In una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro caratterizzato dall'assenza di vincoli orari e spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, si tratta di **confini spaziali e temporali** "non coincidenti con le coordinate classiche che delimitano la prestazione di lavoro subordinata ma caratterizzanti ambienti di lavoro ad alto livello di permeabilità".

E in simili contesti ? continua l'autrice - i tempi di vita e di lavoro "finiscono inevitabilmente per **sovrapporsi** senza raggiungere, sovente, un adeguato bilanciamento".

Infatti se la realizzazione di un equilibrio tra vita professionale e vita familiare induce ? come tra l'altro indicato anche nella [legge n. 81/2017](#) ? "a pensare al lavoro agile quale strumento conciliativo volto a garantire il **work-life balance**", quando questa commistione tra tempi di vita e di lavoro "non viene opportunamente raggiunta (c.d. work-life blending) ? si pensi alle donne lavoratrici che, durante l'emergenza, si sono trovate a dover gestire le numerose incombenze di lavoro e di cura domestica ?, ecco che l'organizzazione agile si trasforma in una **vera e propria gabbia**".

Perciò bisogna prestare particolare attenzione alla **dimensione temporale** "perché all'interno della stessa potrebbe celarsi una dilatazione oraria oltre misura. La flessibilità rende il lavoratore agile più facilmente destinatario di richieste da parte di familiari che, in presenza di orari rigidi, non verrebbero fatte, dando perciò luogo ad una disfunzione organizzativa, diffusa e foriera di gravi implicazioni sul versante della salute e sicurezza dei lavoratori".

E laddove si verifica l'iperconnessione, "salta la garanzia del **diritto della disconnessione**".

Riguardo al [diritto alla disconnessione](#) il contributo si sofferma sull'emanazione di una Risoluzione del Parlamento europeo (Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione) e, specialmente, sulla sottoscrizione del CCNL (contratto collettivo nazionale di lavoro) del comparto funzioni centrali per il triennio 2019-2021, con riferimento alla regolamentazione del duplice aspetto dell'articolazione della prestazione lavorativa agile e del diritto alla disconnessione.

Riguardo ai testi, alle indicazioni relative ai contratti firmati e alle ipotesi future sul tema rimandiamo alla lettura integrale del contributo, ma anche a quanto contenuto nel sito dell'Agenzia per la rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni ([ARAN](#)) che rappresenta le pubbliche amministrazioni nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

I rischi del lavoro agile: l'ambiente digitale e il senso di solitudine

Un'altra questione su cui si sofferma il contributo pubblicato sul numero 2/2022 di "Diritto della sicurezza sul lavoro" riguarda gli effetti sulla salute dei lavoratori di quella "che è la dimensione spaziale che viene identificata, nel lavoro agile, con l'**ambiente digitale**".

Si tratta, indica l'autrice, di "un contesto fluido composto da programmi di posta elettronica, messaggistica online e meeting virtuali". E spesso questa realtà virtuale "diventa scenario di una comunicazione incontrollata tra le persone e in alcuni casi sottaciuta, tale da frustrare la stessa dignità personale" (si fa riferimento anche a quanto contenuto nella giurisprudenza di legittimità e in particolare alla Cass. civile, 18 luglio 2018, n. 1909).

Al di là di questo aspetto e sempre con riferimento alla dimensione spaziale "si pone il problema di come gestirne i confini in quanto una flessibilità spinta non viene adeguatamente compensata con la percezione, per il lavoratore agile, dei rischi che vi si riscontrano".

E, tra questi, "figura il **senso di solitudine** che i lavoratori da remoto attribuiscono alla separazione dagli altri colleghi".

In particolare con l'espressione "**solitudine**", mutuata nel contesto lavorativo, s'intende "la condizione di isolamento e l'assenza di qualsiasi supporto professionale e sociale per lo smart worker e sarebbe proprio la distanza fisica la causa del peggioramento dei rapporti con colleghi e superiori". E il lavoro agile "impoverirebbe la qualità dei rapporti solo con i primi, favorendo, a contrario, le relazioni con i superiori gerarchici, forse perché si tratta di rapporti già improntati all'impersonalità".

In ogni caso, "oltre a ridursi le occasioni di incontro faccia a faccia, fondamentali per lo sviluppo di relazioni fiduciarie, anche le interazioni con gli altri componenti dell'organizzazione finiscono per diventare formali e indirette in quanto mediate da dispositivi digitali".

E anche se la l. n. 81/2017 prevede la possibilità di svolgere la prestazione *'in parte all'interno di locali aziendali'* (art. 18), "ciò non basta per arginare le conseguenze negative".

Tuttavia, ci sono ? continua il contributo ? "segnali di recupero nel lavoro da remoto con l'adozione di pratiche collettive costruite dal basso. Tra queste particolarmente interessanti sono le forme di sperimentazione di coworking e le iniziative di formazione per il personale che usufruisca del lavoro agile".

I rischi del lavoro agile e la prevenzione partecipata del rischio

Nelle conclusioni del contributo si sottolinea che, con particolare riferimento ai rischi psicosociali, nel lavoro agile "diventa prioritario assicurare la salute dei lavoratori come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non solo come mera assenza di malattia o infermità".

In questo senso il prendersi cura del "benessere" dei lavoratori "oggi acquisisce una nuova veste conglobando gli aspetti immateriali del lavoro".

Ma come assicurare la salute dei lavoratori con riferimento anche a questi aspetti?

L'autrice si sofferma sulle norme contenute nel decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81 e s.m.i., "caratterizzate da una matrice comune: quella della **prevenzione (partecipata) del rischio**".

E con riferimento alla prestazione agile, sarà necessario "predisporre misure di particolare tutela (art. 1, comma 2, lettera c, punto 1) in quanto, solo in tal modo, si realizzerebbe appieno il legame tra valutazione dei rischi ed organizzazione del lavoro".

In questo senso, il management pubblico ? ricordiamo che il contributo affronta il tema del lavoro agile con riferimento alla pubblica amministrazione - sarà chiamato "ad attuare una programmazione organizzativa che tenga in considerazione sì la produttività del lavoro, ma senza frustrare la finalità conciliativa dell'agilità e, più in generale, le esigenze di tutela della salute e sicurezza dei dipendenti pubblici".

Questo, in termini concreti, significa "rimeditare il ruolo dei Piani integrati del lavoro agile e valorizzare l'autonomia collettiva, anche su aspetti incidenti sulla salute del prestatore, quali le modalità e i tempi della disconnessione".

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale del contributo che si sofferma su molti aspetti specifici connessi alla pubblica amministrazione, sulla normativa e su altri rischi fisici e psicosociali nelle attività di smart working.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Università di Urbino Carlo Bo, Osservatorio Olympus, Diritto della sicurezza sul lavoro, "Lavoro agile nella pubblica amministrazione e rischi psicosociali", a cura di Alice Biagiotti, assegnista di ricerca in Diritto del lavoro all'Università degli studi di Urbino Carlo Bo e docente a contratto di Diritto e sicurezza sul lavoro all'Università Politecnica delle Marche, DSL n. 2/2022.

Scarica la normativa di riferimento:

Legge 22 maggio 2017, n. 81 - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.



Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it