

Fabio Lucidi

Promuovere gli spazi di salute dei lavoratori ai tempi del lavoro senza né tempo né spazio

(doi: 10.1421/93779)

Giornale italiano di psicologia (ISSN 0390-5349)

Fascicolo 1-2, gennaio-giugno 2019

Ente di afferenza:

Università degli studi di Milano Bicocca (unibicocca)

Copyright © by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati.

Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it>

Licenza d'uso

L'articolo è messo a disposizione dell'utente in licenza per uso esclusivamente privato e personale, senza scopo di lucro e senza fini direttamente o indirettamente commerciali. Salvo quanto espressamente previsto dalla licenza d'uso Rivisteweb, è fatto divieto di riprodurre, trasmettere, distribuire o altrimenti utilizzare l'articolo, per qualsiasi scopo o fine. Tutti i diritti sono riservati.

PROMUOVERE GLI SPAZI DI SALUTE DEI LAVORATORI AI TEMPI DEL LAVORO SENZA NÉ TEMPO NÉ SPAZIO

FABIO LUCIDI^{1,2}

¹ *Sapienza Università di Roma*, ² *Presidente della società Italiana di Psicologia della Salute*

Sempre più aziende, sollecitate dalle istituzioni preposte alla tutela della salute mostrano la propria attenzione a costruire contesti capace di favorire l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute, nel proprio interesse e nell'interesse dei lavoratori e della collettività. Questa attenzione è anche supportata da modelli di intervento propri della *Occupational Health Psychology* capace di sottolineare l'importanza dei fattori psicosociali sul luogo di lavoro per lo sviluppo, il mantenimento e la promozione della salute dei lavoratori e delle loro famiglie.

È però evidente che stiamo assistendo a una fase di continui cambiamenti che mettono alla prova l'intero modello di organizzazione sociale a cui siamo abituati e il modo con cui essa interagisce con il benessere dei singoli individui. Gli effetti di questi cambiamenti sul piano sociale, economico e demografico si ripercuotono sull'assetto complessivo delle nostre vite e sulla ridefinizione delle categorie organizzative. Sotto i nostri occhi si va ad esempio delineando un processo di difficile lettura che prevede un tendenziale annullamento delle distinzioni classiche tra lavoro e vita personale. Tale processo, visto il massivo ingresso delle nuove tecnologie e i processi legati all'intelligenza artificiale, ha assunto una chiara accelerazione, sembra pervadere le dimensioni della vita sociale e coinvolgere tanto le dinamiche dello spazio quanto quelle del tempo. Per quanto riguarda lo spazio, sotto la spinta dei processi di dematerializzazione e digitalizzazione, il vecchio telelavoro ha assunto nuove forme e i lavori remotizzati attraverso device connessi in rete coinvolgono un numero costantemente crescente di lavoratori. Per quanto riguarda il tempo, le barriere tra periodo lavorativo e non lavorativo non sono più così chiare nello scorrere del ciclo luce buio e nemmeno nel ciclo di vita. Nel primo caso è evidente che il numero dei lavori in cui la possibilità del lavoratore di organizzarsi autonomamente i propri orari nel corso della giornata corrisponde anche alla possibilità che il lavoro occupi momenti e orari prima dedicati al riposo o alla vita perso-

nale. Per quanto riguarda il secondo, è evidente che sempre di più ci si sta dirigendo verso una condizione che non prevede l'ingresso stabile nel mondo del lavoro a una determinata età e l'uscita definitiva ad un'altra, bensì a situazioni in cui, nell'intero corso della vita e fino alla vecchiaia, momenti in cui il lavoro è presente o assente si alternano. Come in fisica dunque gli spazi e i tempi del lavoro interagiscono dinamicamente: non solo aumentano le situazioni in cui, contingentemente, una qualche specifica domanda lavorativa costringe a usare il proprio tempo libero per lavorare, bensì, strutturalmente in ogni spazio si disseminano i tempi del lavoro e in ogni tempo si collocano spazi di lavoro. Si tratta di sicuro di una profonda rielaborazione organizzativa, non ancora del tutto definita e che, ad oggi si associa a un aumento della percezione di insicurezza lavorativa fino ad età avanzata e al prodursi di nuove situazioni di stress e potenziali rischi per la salute. Le determinanti comportamentali della salute e il ruolo degli stili di vita nel determinarne le condizioni sono ormai largamente riconosciute. La prevenzione e la promozione di stili di vita sani è indicata dalle istituzioni così come dalla ricerca l'arma più valida per combattere le malattie croniche e le aziende, specialmente quelle di più ampie dimensioni adottano strategie di promozione degli stili di vita sani. Così, si dice in maniera un po' semplicistica, tutti possono ridurre in modo significativo il rischio di sviluppare queste malattie semplicemente adottando abitudini salutari, in particolare evitando il fumo, mantenendo un'alimentazione corretta, limitando il consumo di alcol, adottando corretti ritmi sonno veglia e svolgendo attività fisica regolare.

Il problema è che però, per i moltissimi lavoratori con spazi e tempi di lavoro «atipici» i nuovi ritmi e nuovi modelli organizzativi rendono più difficile adottare individualmente queste abitudini. Consideriamo il sonno: si calcola che, nel mondo industrializzato, quasi un quinto di tutti i dipendenti è impegnato in una qualche forma di modello di lavoro con turni o orari non tradizionali. Il tema è dunque di rilevanza sociale e, nel 2016, Kecklund e Axelsson hanno pubblicato una ampia revisione della letteratura che si basa su 38 meta-analisi e 24 revisioni sistematiche. In essa, si mostra con chiarezza l'associazione esistente tra lavoro a turni e sonno insufficiente e malattie croniche e incidenti. Questa associazione non riguarda solo i turni notturni. Un recente studio su oltre 270.000 lavoratori britannici ha dimostrato che la mancanza di un orario di lavoro regolare è associato a obesità, problemi cardiovascolari, diabete, depressione e disturbi del sonno (Wyse et al., 2017). Questi ultimi, rappresentano certamente il problema più comune dei lavoratori con turnisti irregolari: un disturbo del ritmo circadiano caratterizzato da alterazioni dei ritmi biologici che si associa a eccessiva sonnolenza, insonnia o en-

trambi. Questi disturbi possono cronicizzarsi. È dimostrato che i turnisti hanno un pattern di sonno peggiore rispetto ad altri lavoratori. Studi polisonnografici hanno infatti dimostrato una relazione tra gli anni trascorsi lavorando a turni e la frequenza dei disturbi del sonno (Monk *et al.*, 2013), che a loro volta, svolgono un ruolo centrale nella genesi delle malattie professionali causate dal lavoro a turni.

Consideriamo l'alimentazione: la relazione tra ritmi di lavoro irregolari e scorrette abitudini alimentari è testimoniata ormai da molti anni (es. Lowden, Moreno, Holmbäck, Lennernäs e Tucker, 2010), con il risultato che il lavoro a ritmi irregolari è associato a disturbi metabolici e alle malattie ad esse associate (ad es. obesità, malattie cardiovascolari, ulcere peptiche, problemi gastrointestinali, problemi legati ai livelli di insulina e sindrome metabolica).

Consideriamo infine l'attività motoria: i suoi effetti sulla salute sono ormai oggetto di moltissimi studi e, recentemente un lavoro apparso sul «Journal of American Medical Association – JAMA» ha mostrato come la fitness cardiovascolare sia un predittore della aspettativa di vita migliore di quello degli altri tradizionali fattori di rischio (Mandsager, Harb, Cremer, Phelan, Nissen e Jaber, 2018). La mancanza di una chiara determinazione degli orari di lavoro di lavoro teoricamente dovrebbe associarsi a una maggiore disponibilità di tempo per poter svolgere attività motoria. Al contrario esistono dati che mostrano come il lavoro part-time, a turni o comunque con orari irregolari si associa a livelli minori di attività fisica (Vandelanotte *et al.*, 2015).

Dunque le organizzazioni di lavoro atipiche rischiano di determinare un aumento delle condizioni capaci di indurre malattia cronica. Paradossalmente però, per le persone affette da queste malattie, si presenta il rischio che il datore di lavoro proceda al licenziamento per inidoneità sopravvenuta. La mancanza di una normativa che conceda diritti specifici alle persone affette da malattie croniche determina infatti l'applicazione del regime generale che interessa tutti i lavoratori. In esso, la possibilità di interrompere il lavoro del rapporto è giustificata in ragione della perdita delle capacità di cui il lavoratore era in possesso al momento della stipula del contratto o dall'incapacità di raggiungere gli obiettivi nel modo che precedeva l'insorgere della malattia. Se però il Jobs Act, eliminando la possibilità di reintegra per licenziamento oggettivo illegittimo, comportava il rischio per le persone affette da una malattia cronica di uscire dal mercato del lavoro attraverso la consegna di un indennizzo, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha adottato posizioni mirate a tutelare la situazione dei lavoratori con problemi cronici, compresa l'obesità.

In sostanza, mentre si sviluppa una sensibilità alla promozione di stili di vita sani sul luogo di lavoro, sempre di più vanno afferman-

dosi condizioni di lavoro atipiche in cui le modalità del lavoro assumono nuove forme, sempre meno inquadrabili in tempi e luoghi definiti. La tutela e la promozione della salute nei lavoratori diviene per questo più complessa di quanto non fosse in precedenza, non si limita ad azioni nei contesti tradizionali (i luoghi di lavoro) ne a una discussione tra i soggetti tradizionali (datori di lavoro, lavoratori, rappresentanti dei lavoratori). Essa invece deve poggiare sulla cooperazione multisettoriale e multidisciplinare, richiede lo sviluppo di nuovi modelli culturali e scientifici da testare in nuove sperimentazione. Soprattutto prevede che il piano del cambiamento comportamentale su base individuale, del quale gli psicologi sono esperti, venga coordinato con un impegno complessivo a livello politico, sociale, economico e ambientale.

BIBLIOGRAFIA

- BALDUCCI C., FRACCAROLI F. (2019). Stress lavoro-correlato: Questioni aperte e direzioni future. *Giornale Italiano di Psicologia*, 46 (1-2), 39-65.
- KECKLUND G., AXELSSON J. (2016). Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ*, 355:i5210, doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.i5210>.
- LOWDEN A., MORENO C., HOLMBÄCK U., LENNERNÄS M., TUCKER P. (2010). Eating and shift work – effects on habits, metabolism and performance. *Scandinavian Journal Work, Environment & Health*, 36 (2), 150-162.
- VANDELANOTTE C., SHORT C., ROCKLOFF M., DI MILLIA L., RONAN K., HAPPEL B., DUNCAN M.J. (2015) How do different occupational factors influence total, occupational, and leisure-time physical activity? *Journal of Physical Activity and Health*, 12 (2), 200-207.
- MANDSAGER K., HARB S., CREMER P., PHELAN D., NISSEN S., JABER W. (2018). Association of cardiorespiratory fitness with long-term mortality among adults undergoing exercise treadmill testing. *JAMA Network Open*, 1 (6), e183605, doi: [doi:10.1001/jamanetworkopen.2018.3605](https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2018.3605).
- MONK T.H., BUYSSE D., BILLY B.D., FLETCHER M.E., KENNEDY K.S., BEGLEY A.E., SCHLARB J.E., BEACH S.R. (2013). Shiftworkers report worse sleep than day workers, even in retirement. *Journal of Sleep Research*, 22 (2), 201-208.
- WYSE C.A., CELIS MORALES C.A., GRAHAM N., FAN Y., WARD J., CURTIS A.M., MACKAY D., SMITH D.J., BAILEY M.E.S., BIELLO S., GILL J.M.R., PELL J.P. (2017). Adverse metabolic and mental health outcomes associated with shiftwork in a population-based study of 277,168 workers in UK biobank. *Annals of Medicine*, 49, 411-420.

Promoting healthy workplaces in the era of digital work

La corrispondenza va inviata a Fabio Lucidi, Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma, Via dei Marsi 78, 00185 Roma. E-mail: fabio.lucidi@uniroma1.it