



Modulo contestualizzato al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica

(Inail, Aprile 2025)

Il Quadro strategico dell'Unione Europea in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro 2021-2027 e la risoluzione del Parlamento Europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale ha posto la necessità di valutare l'emersione di nuovi rischi per la salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, determinati dall'innovazione tecnologica e digitale coi conseguenti cambiamenti delle modalità organizzative e dei processi lavorativi.

In questo contesto normativo Il "Laboratorio rischi psico-sociali e tutela dei Lavoratori vulnerabili del Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale" (Dimeila), ha elaborato un modulo integrativo alla "metodologia" Inail per la valutazione dello stress-lavoro correlato (SLC), con focus sugli aspetti dell'innovazione tecnologica-digitale e dei modelli organizzativi comprendenti il lavoro da remoto.

Inail sottolinea che il modulo non rappresenta un reale "Aggiornamento" della metodologia valutazione dello SLC, bensì un "arricchimento" dello stesso. Viene quindi proposto alle Aziende interessate, siano esse in procinto di effettuare la valutazione tradizionale, ovvero fornire strumenti integrativi a quelle che l'hanno già effettuata.

Nel modulo integrativo Inail compie anche un'operazione "chiarificatrice" sul termine lavoro da remoto: ***"...modalità di lavoro in cui il lavoratore può svolgere la prestazione lavorativa per uno o più giorni la settimana, al di fuori dei locali aziendali tramite l'uso delle tecnologie ICT"*** (information and communications technology).

Conseguentemente fa rientrare in questa categoria generale:

- **Telelavoro** (prestazione lavorativa al domicilio del lavoratore)
- **Lavoro agile o smart working** (modello ibrido di alternanza di presenza in ufficio e la remotizzazione)
- **Lavoro a distanza o decentrato** (possibilità operare in sedi distaccate della stessa azienda)

Stessa operazione "didascalica" viene effettuata sul generico e abusato termine "Innovazione tecnologica" : ***"...implementazione di strumenti, sia hardware che software, che determinano cambiamenti nei processi di lavoro e nelle modalità d'interazione e collaborazione tra lavoratori e che potrebbero richiedere l'erogazione di formazione specifica per il loro utilizzo, nonché un adattamento comportamentale del lavoratore."***

Nella "**valutazione preliminare**" il modulo integrativo e relativi punteggi, ottenuti per valutazione SLC tramite la nuova "dimensione lavoro da remoto e innovazione tecnologica", non vanno a interferire con quelli, ottenuti dalle aree "Eventi sentinella, Contenuto e Contesto del Lavoro, e permettono invece di approfondire aspetti

relativi alle nuove modalità di lavoro e uso tecnologie per meglio gestirle.

Nel **“questionario”** il modulo contestualizzato ha aggiunto item specifici e relativi all’innovazione tecnologica implementata nel contesto lavorativo (Es.: *“Sono costretto dalle tecnologie a lavorare molto più velocemente”*; *“Non so abbastanza di tecnologia per gestire il mio lavoro in modo soddisfacente”*) e al lavoro da remoto (Es.: *“Problemi tecnici-Connessione, velocità del computer...”*; *“Difficoltà di tipo fisico-postazione di casa non comoda...”*).

Questi item vanno perciò a indagare aspetti determinati da:

- **Carico di lavoro dovuto alle tecnologie** (percezione maggior carico lavoro)
- **Invasione delle tecnologie** (Intrusione da parte del lavoro nella vita personale)
- **Complessità delle tecnologie** (sforzo necessario per apprendimento e comprensione)
- **Conflitto casa-lavoro** (equilibrio tra vita lavorativa e sfera extra lavorativa, familiare)
- **Accettabilità degli strumenti tecnologici** (facilità utilizzo, supporto, raggiungimento obiettivi)
- **Criticità del lavoro da remoto** (problemi tecnici, mancanza interazione sociale, comunicazione/informazione e di supervisione)
- **Interazioni nel lavoro da remoto** (Frequenza interazioni con responsabili e colleghi)

Vengono infine proposte linee intervento specifico per le aree di:

“Contenuto del lavoro”

- **Ambiente e attrezzature di lavoro** (ruolo dei preposti e contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi specifici)
- **Pianificazione dei compiti** (es. ricognizione e divulgazione chiara dei cambiamenti intercorsi nelle procedure, ruoli e compiti assegnati)
- **Carico/ritmo di lavoro** (es. valutazione attenta delle situazioni di sovraccarico lavorativo)
- **Orario di lavoro** (es. programmare orario lavoro per conciliazione vita/lavoro attraverso implementazione della flessibilità)

“Contesto di lavoro”

- **Funzione e cultura organizzativa** (es. aggiornamenti precisi e puntuali su procedure e misure implementate)
- **Ruolo nell’ambito dell’organizzazione** (es. condivisione dei criteri di valutazione della dirigenza in merito alla gestione del personale)
- **Evoluzione della carriera** (es. fornire informazioni rispetto le possibili opportunità di avanzamento carriera)
- **Autonomia decisionale e controllo** (es. valorizzare l’esperienza e implementare autonomia)
- **Rapporti interpersonali** (es. possibilità discutere e affrontare problematiche lavorative)
- **Interfaccia casa/lavoro** (es. promozione, ove possibile, di forme di lavoro da remoto)
- **Lavoro da remoto** e innovazione tecnologica (es. Fornire idonea dotazione tecnologica)

Come si vede in questo contesto le implementazioni specifiche rispetto alla metodologia tradizionale sono minime ed essenzialmente legate agli aspetti di conciliazione tempi vita-lavoro e del supporto tecnologico.

Concludendo si può dire che Inail fornisce sicuramente ai datori di lavoro uno strumento utile e coerente con impostazione della loro metodologia classica, che nel bene e nel male ha caratterizzato la valutazione dei rischi da SLC dal 2011 a oggi.

Purtroppo ancora non si è sfruttata appieno occasione per affrontare in modo organico la complessità dei **“Rischi Psicosociali”** nel contesto e contenuto del lavoro, limitando l’analisi ai soli aspetti tecnici, proponendo soluzioni, che spesso troviamo già nei contratti di primo e secondo livello e negli accordi presenti nella nostra

categoria.

Ovviamente per i RLS è utile la lettura è vivamente consigliata per continuare a “farsi le ossa” attenzione su questi aspetti di salute e sicurezza, che il Dipartimento Salute e Sicurezza della Fisac in diverse occasioni seminariali da diversi anni ha già anticipato, precorrendo, forse, i tempi...