

# Sentirsi sicuri al lavoro in era COVID-19: sicurezza e benessere psicologico tra lavoro in presenza e in remoto

Daniela Converso  
Dipartimento di Psicologia  
Università di Torino



COVID-19 Italy Vulnerabilities (CIV-N) Network

Il benessere dei lavoratori essenziali durante la pandemia: quanto è variato e come è stato tutelato? - 11 novembre 2020

# COVID-19: Unicità e peculiarità per la salute, la sicurezza e il benessere psicologico di lavoratori e lavoratrici

La diffusione del COVID-19 ha determinato, tra le altre, alcune condizioni specifiche, sulle quali è necessario riflettere per meglio comprendere le ricadute sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici nei contesti organizzativi:

- il «rischio contagio» è slegato dall'oggetto di lavoro e pone tutti i lavoratori e le lavoratrici (se pure in modo differenziato in base alla frequenza dei contatti o della disposizione spaziale che caratterizzano i diversi ambienti di lavoro), di fronte alla necessità di adottare misure precauzionali e DPI a prescindere dalla formazione fin qui acquisita e dalle specifiche competenze professionali (non solo in sanità, non solo nelle aziende normalmente esposte a rischi di tipo biologico), inoltre....
- le occasioni di contagio non sono solo confinate in uno dei domini (vita personale o lavorativa), ma accompagnano lavoratori e lavoratrici nel corso dell'intera giornata;
- in modo contrastivo rispetto alla natura relazionale del genere umano, la principale forma di tutela di sé e degli altri è rappresentata dal “distanziamento sociale”.



# COVID-19: Unicità e peculiarità per la salute, la sicurezza e il benessere psicologico di lavoratori e lavoratrici

Una ulteriore conseguenza è la nascita di «nuove categorie» per definire il lavoro, i lavoratori e le lavoratrici, categorie in qualche modo dicotomiche anche se l'inserimento nell'una o nell'altra può modificarsi nel tempo:

- Lavori/lavoratori/lavoratrici essenziali (o indifferibili) vs inessenziali
- Lavori/lavoratori/lavoratrici in presenza vs in remoto

Categorie che possono poi ancora abbinarsi, identificando «inessenziali» e basta, «indifferibili in presenza», «essenziali in remoto» (cioè «inessenziali nella modalità in presenza, ma essenziali nella forma virtuale»)

- Essere definiti «inessenziali» può contribuire ad alimentare insicurezza e percezione di disvalore sociale
- Essere definiti «essenziali», come vedremo, non è di per sé un fattore di riconoscimento sociale





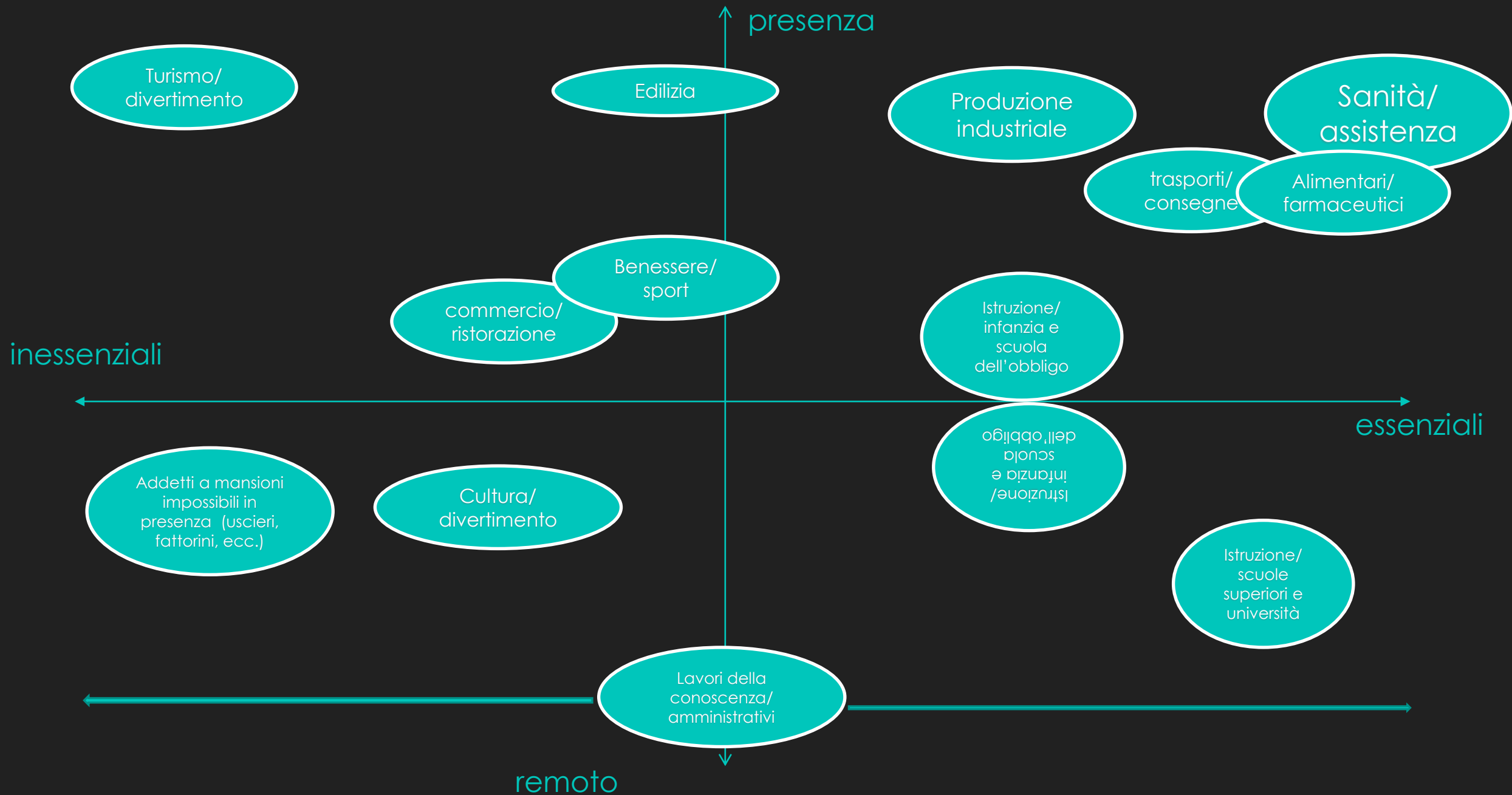
# COVID-19: Unicità e peculiarità per la salute, la sicurezza e il benessere psicologico di lavoratori e lavoratrici

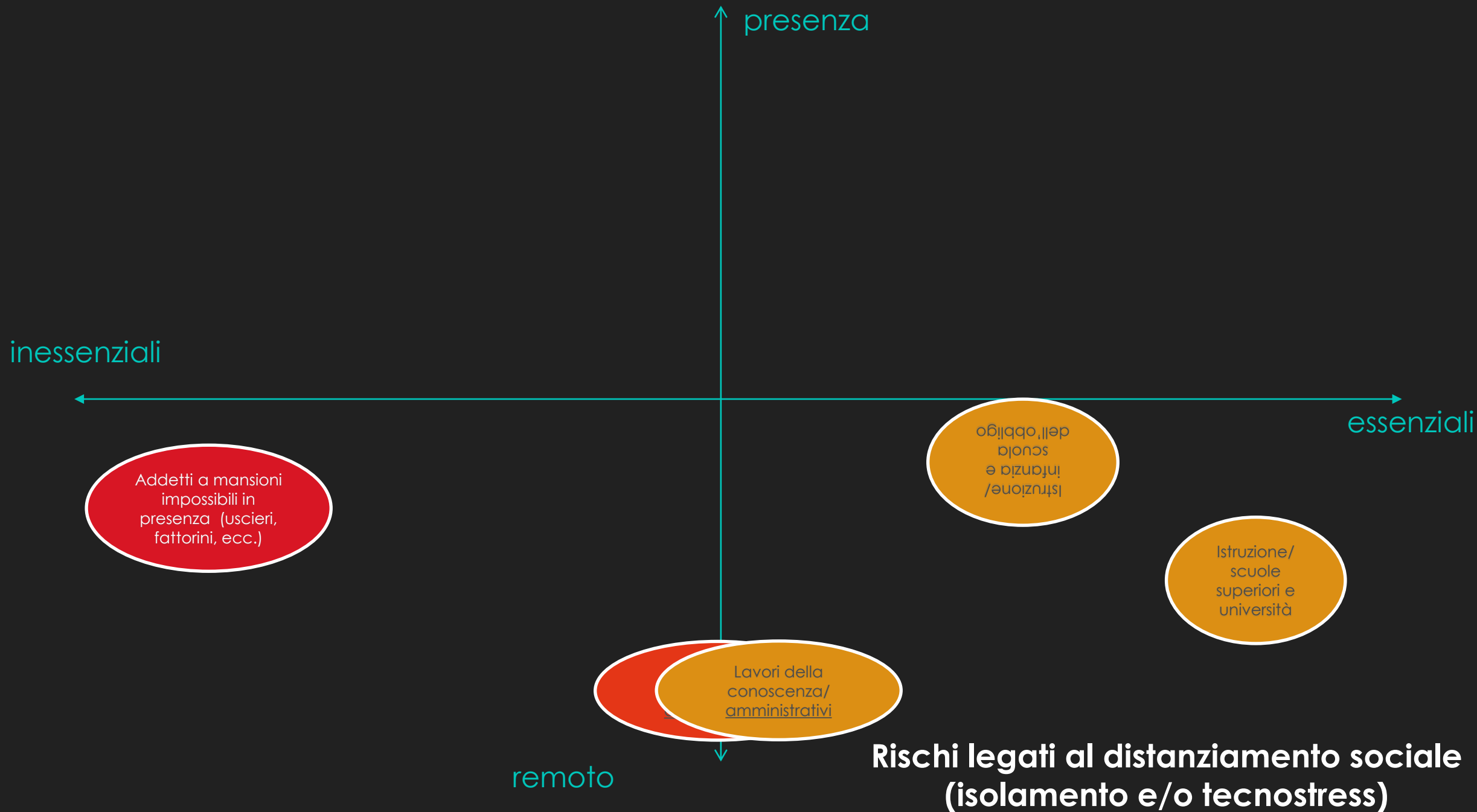
Semplificando ed estremizzando, possiamo dire che :

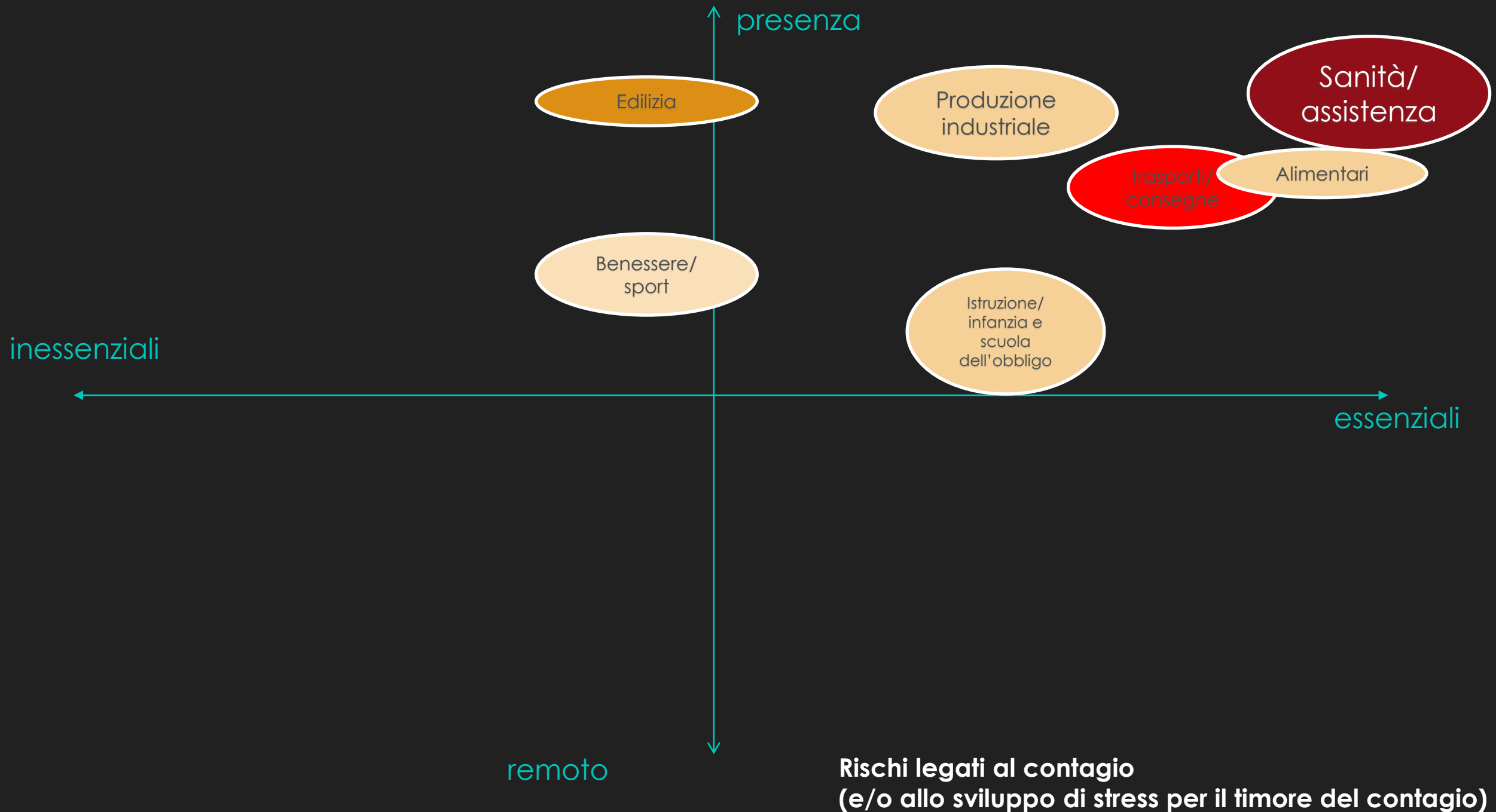
- la condizione del lavoro in **presenza** porta con sé l'aumento **dell'esposizione al contagio** (reale o percepito), e al possibile disagio psicologico che può accompagnare tale percezione (*security* e *safety*: il senso di sicurezza percepita – o psicologica - si compone di entrambe)
- la condizione del lavoro in **remoto** porta con sé sia l'aumento dei rischi legati al **distanziamento sociale** e al possibile disagio psicologico che può accompagnare tale condizione (aumento WFC, perdita di relazioni significative, difficoltà gestione attività lavorative, tecnostress, ecc.)

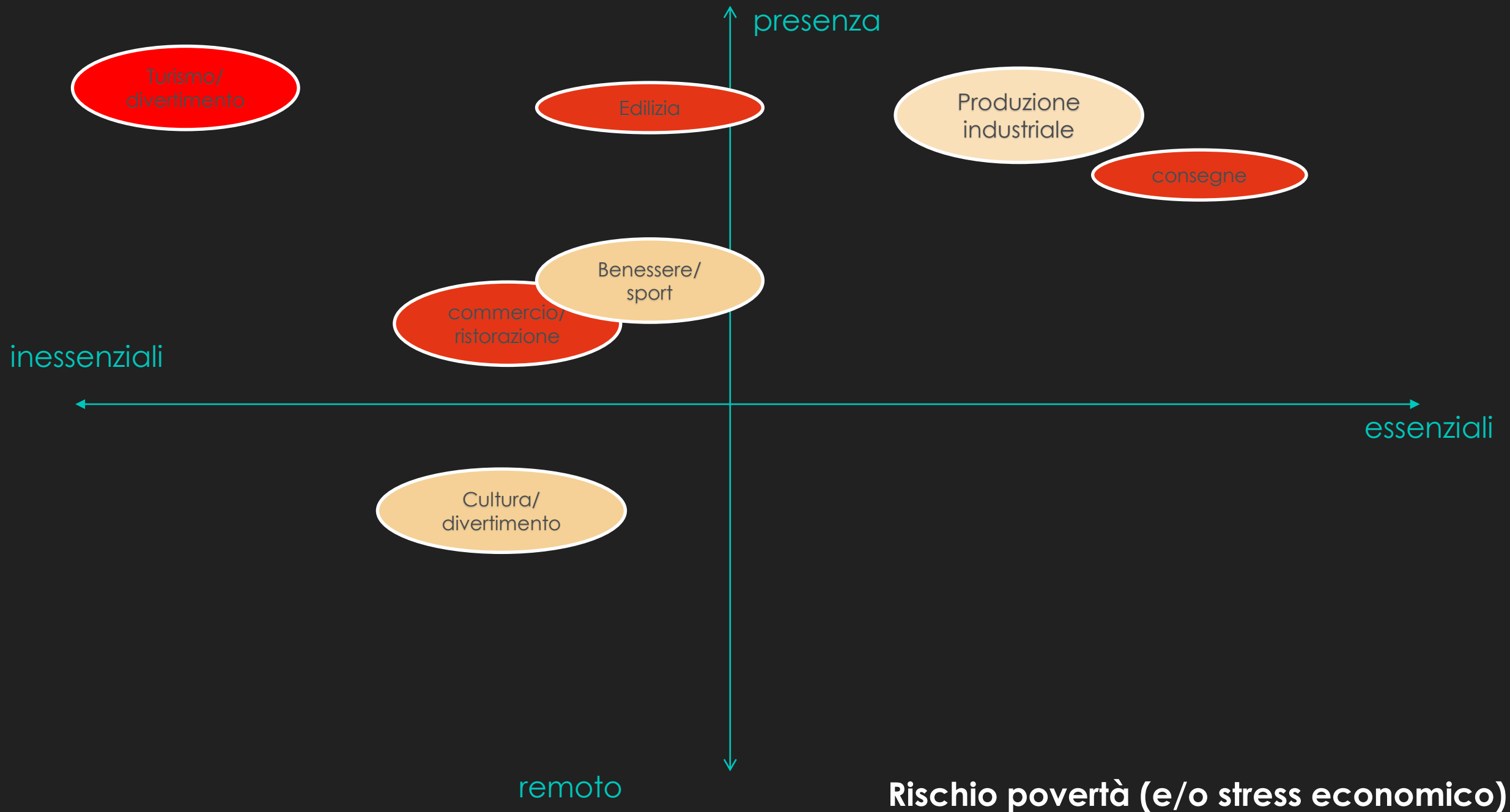
A queste due «esposizioni aggiuntive», nate con la pandemia, si aggiunge l'incertezza legata alla possibile perdita del lavoro (quantitativa), o qualitativa, legata ad aspetti quali la retribuzione o altri benefit, che ha improvvisamente colpito anche settori (e posizioni organizzative) non in crisi e/o non insicuri dal punto di vista occupazionale



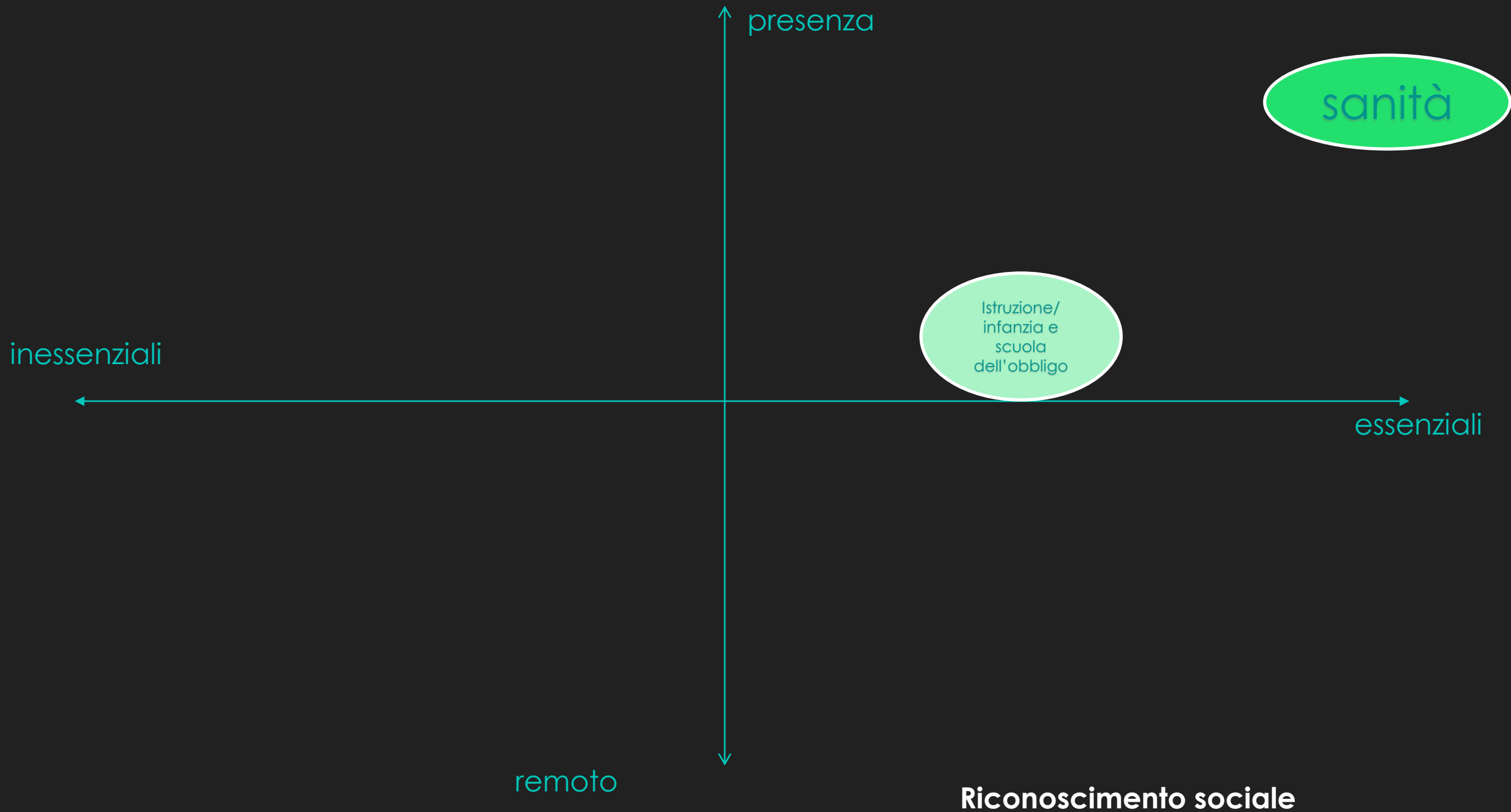












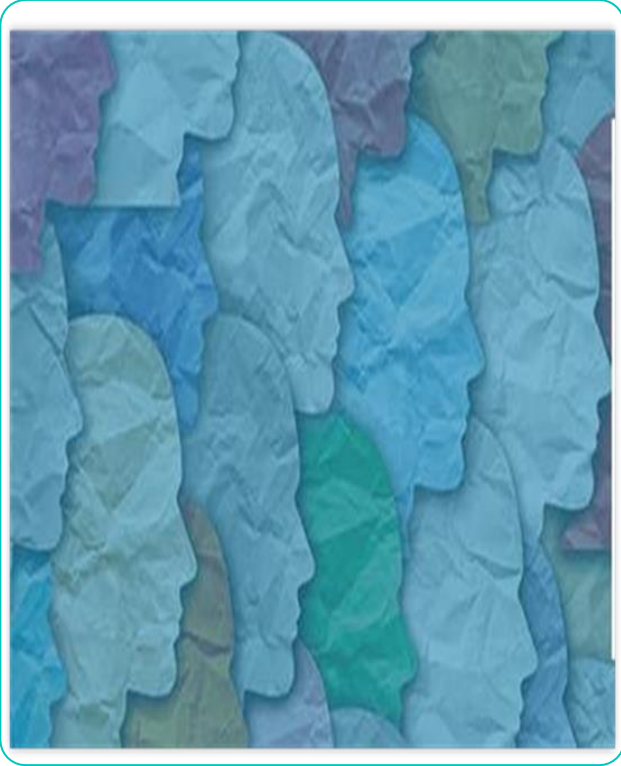
## Essenziali, inessenziali, benessere e diseguaglianze

- © La pandemia ha certamente diversificato e aumentato i fattori di rischio – psicosociali oltreché biologici - sul lavoro, alimentando un sentimento di insicurezza che ha significati diversi (la *safety*, la *mastery*...)
- © Una linea di demarcazione netta è rappresentata dal legame del proprio lavoro (e dalla disponibilità personale, dalle competenze, ecc. come elemento aggiuntivo) con la tecnologia. Questa delinea il territorio – ancor prima che tra «essenziali» e «inessenziali» – tra chi può continuare a lavorare e chi no, e tra «protetti» ed «esposti» al rischio contagio
- © La linea delle diseguaglianze procede nelle crisi nelle direzioni attese, nei solchi che sono già segnati (chi è più vulnerabile dal pdv economico, sociale, della salute, del ciclo di vita, anche del genere... lo è ancora di più in questo momento)



## Essenziali, inessenziali, benessere e diseguaglianze

- © Nel caso della pandemia non c'è però una linea retta: gruppi di lavoratori e lavoratrici svantaggiati e a rischio povertà sono oggi ancora più esposti, ma le condizioni di vita e lavoro sono peggiorate e messe a rischio anche tra gruppi prima protetti
- © il rischio, per le persone e per le organizzazioni, è che il distanziamento sociale rafforzi le frammentazioni e gli arroccamenti di ciascun gruppo sul «proprio maggiore rischio», che il lavorare a distanza diventi... «distanza dal lavoro», che il sentimento di insicurezza mini il benessere dei singoli e delle comunità (attenzione al «dopo»)



Nel corso del primo lockdown e nella successiva «fase2» si è preso atto della sofferenza psicologica che in modo diffuso le persone – lavoratori e lavoratrici e non solo – hanno sperimentato come condizione «fisiologica» in una situazione di emergenza insolita e globale.

La moltitudine di ricerche che ha evidenziato in tutti i settori (certo la Sanità, ma anche altri...) l'aumento di stress, ansia, depressione, rabbia... risentimento, è anche accompagnata da iniziative che prevedono azioni di supporto psicologico rivolte a contesti specifici (la Scuola, per esempio).

Il supporto psicologico non è una panacea e le misure economiche sono ovviamente prioritarie. Investire sul benessere psicologico con iniziative non solo di tipo individuale potrebbe tuttavia contribuire ad evitare, oltre ai danni economici e sociali, cicatrici anche profonde sulla salute mentale delle persone e sulla tenuta delle comunità lavorative.

# Grazie per l'attenzione