

# Digi WorkWell

digital wellbeing in the workplace

## Guida DigiWorkWell - Benessere digitale sul lavoro

### 00 Contents

1. Introduction	1
2. Executive Summary	2
3. Background and Context	3
4. What is the Business Case for Digital Wellbeing at Work?	4
5. What is Teleworking?	6
6. The DigiWorkWell approach	11
7. Recommendations	13
8. Appendix: Some Published Guidelines from Official Sources	15
9. Appendix: Current Regulations and Legislation	18
10. Appendix: Model Risk Digital Wellbeing Risk Assessment for Tele/Hybrid Workers	19
11. Authors and other contributors	24
12. References	25

### 01 Introduzione

*La Guida DigiWorkWell è una risorsa, sviluppata da ricercatori professionisti, orientata principalmente ai manager delle PMI e agli educatori aziendali che desiderano analizzare la struttura delle aziende per migliorare l'organizzazione e le procedure relative al lavoro a distanza.*



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



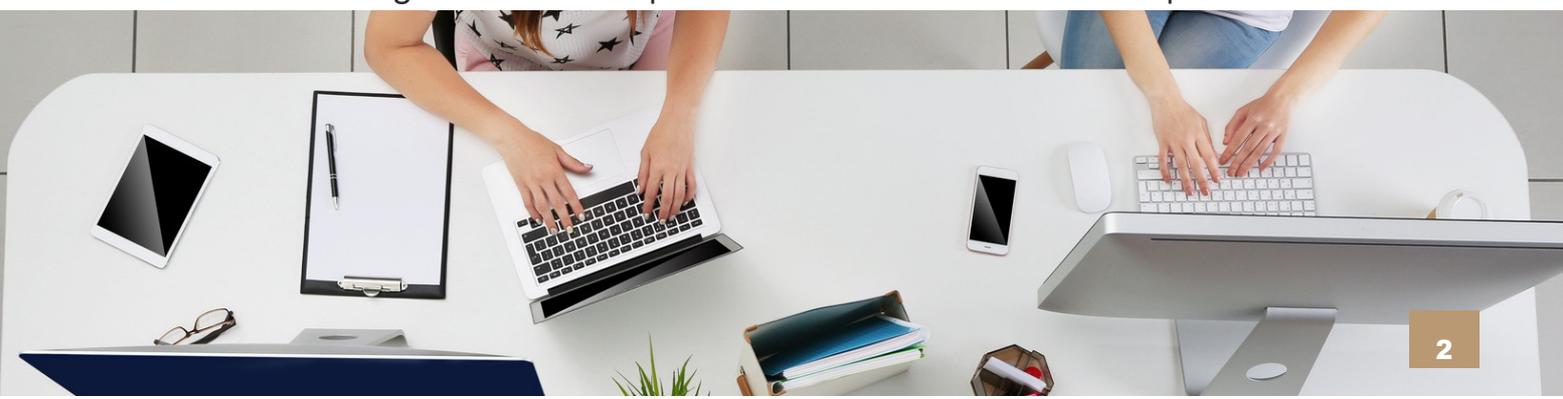
**D** **I benessere digitale sul lavoro** è un problema relativamente nuovo. Ha molte sfaccettature, tra cui problemi di carico di lavoro, eccessiva dipendenza/uso delle TIC, riduzione dell'interazione sociale. Ha anche implicazioni per la produttività, lo stile e le pratiche di gestione e la salute e il benessere dei dipendenti. La questione è stata messa in evidenza dalla pandemia di Covid 19, che ha visto un numero sempre maggiore di lavoratori telelavorare.

**Il telelavoro** è una caratteristica dell'ambiente di lavoro da molti anni: il 5% della forza lavoro dell'UE è considerato telelavoratore nel periodo precedente al 2020. La pandemia di Covid ha portato a un aumento del 250% del numero di <sup>telelavoratori</sup> e, anche se nel breve periodo si assisterà a una riduzione del numero di telelavoratori in seguito alla diminuzione dei rischi di Covid, i vantaggi percepiti del telelavoro, il miglioramento della tecnologia e l'evoluzione del mercato del lavoro fanno sì che il telelavoro su larga scala sia destinato a rimanere.

Il lavoro a distanza comporta **molti vantaggi** per i dipendenti, i datori di lavoro e la società nel suo complesso. Tuttavia, è importante che tutte le parti interessate intraprendano azioni proattive per massimizzare questi benefici e minimizzare i potenziali rischi. Purtroppo, la rapida espansione del telelavoro ha fatto sì che la cultura e la pratica del posto di lavoro e della leadership non siano state in grado di tenere il passo. Esistono molte forme di telelavoro - lavoro a tempo pieno da casa, lavoro in centro, lavoro mobile - e molti telelavoratori utilizzano una combinazione di queste forme in modo ibrido, con alcune ore trascorse sul posto di lavoro e altre in remoto.

Queste **nuove forme di lavoro pongono sfide** sia al datore di lavoro che al dipendente in relazione a un'ampia gamma di questioni, tra cui le pratiche di gestione, l'adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza, la collegialità di supporto, la gestione del carico di lavoro e le politiche e le pratiche su come e quando la tecnologia TIC viene utilizzata per supportare il processo di lavoro. Per questi motivi, è fondamentale che le misure che affrontano questi problemi si concentrino sulla promozione della salute dei telelavoratori nel contesto più ampio della promozione della salute sul posto di lavoro e della salute e sicurezza.

Questa guida riassume l'attuale comprensione del benessere digitale, del telelavoro, dei suoi benefici e dei suoi rischi e di come sia possibile massimizzare tali benefici e mitigare i rischi. Propone una serie di raccomandazioni per contribuire al





## 03 Contesto e contesto

Gli ultimi decenni hanno visto una rapida crescita del tipo e della quantità di lavoro mediato dal computer per la maggior parte della forza lavoro in Europa. L'integrazione con

Le telecomunicazioni hanno permesso di svolgere il lavoro a distanza dal luogo di lavoro e di aumentare il livello di comunicazione attraverso e-mail, videoconferenze e social media. Nel loro insieme, questi sviluppi tecnologici hanno trasformato la natura e l'ubicazione del lavoro, i tempi della giornata lavorativa e le modalità di gestione del lavoro. Hanno aumentato le possibilità di lavoro produttivo, l'inclusione di gruppi che prima erano esclusi dal mercato del lavoro e i livelli di competenza di coloro che vi partecipano.

Allo stesso tempo, questi cambiamenti possono avere conseguenze negative per i datori di lavoro e i dipendenti. I lavoratori rischiano di essere sempre "accesi" o disponibili, il monitoraggio elettronico del carico di lavoro può essere invadente e i rapporti con i supervisori e i colleghi possono deteriorarsi. Tutto ciò può portare a problemi di salute e benessere come il burnout.

Oltre a queste tendenze a lungo termine, la pandemia COVID-19 ha portato molti cambiamenti profondi in tutti gli aspetti della società. Il cambiamento più significativo in relazione al lavoro e all'occupazione è stata l'**esplosione del telelavoro abilitato dalla tecnologia digitale**, con decine di milioni di dipendenti che hanno avuto a disposizione nuove e più flessibili opzioni su dove, quando e come lavorare.

Siamo già consapevoli dei numerosi vantaggi che la tecnologia digitale apporta alla nostra vita lavorativa, tra cui la possibilità di telelavoro su scala, con enormi aumenti di produttività, competitività e innovazione. Allo stesso modo, siamo consapevoli dei rischi che comporta per la salute mentale dei dipendenti l'uso illimitato della tecnologia al di fuori del contesto lavorativo.

tradizionali del luogo di lavoro che aumentano i fattori di rischio, come gli effetti negativi del multitasking, la cultura dell'"always on", gli orari di lavoro prolungati e l'aumento del tempo trascorso sullo schermo e dell'uso di dispositivi mobili.

**Il telelavoro non è una novità:** molti dipendenti lavorano in questo modo da molti anni. Abbiamo la possibilità di effettuare la transizione con il tempo e con l'impegno del personale, la leadership e il supporto tecnico e informatico necessari.

Il **rapido ritmo e la portata dei cambiamenti** avvenuti a causa di Covid sono stati molto diversi. Mentre alcuni datori di lavoro avevano un'esperienza a cui attingere per aumentare la loro risposta, molti manager di linea e il loro personale non ne avevano alcuna, e sono stati lasciati a navigare questa transizione sulla base di consigli spesso limitati e generici pubblicati come parte della più ampia guida COVID-19.

Gli studi rilevano che mentre il **23% delle aziende con più di 5.000 dipendenti ha aumentato le iniziative per la salute mentale, appena una PMI su dieci ha**

Questi cambiamenti hanno rappresentato una **sfida** particolare **per le PMI**, la maggior parte delle quali non dispone del supporto dedicato alla salute e alla sicurezza sul lavoro e alle risorse umane di cui godono le organizzazioni più grandi. Inoltre, la mancanza di tale supporto ha fatto sì che, come per i rischi per la salute sul luogo di lavoro in generale, i rischi per la salute associati al telelavoro spesso non siano stati affrontati in modo adeguato.



Hanno anche espresso preoccupazioni sul **"benessere digitale"**, un fenomeno che deve essere gestito e promosso attivamente se si vogliono realizzare le possibilità del lavoro basato sul digitale sia per il datore di lavoro che per il dipendente, in modo che le organizzazioni siano in grado di fornire il **"diritto alla disconnessione"**.

## 04

### Qual è il business case per il benessere digitale sul

Le motivazioni economiche per investire nella salute e nel benessere sul lavoro sono ben documentate e convincenti. Si comincia con la stima dei costi associati alle malattie e agli infortuni legati al lavoro e l'entità del problema continua a essere

sconvolgente. Secondo nuove stime, gli infortuni e le malattie legate al lavoro costano all'UE almeno 476 miliardi di euro all'anno, mentre il costo dei soli tumori legati al lavoro ammonta a 119,5 miliardi di <sup>euro</sup><sup>2</sup>.

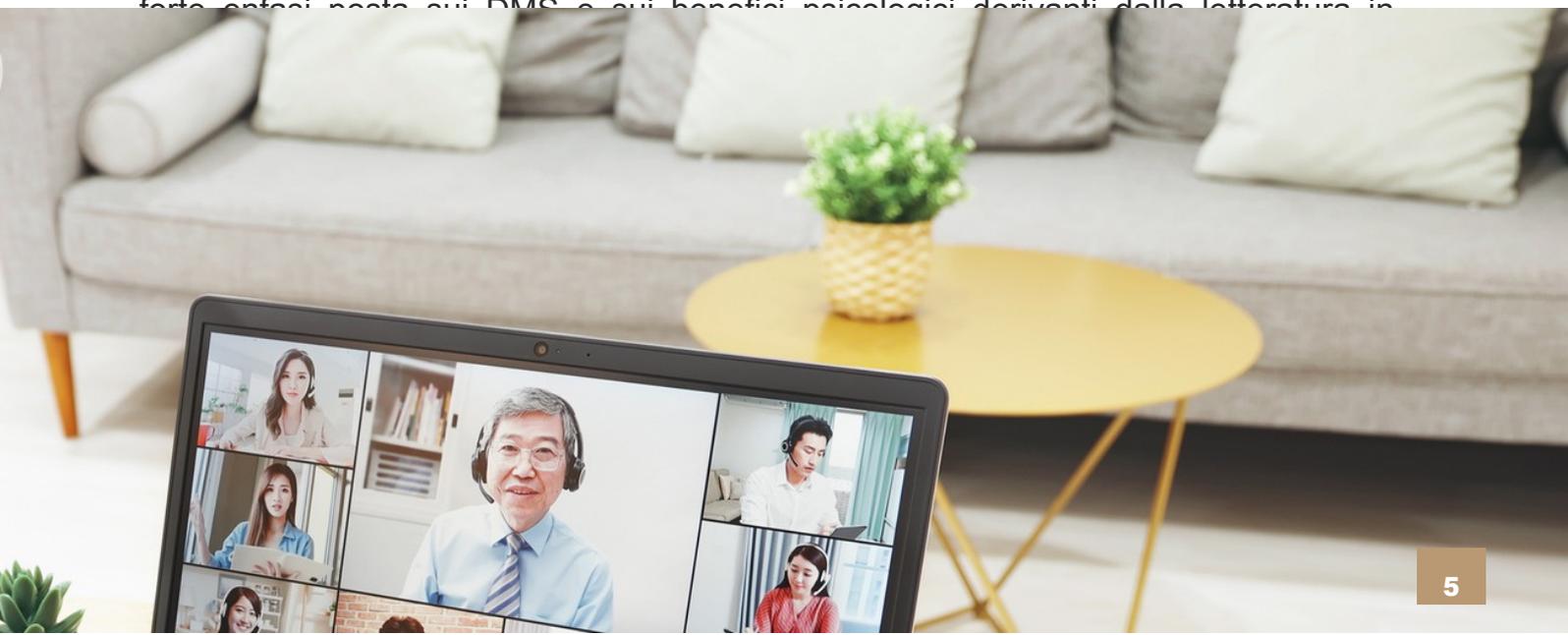
Il presenzialismo, descritto più semplicemente come il problema dei lavoratori che si trovano sul posto di lavoro ma, a causa di malattie o altre condizioni mediche, non sono pienamente operativi, può ridurre la produttività individuale di un terzo o più e si stima che abbia un costo significativamente superiore a quello delle malattie e degli infortuni legati al <sup>lavoro</sup><sup>3</sup>.

I risultati di una revisione su larga scala della letteratura disponibile e di casi di studio rilevanti, condotta nel 2008 da Price Waterhouse Cooper (PWC)<sup>4</sup>, supportano l'idea che i **programmi di benessere abbiano un impatto positivo sulla salute** e su altri benefici di bilancio, suggerendo che i costi del programma possono essere rapidamente tradotti in benefici finanziari, sia attraverso risparmi sui costi che attraverso la generazione di entrate aggiuntive.

Dalla revisione è emerso che i rapporti benefici-costi, che misurano il ritorno finanziario per ogni unità di spesa, variano da 2,3 a 10,1, con gli interventi sui DMS che hanno dato i maggiori benefici in termini di costi. Alcuni studi di casi individuali pubblicati e sottoposti a revisione paritaria hanno indicato risultati positivi ancora più elevati per i programmi di benessere, con valori compresi tra 5,5 e 84,9.

Una revisione più recente di 60 meta-analisi condotta per il governo irlandese<sup>5</sup> ha supportato questi risultati precedenti, concludendo che esistono forti evidenze di effetti favorevoli dei programmi per la salute e il benessere sul luogo di lavoro sull'attività fisica e sulla cessazione del fumo, sul peso e sull'IMC, sullo stress/stress, sull'ansia e sulla depressione, sul benessere mentale e sugli esiti organizzativi della capacità lavorativa e delle assenze per malattia. Anche i recenti studi sui costi-benefici e sull'efficacia dei costi sono favorevoli ai programmi WHP.

A causa della sua comparsa relativamente recente come pratica lavorativa su larga scala, è inevitabile che ci siano poche evidenze specifiche sui costi-benefici e sull'impatto del benessere digitale sul lavoro, con un chiaro invito alla ricerca in quest'area. Tuttavia, è ragionevole ipotizzare, soprattutto in considerazione della forte evidenza nei confronti dei DMS e sui benefici psicologici derivanti dalla letteratura in





## Promozione della salute sul luogo di lavoro nelle PMI

Le PMI offrono un contesto estremamente vantaggioso per la promozione della salute grazie alle loro caratteristiche sociali, organizzative e ambientali uniche, che derivano in larga misura da

le loro dimensioni e il rapporto più stretto tra dipendenti e datore di lavoro<sup>6</sup>.

I benefici del WHP per le PMI e per i datori di lavoro in generale sono ben documentati e sono riassunti in modo utile dal Ministero Federale della Salute tedesco<sup>7</sup>.

- La salute e le prestazioni dei dipendenti sono tutelate.
- Aumenta la motivazione dei dipendenti.
- I dipendenti restano impegnati nell'azienda.
- Le assenze per malattia diminuiscono, riducendo i costi di produzione.
- La produttività e la qualità aumentano.
- L'immagine dell'azienda è migliorata.
- La competitività e l'attrattiva come datore di lavoro sono rafforzate.

05

## Che cos'è il

L'articolo 2 dell'Accordo quadro europeo sul telelavoro<sup>8</sup> stabilisce che:

“

*Il telelavoro è una forma di organizzazione e/o esecuzione del lavoro, utilizzando le tecnologie dell'informazione, nel contesto di un contratto/rapporto di lavoro, in cui il lavoro, che potrebbe anche essere svolto presso i locali del datore di lavoro, viene svolto fuori da tali locali su base*

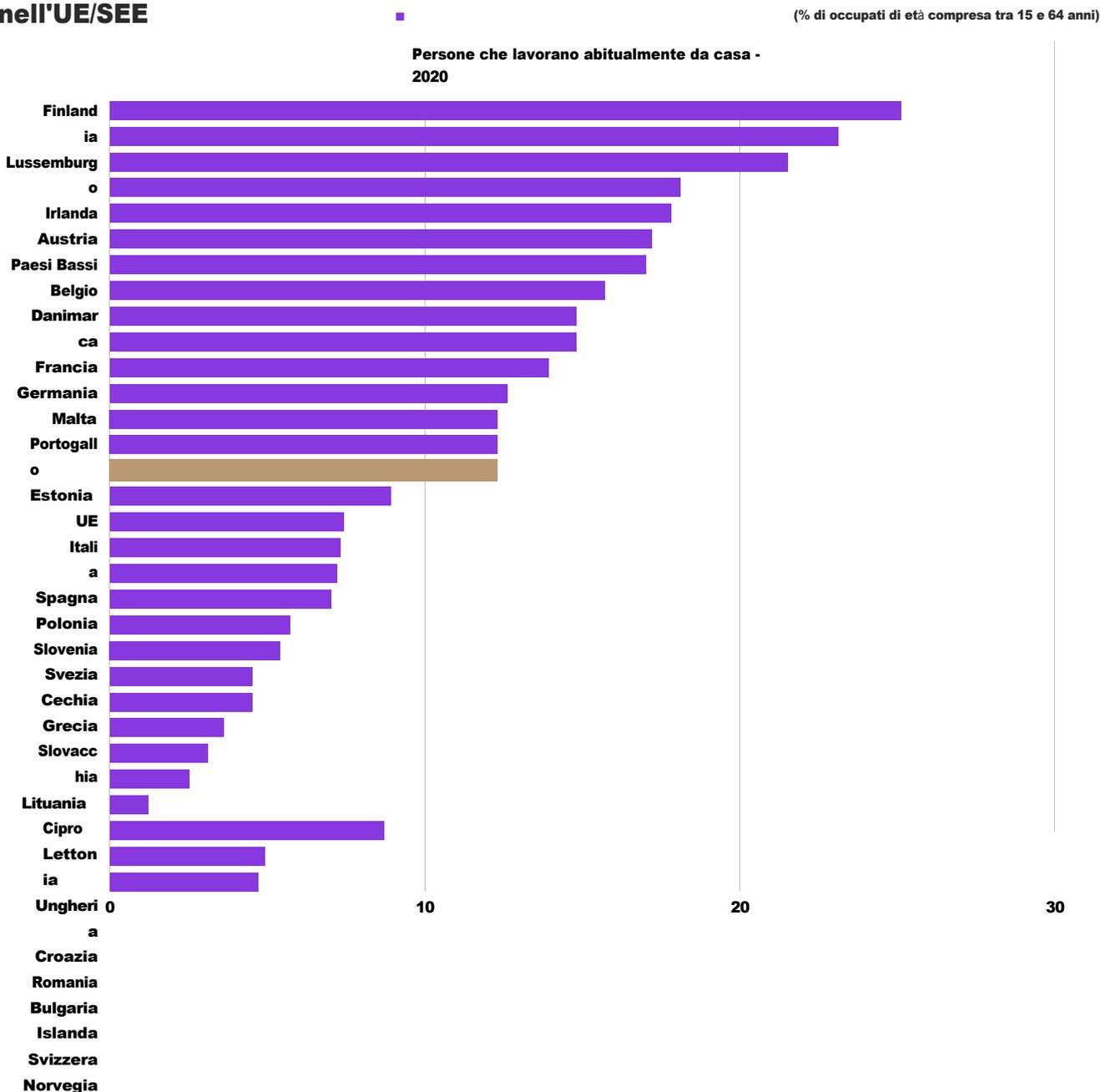
Questa definizione di telelavoro comprende i dipendenti che svolgono un lavoro ibrido. Per quanto riguarda il benessere digitale, ci sono questioni specifiche che hanno un impatto su tutti i dipendenti, sia che lavorino da remoto che da un ufficio transitorio, anche se è probabile che l'impatto di queste questioni sia maggiore su coloro che lavorano per la maggior parte del tempo lontano dai locali del datore di lavoro.

## Quanto è diffuso il telelavoro?

La pandemia di Covid, con le sue istruzioni di rimanere a casa, ha portato a una rapida

espansione del telelavoro. Secondo EUROSTAT, la percentuale di lavoratori dell'UE classificati come telelavoratori è stata abbastanza costante, pari a circa il 5% nel decennio precedente la pandemia, per poi aumentare rapidamente fino al 12,3% nel maggio 2020, una cifra che potrebbe aver raggiunto il 40% durante la pandemia. Anche questa cifra potrebbe essere bassa, considerando che il 60% dei lavoratori <sup>ha</sup> dichiarato di voler lavorare da casa (tutti i giorni o più volte alla settimana) dopo la pandemia.

**Figura 1. Persone che di solito lavorano da casa nell'UE/SEE**

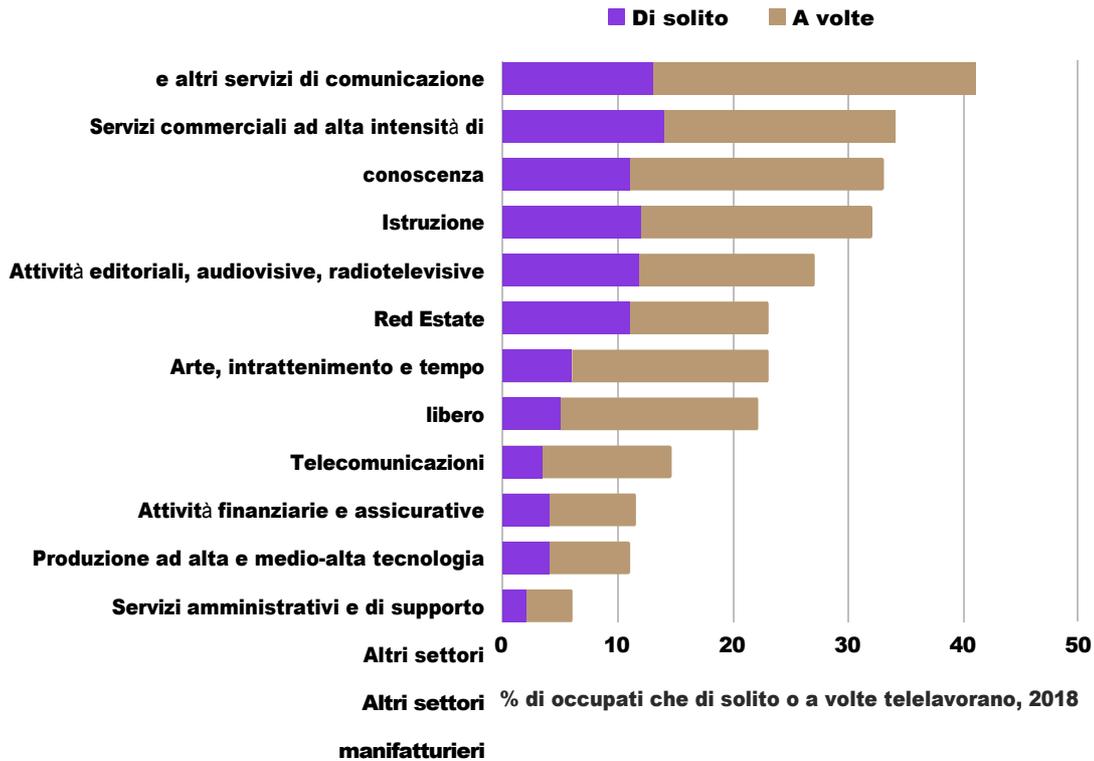


In questo quadro generale, ci sono due punti da sottolineare: **I livelli di telelavoro variano in modo significativo** all'interno dell'UE, come si può vedere nel grafico seguente. Le spiegazioni possono essere trovate nei diversi approcci alla Covid e ai mandati di permanenza a casa nei vari Stati membri, nelle infrastrutture esistenti per supportare il telelavoro e nella composizione del mercato del lavoro.

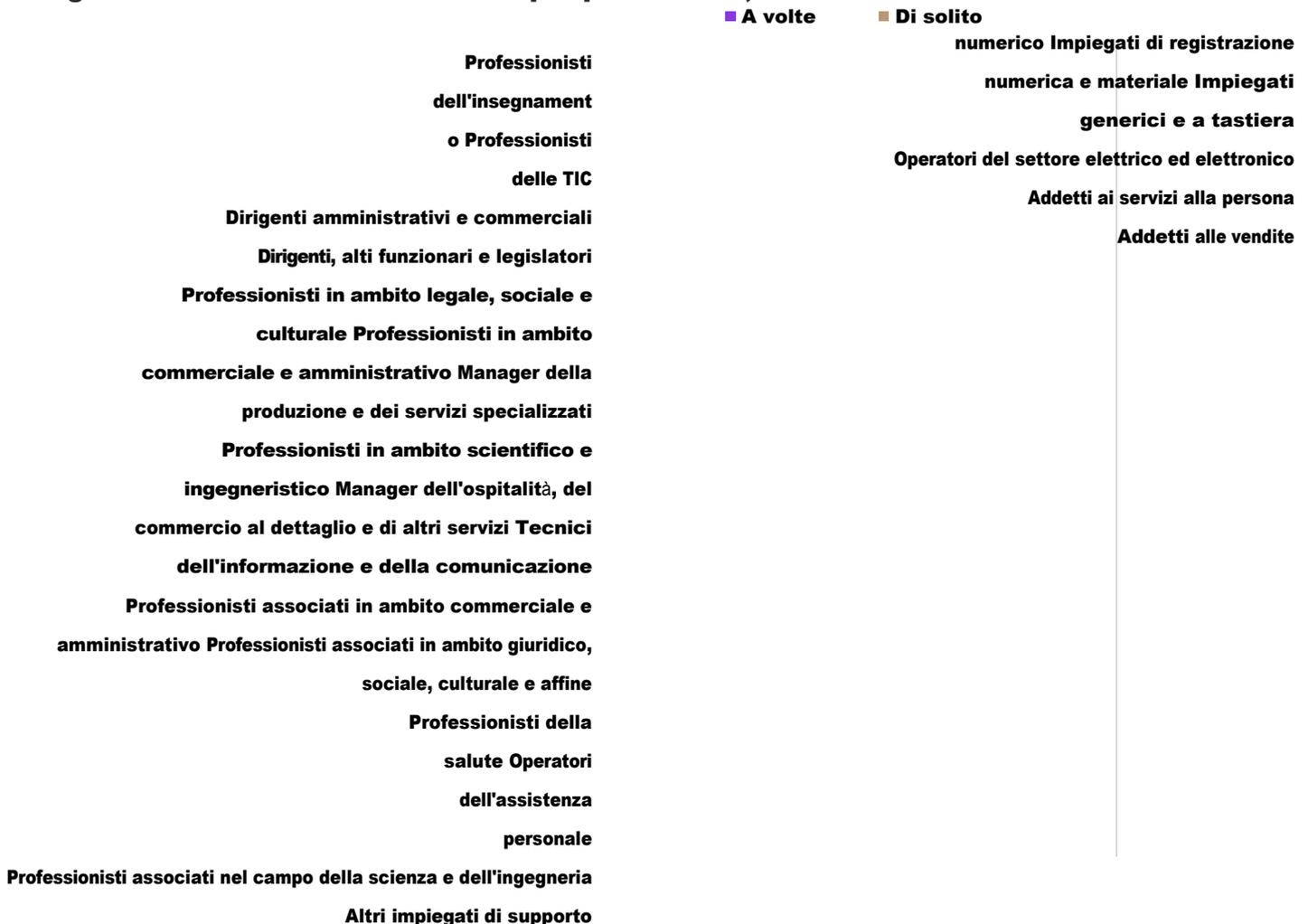
Nonostante i forti mandati a lavorare da casa o a rimanere a casa, una parte significativa della forza lavoro non è stata in grado di farlo, in particolare coloro che lavorano nella sanità, nell'assistenza sociale, nei servizi di emergenza, nella logistica e nella catena alimentare, non hanno potuto farlo ed è improbabile che lo possano fare nel prossimo futuro. È più probabile che il telelavoro continui a crescere nei settori e nei gruppi occupazionali con i livelli più alti di telelavoro prima della pandemia (vedi figure 2 e 3):

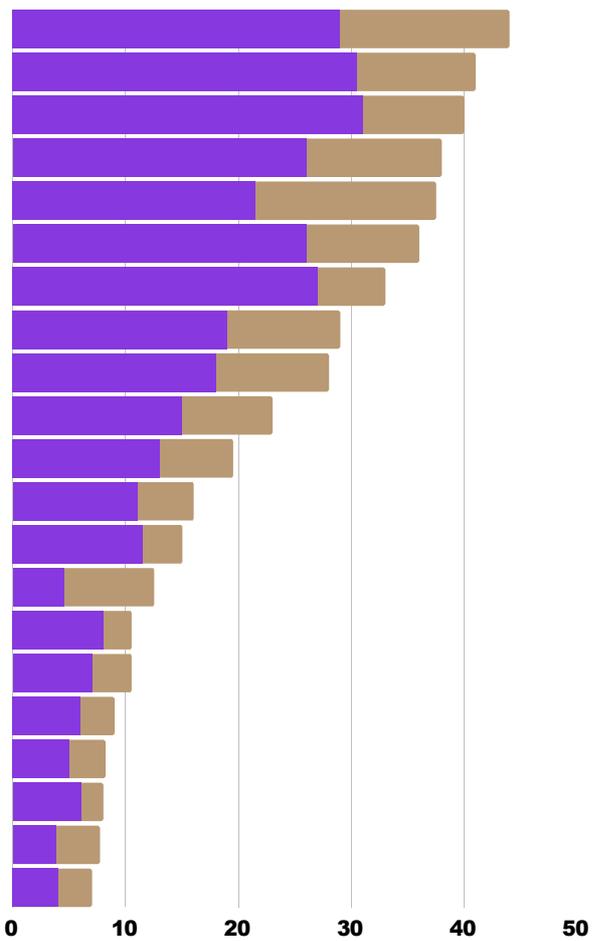
- ◆ Chi lavora in settori altamente digitalizzati come i servizi di informazione e comunicazione, i servizi professionali, scientifici e tecnici e i servizi finanziari.
- ◆ Lavoratori di aziende più grandi.
- ◆ Quelli con livelli di qualifica più elevati.
- ◆ Tra le persone meglio retribuite, con circa il 25% dei lavoratori nel quarto superiore della distribuzione del reddito dell'UE-27 che hanno telelavorato nel 2018 - una quota che è scesa a meno del 10% tra quelli nella metà inferiore.<sup>10</sup>

**Figura 2. Percentuale di occupati in telelavoro per settore, 2018.<sup>10</sup>**



**Figura 3. Prevalenza del telelavoro per professione, UE-27.<sup>10</sup>**





% di occupati che di solito o a volte telelavorano, 2018

## Quali sono i benefici del telelavoro per la salute?

Il telelavoro comporta una serie di vantaggi per i dipendenti, i datori di lavoro e la società nel suo complesso.

- ◆ Per i datori di lavoro, il telelavoro può portare a una **maggiore produttività e a una riduzione delle spese di gestione.** Tuttavia, in alcuni casi ciò può essere dovuto all'aumento dell'orario di lavoro, piuttosto che al telelavoro in sé.  
Per i dipendenti, i vantaggi possono includere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, la possibilità di orari di lavoro più affidabili e adatti alle famiglie, un maggiore tempo per l'attività fisica, grazie alla riduzione dei tempi di pendolarismo, e una migliore igiene del sonno. Tutto ciò può contribuire a migliorare la salute fisica e mentale e il benessere sociale. Anche la riduzione dei costi di pendolarismo avrà dei vantaggi per i telelavoratori, anche se potrebbe essere più che compensata dai costi aggiuntivi per la gestione delle apparecchiature ICT e per il riscaldamento delle abitazioni, soprattutto nei periodi più freddi.
- Per la società, la riduzione delle emissioni di carbonio e dei livelli di inquinamento da traffico e da particolato comporta benefici diretti per la salute degli individui e benefici indiretti grazie alla mitigazione dell'impatto dei cambiamenti climatici.

## Quali sono i rischi per la salute del telelavoro?

Senza una leadership adeguata, il sostegno dei dipendenti e una cultura e pratiche di promozione della salute e della sicurezza, il **telelavoro può avere un impatto negativo sulla salute e sul benessere** in diversi modi:

- ◆ Problemi muscoloscheletrici e oculari derivanti da un ambiente di lavoro inadeguato, da un'attrezzatura inadeguata e da una scarsa conformità alle linee guida sui VDU.
- ◆ Condizioni legate alla salute mentale come stress, burnout, ansia e depressione.
- ◆ Aumento del comportamento sedentario e dell'aumento di peso, in particolare quando gli spostamenti quotidiani includevano un elemento di camminata o di bicicletta, o quando i datori di lavoro promuovono l'attività fisica sul lavoro promuovendo l'uso delle scale o le riunioni a piedi, con conseguente aumento del rischio cardiovascolare e dei problemi muscolo-scheletrici.
- ◆ Aumento del consumo di alcol, in particolare per i dipendenti che lavorano in orari non tradizionali.

L'impatto psicologico della pandemia di Covid ha avuto un impatto significativo su molte di queste questioni ed è importante rendersi conto che questi rischi sono stati identificati prima della pandemia. Pertanto, essi persistono indipendentemente dalla Covid. Gli interventi per mitigare i rischi per la salute legati al telelavoro avranno un impatto anche sui rischi per la salute legati al Covid e viceversa.



### Caso di studio: potenziali svantaggi del telelavoro

Il posto di lavoro di Rita è lontano da casa e spesso fa gli straordinari. Nella sua azienda è responsabile della progettazione grafica ed è molto brava nel suo lavoro. Quando il suo datore di lavoro le propone di telelavorare da casa, Rita è entusiasta. Tutta l'attrezzatura sarà fornita dall'azienda e lei sente che finalmente ha l'opportunità di organizzare il suo tempo di lavoro in base alle proprie esigenze.

Ma a poco a poco si accorge che le condizioni di lavoro non sono ottimali. Non ha spazio sufficiente e il suo spazio di lavoro non è organizzato in modo ergonomico. Ha difficoltà a concentrarsi sul lavoro a causa delle attività degli altri in casa. I vicini sono rumorosi. Ha problemi tecnici di ricezione del cellulare, il che a volte rende difficile raggiungere i clienti e i colleghi di lavoro. Le attrezzature di lavoro sono pericolose per i suoi figli. Uno di loro è caduto quando i suoi piedi sono rimasti impigliati nei cavi elettrici. La porta della stanza in cui Rita lavora non è chiusa a chiave. Alla fine Rita si ritrova a lavorare di notte perché è l'unico modo per avere abbastanza pace. Comincia a ripensare al telelavoro da casa.

### L'importanza della leadership digitale per la promozione della salute

L'importanza di una leadership efficace per il successo organizzativo è ben nota nel mondo degli affari. Le ricerche indicano che le aziende che si collocano nel quartile superiore della leadership superano le altre organizzazioni di quasi due volte. Inoltre, le aziende che investono nello sviluppo dei leader durante le trasformazioni significative hanno 2,4 volte più probabilità di raggiungere i loro **obiettivi di performance**<sup>1</sup>. Negli ultimi anni, questa comprensione si è sviluppata anche in termini di **leadership digitale e di leadership per la promozione della salute**, sebbene non all'interno di un costrutto unificante.

**La leadership digitale** si occupa dell'uso strategico delle risorse digitali di un'azienda per raggiungere gli obiettivi aziendali. I programmi post-laurea sono ora ampiamente offerti in Europa, Nord America, Asia orientale e Australia.

**La Leadership per la promozione della salute** è chiaramente allineata con il ruolo del datore di lavoro all'interno del sistema sanitario.

Dichiarazione di <sup>Lussemburgo</sup><sup>1, 2</sup>. Una recente revisione sistematica ha messo in evidenza in modo specifico la

l'importanza della leadership nel coltivare una cultura e un clima che promuovano la salute, concentrandosi sulla salute e sul benessere nella loro pratica di gestione, modellando i comportamenti ed elevando la salute e il benessere dei dipendenti come risultato <sup>aziendale</sup><sup>1, 3</sup>.

**La Health Promoting Digital Leadership** fonde questi concetti per concentrarsi sul ruolo del leader digitale nel sostenere la salute e il benessere di tutti i lavoratori digitali, compresi i telelavoratori, nell'ambito delle quattro sfere del Digital Wellbeing at Work. Senza di essa, è improbabile che gli sforzi per migliorare il benessere digitale sul lavoro abbiano successo.

# 06

## L'approccio DigiWorkWell

Il benessere digitale sul lavoro è un concetto complesso e contiene elementi relativi al lavoro "tradizionale" in ufficio basato sulle TIC, al benessere fisico, mentale e sociale e ai metodi che possono essere utilizzati per contribuire a mantenerlo e promuoverlo. Include anche la pratica sempre più diffusa del telelavoro. La Figura 4 mostra i quattro elementi principali che contribuiscono a un modello olistico di benessere digitale sul lavoro.

**Figura 4. Il modello di benessere digitale al lavoro**



## **Contesto organizzativo**

Stile di gestione - capacità di gestione a distanza, riunioni, monitoraggio del flusso di lavoro, ecc.

Politiche organizzative in materia di risorse umane, formazione, ecc.

Il tema della salute e del benessere è centrale per il benessere digitale, non solo per la sua importanza fondamentale sul luogo di lavoro, ma anche perché copre tutte le dimensioni rilevanti del benessere. Inoltre, fornisce le basi di metodi di intervento consolidati e valutati che possono essere adattati alle esigenze specifiche del lavoro digitale e/o a distanza.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità definisce la salute come :<sup>14</sup>



*"Uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non solo l'assenza di malattia o infermità".*

Questa definizione copre i 3 elementi della salute e del benessere all'interno del modello di benessere digitale. Il **mantenimento e il miglioramento della salute e del benessere** sono obiettivi della promozione della salute in generale e della promozione della salute nei luoghi di lavoro (WHP) in particolare.

I datori di lavoro hanno l'obbligo, ai sensi della legislazione degli Stati membri, di eliminare e ridurre i rischi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro; l'identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e la loro eliminazione o riduzione, così come la protezione, sono essenziali per soddisfare i requisiti della legislazione.

Infine, il modello di salute digitale comprende due elementi non specifici del luogo di lavoro:

- ◆ Il tipo di lavoro svolto e la sua organizzazione, con i datori di lavoro attenti ai rischi e alle opportunità specifiche che l'ascesa del luogo di lavoro digitale e del telelavoro ha comportato, come il luogo di lavoro (ufficio, hub, casa, modello misto), la progettazione dell'ambiente fisico e le richieste cognitive del lavoro (numero di ore lavorate, intensità e complessità del lavoro, lavoro a turni).
- ◆ Il contesto organizzativo, che comprende le politiche e le pratiche di gestione delle risorse umane (HRM), le competenze di leadership, la formazione di tutti i dipendenti coinvolti e lo sviluppo di nuove politiche e pratiche che tengano conto delle esigenze specifiche del lavoro digitale e a distanza.

### ENWHP: la Dichiarazione di Lussemburgo

La promozione della salute nei luoghi di lavoro è l'impegno congiunto di datori di lavoro, dipendenti e società per migliorare la salute e il benessere delle persone sul posto di lavoro. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso una combinazione di:

- ◆ Promuovere la partecipazione attiva migliorando l'organizzazione e l'ambiente di lavoro.
- ◆ Incoraggiare lo sviluppo personale.



## Valutazione del rischio per il benessere lavorativo digitale

La valutazione dei rischi e l'adozione di misure in base ai risultati sono fondamentali per massimizzare il benessere dei lavoratori e i vantaggi per i datori di lavoro derivanti dai nuovi accordi di lavoro. Sulla base dello strumento di valutazione dei rischi dell'EU-OSHA19, è necessario valutare e agire sulle seguenti aree chiave di rischio:

- ◆ Come è organizzato il lavoro
- ◆ Gli aspetti sociali del lavoro
- ◆ Identificare i rischi psicosociali
- ◆ L'interfaccia famiglia-lavoro
- ◆ Rischi per la sicurezza, la salute e l'ergonomia
- ◆ Questioni tecniche
- ◆ L'ambiente fisico di lavoro La salute sul lavoro

La valutazione dei rischi è essenziale per tutti i lavoratori, che siano telelavoratori o meno. Garantiscono la conformità alla legislazione e massimizzano i benefici per i dipendenti.

e datori di lavoro.

# 07

### Raccomandazioni

Queste raccomandazioni sono di alto livello: i dettagli su come attuarle sono riportati in un'appendice.

1. Identificare un leader senior che fornisca la leadership della promozione della salute digitale nell'organizzazione.
2. Garantire una collaborazione efficace tra il datore di lavoro, i dipendenti e le parti sociali a livello di strategia per la salute digitale, nonché tra i dipendenti e i loro responsabili di linea nel concordare e attuare misure specifiche per la salute digitale.
3. Seguire i consigli dell'OHS in materia di lavoro a distanza, postazione di lavoro e valutazioni ergonomiche per i dipendenti impegnati nel telelavoro.
4. Formazione specifica per i manager di linea per facilitare le riunioni on-line, la definizione degli obiettivi, le discussioni sulle prestazioni e la pianificazione dello sviluppo personale.
5. I datori di lavoro dovrebbero incoraggiare le sessioni video facilitate da personale non dirigente, come le "pause per rinfrescare l'acqua" e i "pranzi virtuali", per aiutare a mantenere l'interazione sociale tra i colleghi e prevenire il senso di isolamento.
6. I datori di lavoro dovrebbero sviluppare una guida chiara per i dipendenti che lavorano a distanza, con i responsabili di linea che si assumono la responsabilità esplicita di discutere con i loro dipendenti di questioni quali la necessità di fare pause regolari, di gestire i limiti dell'orario di lavoro e di inserire l'attività fisica nella giornata lavorativa.
7. Garantire una valutazione del rischio di benessere digitale per tutti i lavoratori digitali/ibridi e che i responsabili di linea e il personale siano adeguatamente formati per farlo.

**Documento di raccomandazioni - PDF**

## Caso di studio - Utilizzo della tecnologia digitale per promuovere il benessere dei dipendenti:

SAP ha sviluppato diverse tecnologie HR che possono favorire il benessere dei dipendenti e consentire loro di lavorare meglio. Le soluzioni intelligenti e basate sui dati consentono ai team HR di identificare e affrontare i problemi fisici dei dipendenti, come il disagio ergonomico o la stanchezza, e i problemi mentali ed emotivi, come la sensazione di sovraccarico di lavoro o l'ansia.

Analogamente, SAP ha riscontrato che la tecnologia indossabile, la gamification degli obiettivi e dei traguardi di benessere e le app per il fitness e il benessere consentono alti livelli di coinvolgimento con la tecnologia benefica per il benessere mentale.

## Benessere digitale: un approccio integrato

Marski Data Oy (Finlandia) si è specializzata nello sviluppo del benessere digitale di diverse tipologie di comunità lavorative attraverso i servizi Modern Work. L'azienda ritiene che il benessere digitale derivi da una collaborazione efficace. L'obiettivo è sfruttare le soluzioni tecnologiche per sostenere i punti di forza personali di ciascuno e costruire ambienti di lavoro in cui la collaborazione efficace renda possibile una crescita sostenibile sia per gli individui che per le aziende. In pratica, Marskidata aiuta le comunità lavorative ad entrare nell'era digitale e ibrida costruendo ambienti di comunicazione che supportano gli obiettivi di sviluppo del business e della cultura. Marskidata allena anche le persone a collaborare in questi ambienti secondo regole di base comuni. Inoltre, l'azienda insegna ai singoli e ai team come utilizzare la tecnologia per progettare il lavoro, ovvero come rendere il loro lavoro più significativo.

## Studio di caso: Buone pratiche nella gestione della SSL per i telelavoratori

Una forte leadership e la partecipazione dei dipendenti alla progettazione del programma sono state considerate fondamentali per il successo. Le attività principali comprendono:

- Consigli pratici per un ambiente di lavoro sicuro e confortevole a casa, compresi workshop online con un chinesiologo
- Analisi delle assenze per malattia, valutazione dei rischi e pianificazione delle attività di prevenzione, ad esempio ergonomia e formazione.
- Fornitura di attrezzature e accessori supplementari per il lavoro e adeguamento delle postazioni di lavoro, sulla base di valutazioni individuali, ad esempio zaini con rotelle, mouse ergonomici speciali, sedute specifiche e scrivanie per stare in piedi.
- Consulenza e istruzioni ai dipendenti sulle disposizioni ergonomiche della postazione di lavoro
- Rilascio di opuscoli ai nuovi dipendenti e formazione ogni tre anni
- Cartelloni sulla corretta posizione seduta.
- Offerta di massaggi alla schiena sul posto di lavoro della durata di 15 minuti, organizzati mensilmente.
- Programma di giornate di salute sovvenzionate, adatte a giovani e anziani.
- Sessione di esercizio fisico gestita da insegnanti di educazione fisica due volte alla settimana online.
- Formazione dei dipendenti per promuovere uno stile di vita attivo, laboratori sulla salute della colonna vertebrale e sul movimento, per aumentare la resistenza allo stress e al burnout.



Se prima della Covid esistevano alcune linee guida ufficiali sulla salute e il benessere dei telelavoratori, l'aumento del numero di telelavoratori a causa della pandemia ha suscitato un maggiore interesse in questo settore. È probabile che ne derivino ulteriori consigli, più specifici per l'industria e le dimensioni del datore di lavoro.

Le linee guida generiche hanno il loro posto. Tuttavia, la sua efficace attuazione richiede non solo il sostegno dei vertici aziendali, ma anche competenze specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di risorse umane, cosa che spesso manca nelle PMI, soprattutto in quelle con meno di 100 dipendenti. Inoltre, la mancanza di un supporto dedicato all'interno delle PMI ha fatto sì che, come per i rischi legati alla salute e al benessere sul luogo di lavoro in generale, i rischi per la salute e il benessere associati al telelavoro spesso non siano stati affrontati in modo adeguato.

La guida che segue è un esempio di ciò che è attualmente disponibile:

### **Telelavoro sano e sicuro: Brief tecnico: Organizzazione e Organizzazione Mondiale della Sanità (2021)**

Il presente documento <sup>tecnico1c5</sup> contiene una serie di messaggi chiave:

- ◆ Il telelavoro - la pratica di lavorare a distanza utilizzando tecnologie informatiche e di comunicazione - ha un ruolo importante e crescente sul posto di lavoro e ha un potenziale impatto sulla salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori.
- ◆ Se organizzato e svolto correttamente, il telelavoro può essere utile per la salute fisica e mentale e per il benessere sociale. Può migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, ridurre il traffico e il tempo di pendolarismo e diminuire l'inquinamento atmosferico, tutti fattori che, indirettamente, possono migliorare la salute fisica e mentale. Il telelavoro può anche avere benefici sociali e di salute pubblica.
- ◆ Gli ambienti di telelavoro possono non soddisfare gli standard di sicurezza e salute sul lavoro disponibili nei luoghi di lavoro tradizionali.
- ◆ Un ambiente fisico e una progettazione del posto di lavoro inadeguati e attrezzature e supporti inadeguati possono causare disturbi muscoloscheletrici, affaticamento degli occhi e lesioni.
- ◆ Lavorare in un ambiente digitale in isolamento fisico dai colleghi, insieme alle potenziali difficoltà di gestire l'equilibrio tra lavoro e vita privata in locali al di fuori del

controllo diretto del datore di lavoro, può causare problemi di salute mentale e comportamenti malsani.

- ◆ La tutela e la promozione della salute e del benessere nel telelavoro richiedono una serie completa di misure per garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, compresa un'adeguata organizzazione del lavoro.
- ◆ I governi, i datori di lavoro e i lavoratori hanno tutti un ruolo nella protezione e nella promozione della salute e della sicurezza durante il telelavoro, compresi l'ergonomia, la salute mentale e il benessere, come definito dalla Convenzione ILO sulla sicurezza e la salute sul lavoro del 1981 e dalla Convenzione sul quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro del 2006.
- ◆ Chi impiega telelavoratori deve sviluppare programmi per promuovere un telelavoro sano e sicuro. Tali programmi dovrebbero fornire assistenza per la valutazione e la gestione dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza; postazioni di lavoro, computer e periferiche e supporto ICT remoto.
- ◆ I servizi di medicina del lavoro possono offrire un supporto ergonomico, di salute mentale e psicosociale.
- ◆ I lavoratori devono collaborare con i datori di lavoro nell'attuazione di queste misure, cooperando con il proprio datore di lavoro e adempiendo ai propri doveri in materia di salute e sicurezza per garantire condizioni dignitose e sicure per il telelavoro.

## Prevenzione dei DMS nel telelavoro - EU-OSHA (incentrato sui lavoratori)

Nell'ambito della campagna europea 2020-2022 di sensibilizzazione sui disturbi muscoloscheletrici (DMS) legati al lavoro e sull'importanza di prevenirli, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha pubblicato un utile opuscolo informativo<sup>16</sup>. Sebbene riguardi principalmente i DMS, tocca anche altri aspetti del telelavoro legati alla salute e al benessere.

**Effettuare una valutazione dei rischi** a cui partecipano sia il dipendente che il suo responsabile di linea. Oltre a fornire informazioni essenziali per compiere i passi successivi verso un piano d'azione per la prevenzione dei rischi, questa procedura crea consapevolezza tra i telelavoratori e la dirigenza.

### Ottimizzare l'ergonomia e l'ambiente della postazione di lavoro.

- ◆ Altezza della sedia
- ◆ Scrivania: sufficientemente grande, regolabile in altezza
- ◆ Schermo - altezza e distanza, regola del 20-20-20 (concentrarsi su un oggetto a 6 metri di distanza per 20 secondi ogni 20 minuti)

- ◆ Mouse e tastiera

- ◆

- ◆

- ◆

**Mantenersi attivi**

- Breve passeggiata/allenamento
- In piedi
- ♦ Evitare di stare seduti a lungo
- ♦ Scrivania ad altezza regolabile
- ♦ Camminare durante la pausa pranzo
- ♦ Muoversi da seduti
- ♦ Esercizi regolari

**Migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata**

- Separare l'ufficio da casa, ove possibile
- Programmare la giornata lavorativa
- Rispettare l'orario di lavoro "normale"
- Mantenere una buona routine personale
- Pianificare il lavoro dopo l'orario di lavoro
- Impostare una risposta fuori dall'ufficio
- Fare delle pause
- Informare i colleghi della disponibilità

**Rimanere sani e connessi**

- Programmare contatti regolari con colleghi e supervisor.

## Lista di controllo sul lavoro a distanza per i datori di lavoro: Governo irlandese

17

La lista di controllo sul lavoro a distanza copre in dettaglio sette aree tematiche:

- ♦ **La politica organizzativa è coerente** con la richiesta, il lavoro a distanza misto, i contratti di lavoro, la gestione delle prestazioni, la volontarietà.
- ♦ **Organizzazione dell'orario di lavoro e dei diritti del lavoro** - i contratti stabiliscono le condizioni per i lavoratori a distanza, gli orari di lavoro, le pause di riposo, i riposi giornalieri e settimanali, i sistemi di registrazione degli orari di lavoro, la privacy di qualsiasi software di monitoraggio, le ferie annuali e i giorni festivi, altre forme di congedo, le modalità di pagamento degli stipendi, i tempi di risposta alle e-mail.

- ◆ **Salute e sicurezza** - sensibilizzazione dei dipendenti, dichiarazione di sicurezza aggiornata, rischio valutazione, rischi e controlli, assicurazione, fornitura di attrezzature, attrezzature e arredi ergonomici, formazione adeguata. Disponibilità di supporti per la salute mentale e il benessere, metodi di conversazione casuale, formazione dei dipendenti sul disegno dei confini, rappresentanti per la sicurezza.
- ◆ **Questioni di uguaglianza** - la politica è coerente con la legislazione, la parità di trattamento delle richieste, potenziale per aumentare la diversità, la gestione dei reclami, la disponibilità di tutte le politiche e le pratiche di cui dispongono i non-telelavoratori.
- ◆ **Formazione** - accesso remoto alla formazione, formazione remota sulle competenze lavorative.
- ◆

- ◆ **Protezione dei dati** - aggiornamento della politica e delle pratiche sulla protezione dei dati, sicurezza dei dati, uso appropriato del software, separazione dei dati personali e di lavoro sui dispositivi remoti.
- ◆ **Cybersecurity:** informazione e formazione, crittografia, sicurezza dell'infrastruttura software.

## 09

## Appendice: Regolamenti e legislazione in

### EU-OSHA - Regolamentare il telelavoro in un<sup>Europa</sup> post Covid 19

I vantaggi tipici del telelavoro sono la flessibilità, l'autonomia, le prestazioni e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Gli aspetti negativi tipici includono i rischi psicosociali legati alla pervasività delle TIC (disponibilità estesa e aumento del carico di lavoro per i dipendenti), l'offuscamento dei confini tra lavoro e non lavoro e l'isolamento. Esistono anche rischi ergonomici dovuti alle difficoltà di valutazione dei rischi e all'applicazione delle normative.

A livello europeo non esistono normative dirette sul telelavoro (non ci sono direttive). Tuttavia, esistono due direttive recenti che riguardano le questioni sollevate:

- ◆ La direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (direttiva (UE) 2019/1152) richiede che i contratti di lavoro coprano le questioni relative al luogo di lavoro e che siano specificati i modelli di lavoro.
- ◆ La direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata (direttiva (UE) 2019/1158) consente ai genitori che lavorano e a chi presta assistenza di avvalersi del telelavoro.

Inoltre, il Parlamento europeo sta elaborando una legislazione sul "diritto alla disconnessione", sui requisiti minimi per il lavoro a distanza e sulle condizioni di lavoro, gli orari e i periodi di riposo.

Esiste anche l'Accordo quadro dell'UE sul telelavoro (2002), un accordo autonomo tra le parti sociali che impegna i firmatari a lavorare per l'attuazione nazionale delle sue disposizioni. L'accordo affronta questioni relative alla volontarietà, alla reversibilità, alle condizioni di lavoro, alla formazione e ai diritti collettivi, alla protezione dei dati, alla privacy, alle attrezzature, alla sicurezza e alla salute e all'organizzazione del lavoro.

Prima di Covid 19, 20 Stati membri disponevano di una regolamentazione nazionale in termini di definizioni statutarie e legislazione specifica: Belgio, Bulgaria, Cechia, Spagna, Germania, Estonia, Francia, Grecia, Ungheria, Croazia, Italia, Lituania, Lussemburgo,

Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia e Slovacchia. Altri Paesi non hanno disposizioni di questo tipo, oppure sono trattati in base a una serie di leggi diverse (Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Irlanda, Lettonia e Svezia).

◆

Dopo il Covid 19, diversi Paesi hanno rivisto le disposizioni legislative (Belgio, Germania, Ungheria, Croazia, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Slovenia, Austria, Cipro, Irlanda), mentre 5 Paesi hanno approvato nuove leggi (Spagna, Italia, Lussemburgo, Slovacchia, Lettonia).

# 10

## Appendice: Modello di valutazione del rischio di benessere digitale per i

### Che cos'è una valutazione del rischio per il benessere digitale?

La valutazione del rischio per il benessere digitale è un processo di valutazione sistematica dei rischi per la salute, la sicurezza e il benessere dei dipendenti che lavorano in ruoli digitali.

Un approccio semplice in cinque fasi è proporzionato alle piccole e medie imprese; il modello di valutazione dei rischi presentato di seguito è specificamente incentrato sui lavoratori tele/ibridi.

**Fase 1. Individuare i pericoli e le persone a rischio** - Cercare gli elementi sul lavoro che possono potenzialmente causare danni e identificare i lavoratori che possono esservi esposti.

**Fase 2. Valutare e dare priorità ai rischi** - Stimare i rischi esistenti in termini di gravità e probabilità e classificarli in ordine di importanza.

**Fase 3. Decidere l'azione preventiva** - Identificare le misure appropriate per gestire o eliminare i rischi.

**Fase 4. Intervenire** - Mettere in atto le misure preventive e protettive necessarie attraverso un piano di priorità.

**Fase 5. Monitoraggio e revisione** - La valutazione dei rischi deve essere rivista a intervalli regolari e concordati, per garantire che rimanga aggiornata.

### Documento di valutazione dei rischi - PDF

### Cos'è una lista di controllo per la valutazione dei rischi

Una lista di controllo può aiutare a identificare i pericoli e le potenziali misure di prevenzione. La seguente lista di controllo generale, basata su un precedente lavoro dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro e progettata in base al modello di benessere digitale, costituisce un buon punto di partenza per la maggior

parte delle PMI, anche se si raccomanda di adattarla al proprio luogo di lavoro e al proprio settore.<sup>19</sup>

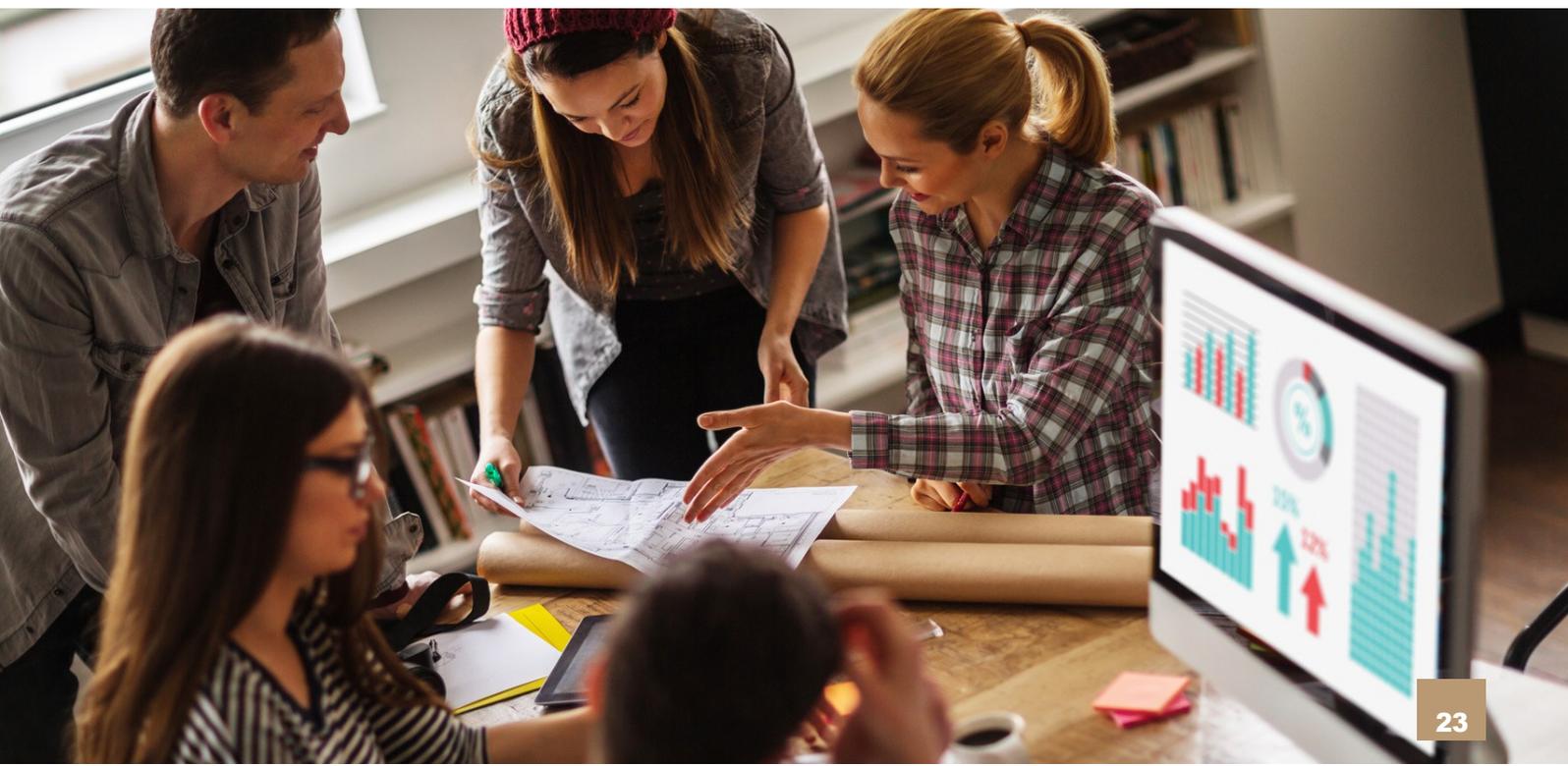




Le famiglie dei lavoratori sono soddisfatte del loro lavoro a





**Steve Bell**

Steve ha lavorato nel campo della salute sul posto di lavoro per oltre 25 anni, ricoprendo un ruolo di leadership nazionale, da ultimo come direttore della salute e del lavoro per NHS Health Scotland. Ha guidato la revisione della strategia del governo scozzese in materia di salute e lavoro, Fair and Healthy Work for All, pubblicata nel 2019. Steve è coinvolto nell'ENWHP dal 2005 e attualmente ricopre il ruolo di direttore dell'ENWHP, dove è responsabile della divisione di accreditamento.

**Richard Wynne**

Richard Wynne, irlandese, è direttore del Work Research Centre di Dublino. È uno dei membri fondatori della rete ENWHP, istituita nel 1996. Ha 30 anni di esperienza nel settore della PSL e all'interno della rete è responsabile della divisione Ricerca. È anche docente di PSL presso l'University College di Dublino.

**BIC Euronova**

Centro per l'innovazione imprenditoriale, dalla Spagna. Si tratta di una società creata con capitale pubblico e privato, fondata nel 1991 grazie a un'iniziativa della Commissione della Comunità Europea, per sostenere la creazione di PMI innovative e promuovere l'avvio di attività innovative di PMI e amministrazioni pubbliche già esistenti.

**Camera di Commercio del Nord, Stettino, Polonia**

È un'organizzazione indipendente istituita per proteggere e rappresentare gli interessi delle imprese locali. Fondata nel 1997, rappresenta attualmente quasi 1.500 aziende ed è la più grande Camera di Commercio della Polonia.

**Istituto Europeo di E-learning (EUEI)**

L'EUEI si impegna a fornire esperienze di apprendimento di alta qualità e programmi educativi innovativi che coinvolgano studenti provenienti da diversi settori e contesti socio-economici. EUEI si impegna a promuovere la coesione sociale, l'inclusione e la sostenibilità in tutta Europa. È specializzata nella fornitura di progetti di alta qualità, reattivi e innovativi a educatori e studenti sui temi degli approcci pedagogici, delle competenze imprenditoriali, delle competenze digitali, dell'inclusione e della sostenibilità.

**Rete europea per la promozione della salute nei luoghi di lavoro (ENWHP)**

ENWHP è una rete europea di organizzazioni interessate a promuovere la salute e il benessere dei dipendenti. Con sede in Italia, intraprende progetti e fornisce consulenza ai responsabili politici, ai luoghi di lavoro e ad altri soggetti interessati al mondo del lavoro sulle tendenze emergenti nel mondo del lavoro, utilizzando gli strumenti della promozione della salute e della salute e sicurezza sul lavoro.

## XAMK

Con sede in Finlandia, XAMK è l'università tecnica della Finlandia sud-orientale. È un'università tecnica con 4 campus distribuiti in tutta l'area. Svolge un'ampia gamma di attività di ricerca e sviluppo e offre una vasta gamma di corsi di formazione in settori quali affari e sicurezza, turismo e ristorazione, spedizioni e logistica, progettazione e restauro, settore sociale e istruzione giovanile, ingegneria e silvicoltura e salute, riabilitazione ed esercizio fisico.

## Consulenza Momentum

Da 20 anni Momentum si occupa di educazione e innovazione in Irlanda e in tutta Europa. Momentum è nota soprattutto per il suo lavoro a livello europeo. Creiamo impatto attraverso i programmi di istruzione e innovazione dell'UE, sviluppando curricula innovativi e strategie di istruzione terziaria per molti dei principali istituti di istruzione superiore e di formazione professionale irlandesi.

# 12 Riferimenti

1. Eurostat (2001) Quanto è insolito lavorare da casa? <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2>
2. EU-OHSA (2017) <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/eu-osh-work-related-accidents-and-injuries-cost-eu-476-billion-a-year-according-to-new-global>
3. Canapa, P. (2004) Presenteeism: At Work-But Out of It, Harvard Business Review <https://hbr.org/2004/10/presenteeism-at-work-but-out-of-it>.
4. PWC (2008) Costruire il caso per il [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachm ent\\_data/file/209547/hwwb-dwp-wellness-report-public.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/209547/hwwb-dwp-wellness-report-public.pdf)
5. Murphy, R. e altri (2018). Una revisione generale dell'efficacia e del rapporto costo-efficacia dei programmi di benessere sul posto di lavoro. Dipartimento della Salute, Dublin. <https://assets.gov.ie/7975/3958857ca9a9403bb8ea90ef471a62d0.pdf>
6. Lus Laboris (2021) La salute mentale sta stressando i piccoli e medi datori di lavoro <https://iuslaboris.com/insights/is-mental-health-stressing-out-small-and-medium-size-enterprises/>
7. <https://gesund.bund.de/en/workplace-health-promotion-whp>
8. (CES, UNICE-UEAPME e CEEP, Accordo quadro sul telelavoro, Bruxelles, 16 luglio 2002). [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf)
9. Eurofound (2020), Vivere, lavorare e COVID-19, serie COVID-19, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo
10. Eurofound (2021) I lavoratori vogliono telelavorare, ma gli orari di lavoro lunghi, l'isolamento e l'inadeguatezza sono i principali fattori che li spingono a lavorare a distanza. L'isolamento e l'inadeguatezza delle attrezzature devono essere affrontati, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>

11. Condizioni economiche istantanee, Indagine globale McKinsey giugno 2009
12. Rete europea per la promozione della salute nei luoghi di lavoro (ENWHP) (1997, aggiornamento 2018) La Dichiarazione di Lussemburgo su luogo di lavoro Salute [https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg\\_declaration.pdf](https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg_declaration.pdf)
13. Yao Li e Wildy, Health Promoting Leadership, Concept Measurement and Research Framework, Frontiers in Psychology 26 Feb 2021.
14. Costituzione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (1948) [https://apps.who.int/gb/bd/pdf\\_files/BD\\_49th-en.pdf#page=6](https://apps.who.int/gb/bd/pdf_files/BD_49th-en.pdf#page=6)
15. OIL e OMS (2021) Telelavoro sano e sicuro: Brief tecnico: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>
16. EU-OSHA (2022) Prevenire i DMS durante il telelavoro (disponibile in diverse lingue). <https://osha.europa.eu/en/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-when-teleworking>
17. Governo d'Irlanda. Irlanda. Lavoro a distanza Lavoro a distanza Lista di controllo per Datori di lavoro: <https://enterprise.gov.ie/en/publications/publication-files/remote-working-checklist-for-employers.pdf>. Vedere anche: <https://enterprise.gov.ie/en/what-we-do/workplace-and-skills/remote-working/>
18. EU-OSHA (2021) Regolamentare il telelavoro in un'Europa post Covid 19 [https://osha.europa.eu/en/publications-area\\_prioritaria/lavoro\\_remoto\\_e\\_virtuale](https://osha.europa.eu/en/publications-area_prioritaria/lavoro_remoto_e_virtuale)
19. EU-OSHA (2008) E-Fact-33 Valutazione dei rischi per i telelavoratori <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-33-risk-assessment-teleworkers>



Co-funded by  
the European Union

La Guida al DigiWorkWell del Consorzio  
Digiworkell è rilasciata sotto licenza creativa.  
Licenza Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0  
Internacional.

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la

cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

# VALUTAZIONE DEL RISCHIO



## 01. **Identificare i pericoli e le persone a rischio**

**Cercare** gli aspetti del lavoro che **possono potenzialmente causare danni e identificare i lavoratori che possono essere esposti** a tali rischi.

## 02. **Valutare e dare priorità ai rischi**

**Stimare** i **rischi** esistenti **in termini di gravità e probabilità** di danno **e classificarli in ordine** di importanza.

## 03. **Decidere l'azione preventiva**

Identificare le **misure appropriate** per **eliminare o controllare i rischi**.

## 04. **Intervenire**

Attuare le **misure di prevenzione e protezione attraverso un piano di priorità**.

## 05. **Monitoraggio e revisione**

La **valutazione deve essere rivista a intervalli regolari** per garantire che **rimanga aggiornata**.

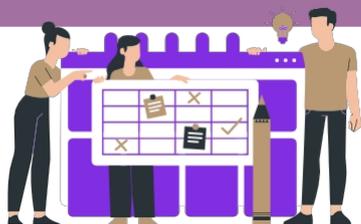
# RACCOMANDAZIONI

**Individuare un leader di alto livello a livello di Direttore o di dirigente che fornisca la leadership della promozione della salute digitale all'interno dell'organizzazione.**



**Garantire una collaborazione efficace tra il datore di lavoro, i dipendenti e le parti sociali a livello di strategia per la salute digitale, e anche tra i dipendenti e i loro responsabili di linea nel concordare e attuare misure specifiche per la salute digitale.**

**Seguire i consigli dell'OHS** sul lavoro in solitaria, sulla postazione di lavoro e sulle valutazioni DSE **per i dipendenti impegnati nel telelavoro.**



**Formazione specifica per i manager di linea** per facilitare le riunioni on-line, la **definizione degli obiettivi, le discussioni sulle prestazioni e la pianificazione dello sviluppo personale.**

I datori di lavoro dovrebbero prevedere **sessioni di V/C facilitate da personale non dirigenziale**, come le "pause rinfrescanti" e i "pranzi virtuali", **per aiutare a mantenere l'interazione sociale tra i colleghi e prevenire il senso di isolamento.**



I datori di lavoro dovrebbero **sviluppare una guida chiara per i dipendenti che lavorano a distanza**, con i responsabili di linea che si assumono la responsabilità esplicita **di discutere le questioni con i loro dipendenti**, tra cui la necessità di fare pause regolari e di gestire i limiti dell'orario di lavoro, e di inserire l'attività fisica nella giornata lavorativa.

**Garantire una valutazione del rischio di benessere digitale per tutti i lavoratori digitali/ibridi e che il personale sia adeguatamente formato per farlo.**



