

Diritto e politica dei trasporti

rivista semestrale *open access*
di dottrina, giurisprudenza
e documentazione

Fascicolo II/2023

Promossa da
demetra
CENTRO STUDI

Anno 6, n. 11 (II-2023)

La Rivista è pubblicata dal Centro Studi Demetra (Development of European Mediterranean Transportation), con sede a Roma, via F. Civinini, 85, 00197, ed è registrata presso il Tribunale di Roma al n. 150/2018 del 19 settembre 2018.

The Journal is published by the Centro Studi Demetra (*Development of European Mediterranean Transportation*), based in Rome, via F. Civinini, 85, 00197, and was registered at the Court of Rome under No. 150/2018 on 19 September 2018.

Direttore responsabile/Editor-in-Chief: Prof. Francesco Gaspari, Università degli Studi “G. Marconi” di Roma, via Plinio 44, 00193, Roma

<http://www.dirittoepoliticadeitrasporti.it/>

ISSN 2612-5056

© Centro Studi Demetra, via F. Civinini, 85, 00197, Roma

info@demetracentrostudi.it

www.demetracentrostudi.it/



Creative Commons (CC BY-NC-ND 3.0 IT)

Consentite la consultazione e la condivisione. Vietate la vendita e la modifica.

Grafica e impaginazione: Centro Studi Demetra

Pubblicato nel mese di marzo 2024

Comitato di direzione/Executive Editors

- Pres. Pierluigi Di Palma (Ente Nazionale Aviazione Civile)
Prof.ssa Maria Alessandra Sandulli (Università Roma Tre e Centro Studi Demetra)
Prof. Ruggiero Dipace (Università del Molise)
Prof. Francesco Gaspari (Università “G. Marconi” – Roma e Centro Studi Demetra)

Comitato scientifico e tecnico/Scientific and Technical Board

- Dr. Ruwantissa Abeyratne (Aviation Strategies International - Montreal)
Prof. Marco Calabrò (Università della Campania “Luigi Vanvitelli”)
†Prof. Antonio Catricalà (Università “Link Campus University” - Roma)
Prof. Danilo Ceccarelli Morolli (Università “G. Marconi” - Roma e Pont. Ist. Orientale)
Prof. Michele M. Comenale Pinto (Università di Sassari)
Prof. Pierre de Gioia Carabellese (Fellow of Advance HE – York, UK, e full Professor of Business Law and Regulation – ECU, Perth, Australia)
Prof. Massimo Deiana (Università di Cagliari)
Pres. Pierluigi Di Palma (Ente Nazionale Aviazione Civile)
Prof. Ruggiero Dipace (Università del Molise)
Prof. Alberto Emparanza Sobejano (Universidad del País Vasco - Spagna)
Pres. Mario Folchi (Asociación Latino Americana de Derecho Aeronáutico y Espacial - Argentina)
Prof. Fabio Francario (Università di Siena)
Prof. Francesco Gaspari (Università “G. Marconi” – Roma e Centro Studi Demetra)
Prof.ssa Loredana Giani (Università Europea di Roma)
Prof. Brian Havel (McGill University - Montreal)
Avv. Valentina Lener (Aeroporti 2030)
Prof. Mario Libertini (Università “Sapienza” - Roma)
Avv. Gianluca Lo Bianco (Ente Nazionale Aviazione Civile)
Prof. Sergio Marchisio (Università “Sapienza” - Roma)
Prof. José Manuel Martín Osante (Universidad del País Vasco - Spagna)
Pres. Gerardo Mastrandrea (Consiglio di Stato)
Prof. Roberto Miccù (Università “Sapienza” - Roma)
Prof. Marco Fabio Morsello (Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo - Brasile)
Prof. Angelo Piazza (Università di Roma “Foro Italico”)
Prof. Aristide Police (L.U.I.S.S. “G. Carli” - Roma)
Prof. Elisabetta G. Rosafio (Università di Teramo)
Prof. Francesco Rossi Dal Pozzo (Università statale di Milano)
Prof.ssa Maria Alessandra Sandulli (Università “Roma Tre” e Centro Studi Demetra)
Prof. Mario Sebastiani (Università “Tor Vergata” - Roma)
Prof. Christoph Schmid (Universität Bremen - Germania)
Prof. Franco Gaetano Scoca (Università “Sapienza” - Roma)
Prof. Stefano Salvatore Scoca (Università degli studi di Teramo)
Prof. Leopoldo Tullio (Università “Sapienza” - Roma)

Comitato editoriale/Editorial Board

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| Prof.ssa Flaminia Aperio Bella | Avv. Raissa Frascella | Dott. Marco Ragusa |
| Avv. Patrizia Beraldi | Dott. Guglielmo Aldo Giuffrè | Dott.ssa Lavinia Samuelli Ferretti |
| Prof.ssa Yolanda Bustos Moreno | Prof.ssa Annarita Iacopino | Dott.ssa Ersilia Sanginario |
| Avv. Luigi De Propriis | Prof.ssa Maria Assunta Icolari | Avv. Francesco Scalia |
| Avv. Marco Di Giugno | Avv. Emanuela Lanzi | Prof.ssa Martina Sinisi |
| Dott. Federico Di Palma | Dott. Antonio Mitrotti | Dott.ssa Veronica Sordi |
| Avv. Fabrizio Doddi | Avv. Andrea Nardi | Avv. Giovanni Terrano |
| Avv. Francesco Ferrara | Dott. Simone Paoli | Dott.ssa Sabrina Tranquilli |
| Dott. Simone Francario | Avv. Anton Giulio Pietrosanti | |

Modalità di invio dei contributi

Chiunque può inviare il suo scritto in file “.doc” alla direzione della Rivista (redazione@dirittoepoliticadeitrasporti.it) unitamente alle seguenti informazioni:

- 1) i dati personali dell’Autore, la qualifica accademica e/o professionale, nonché i recapiti;
- 2) un abstract in lingua inglese, che non deve superare le 1.000 battute (spazi inclusi), 5 parole chiave;
- 3) l’autorizzazione al trattamento dei dati personali forniti dall’Autore alla Rivista, ai sensi del Regolamento UE 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati), nonché del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali);
- 4) una formale richiesta di pubblicazione, che si intende implicitamente inclusiva delle seguenti dichiarazioni da parte dell’Autore:
 - a) che il lavoro sia esclusivo frutto dell’Autore e sia stato redatto nel rispetto delle norme del diritto d’autore e della riservatezza delle informazioni anche con riferimento alle fonti utilizzate;
 - b) che l’Autore non ha già pubblicato ovvero non ha chiesto la pubblicazione dello scritto ad altra rivista telematica;
 - c) che le posizioni espresse impegnano l’Autore e non la Rivista;
 - d) che l’Autore esonera la Rivista da ogni responsabilità con riguardo alla scelta di pubblicare lo scritto, non pubblicarlo o di rimuoverlo dalla rivista in caso di violazione di norme di legge.

Il Comitato di direzione si riserva di non pubblicare i contributi che non rispettino le caratteristiche editoriali richieste. Gli autori sono gli unici responsabili dei contenuti dei loro scritti. Non si accettano scritti anonimi.

Tutti i contributi sono pubblicati in formato PDF. Si possono stampare gli “estratti” con le indicazioni tipografiche della Rivista e con la data di pubblicazione.

I criteri redazionali sono indicati nell’apposita sezione della Rivista.

Submission of contributions

Manuscripts are sent in “.doc” format to the Journal’s e-mail address (redazione@dirittoepoliticadeitrasporti.it). The e-mail includes the following information:

- 1) Author’s personal data, academic and/or professional qualifications, contacts;
- 2) abstract in Italian language of not more than 1.000 characters (including spaces), 5 key words;
- 3) authorization to process personal data provided by the Author to the Journal in accordance with Regulation EU 679/2016 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 (General Data Protection Regulation), and Legislative Decree 30 June 2003, No. 196 (Italian Personal Data Protection Code);
- 4) request to publish the manuscript, which implicitly includes the following declarations by the Author:
 - a) that the manuscript is the result of research activity conducted by the Author and that it complies with the rules on intellectual property rights and on confidentiality of information, also with regards to the sources used;
 - b) manuscript has not been already published nor has been submitted for publication to another on-line Journal;
 - c) the views expressed in the publication are the sole responsibility of the Author and do not reflect the views of the Journal;
 - d) the Author explicitly exonerates the Journal of all responsibility with regards to the choice to publish the manuscript, not to publish it, as well as to remove it from the Journal in the event of a breach of any legal provisions.

The Executive Editors reserve the right not to publish contributions that do not comply with the editorial criteria. Authors only are exclusively responsible for the contents of their writings. Anonymous writings are not accepted.

All contributions are published in PDF format. Off-prints may be downloaded and printed.

Editorial criteria are available online, in the relevant section of the Journal.

Casi e questioni

La sindrome da dipendenza da lavoro in epoca COVID nel settore ferroviario

Antonio Domenico Brasca¹, Pierluigi Gervasi², Attilio Marchese³

^{1,3}Università Telematica Guglielmo Marconi - Roma

²Università Magna Grecia - Catanzaro

1. Introduzione

Si sono voluti valutare gli effetti delle modifiche sui ritmi di lavoro e sui ritmi sonno-veglia imposti dalle restrizioni dovute alla pandemia di COVID-19 di recente insorgenza, con sviluppo di sindromi da dipendenza da lavoro, in particolare nel settore dei trasporti e delle ferrovie, cui non sono consentite pause o interruzioni.

2. Materiali e metodi

Si è voluto procedere ad una revisione della letteratura nel merito della sindrome da dipendenza da lavoro, inserendone i risultati nel contesto del disagio sul piano sociale e lavorativo imposto dal periodo pandemico, particolarmente sentito in quei settori strategici, come quello dei trasporti ferroviari, che sono sempre stati attivi durante la pandemia.

3. Risultati

Dall'analisi della letteratura consultata, emerge come, accanto alle dipendenze dalle sostanze psicoattive, si raggruppano sotto il termine di dipendenze comportamentali tutte quelle condotte che, per ripetizione compulsiva fuori controllo da parte dell'individuo, possono essere all'origine di conseguenze negative sia psicologiche che fisiche e socio-relazionali. La dipendenza da lavoro fa parte di queste dipendenze che non derivano dall'assunzione di sostanze, e viene più spesso definita con il termine anglosassone "workaholism", neologismo creato dalla fusione dei termini "work" e "alcoholism" ad opera di W. Oates nel 1971 (W. OATES, *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. New York, 1971). In un'epoca in cui la società tende a privilegiare l'utilizzo del tempo per soddisfare le attività ludico-ricreative e la maggior parte degli individui sono alla ricerca di un nuovo e più favorevole rapporto tra il tempo libero e il lavoro (settimana lavorativa di massimo 5 giorni, orario di lavoro ridotto a 5-6 ore, uscita anticipata dal mondo del lavoro, ecc.) gli individui che presentano una dipendenza dal lavoro si distinguono nettamente dalle masse. Contrariamente ad altre forme di dipendenza, quella da lavoro potrebbe a prima vista offrire un'immagine positiva di chi ne è affetto, identificato come un individuo caratterizzato da volontà ferrea, motivazione profonda, profondo impegno in una attività lavorativa altamente qualificante e valorizzante, riuscita sociale. Si può ritenere che generalmente al centro di

questa eccessiva dedizione al lavoro ci sia un senso di profonda autostima a carattere patologico Tale condizione è stata sottoposta in letteratura a diverse definizioni, variabili in base ai modelli teorici utilizzati (A.J. SCHEEN, *Workaholism: la dépendance au travail, une autre forme d'addiction*. 372 Rev. med. Liège, Vol. 68, n. 5-6, 2013, p. 371-37; J.T. SPENCE, A.S. ROBBINS, *Workaholism: definition, measurement, and preliminary results*, J Pers Assess, 58, 1992, p. 160-178; B. ROBINSON, *Chained to the desk: a guidebook for workaholics, their partners and children and the clinician who treat them*. New York, 1998), ma più generalmente la dipendenza da lavoro può essere definita come una dedizione eccessiva nella propria attività professionale accompagnata da una irragionevole presenza sul luogo di lavoro e dalla ricerca frenetica di maggiori prestazioni e produttività; il tutto con la conseguenza di un drammatico disinteresse nei confronti delle altre attività quotidiane e della sfera affettiva, con ripercussioni fisiche e psicologiche che possono culminare nello stato di gravissimo esaurimento professionale anche definito con il termine anglosassone di “burnout” (I. HARPAZ, R. SNIR, *Workaholism: its definition and nature*. Human Relations, 56, 2003, p. 292-320). Non sempre risulta agevole determinare se un individuo soffre di “dipendenza dal lavoro” od è semplicemente un “grande lavoratore” (I. VAN BEEK, T.W. TARIS, W.B. SCHAUFELI, *Workaholic and work engaged employees: dead ringers or worlds apart?*, in *J Occup Health Psychol*, 16, 2011, p. 468-482). Nell’ambito della Medicina del Lavoro i cardini della diagnosi di dipendenza dal lavoro sono rappresentati da tre caratteristiche fondamentali:

- il soggetto “workaholic” lavora in maniera abnorme, consacrando la maggior parte del suo tempo e delle sue energie alla propria attività professionale;
- la sua abnorme dedizione al lavoro non è secondaria ad un sentimento di stima ed obbligazione nei confronti dei propri superiori, nè a delle esigenze di carattere economico, ma ad una forte ed irresistibile motivazione interiore;
- non vi è alcun piacere nel proprio surplus di lavoro, di cui è praticamente prigioniero, diventando un vero e proprio “schiavo del lavoro”.

Sul piano evolutivo si possono descrivere tre diversi stadi della patologia. Il primo stadio, quello dell’installazione progressiva ed insidiosa, consiste in un allungamento progressivo del tempo dedicato al lavoro, oltre agli orari abituali (sul luogo di lavoro o al proprio domicilio) associato a una reticenza ingravescente ad utilizzare periodi di ferie o congedi. La seconda fase corrisponde ad un accrescimento progressivo e sproporzionato della propria capacità produttiva, sia sul luogo di lavoro che una volta giunto al proprio domicilio, con il verificarsi dei primi segni negativi sulla propria sfera psicosociale e la comparsa di stress, disturbi del sonno, stanchezza cronica, disinteresse per la vita familiare, progressivo distacco da tutte le attività non lavorative e ludiche, isolamento sociale, ecc. La terza fase corrisponde al deterioramento globale dell’individuo, sociale e individuale, con ripercussioni sia fisiche che psicologiche (mal di testa, disturbi cardiovascolari, disturbi gastrointestinali, alterazioni del ritmo sonno-veglia, stati ansioso-depressivi, sentimento di disistima, ecc.), in definitiva, una vera e propria condizione di esaurimento psico-fisico spesso definita con il termine anglosassone “burnout” (F. LIMOSIN, *L’addiction au travail*. La lettre du Psychiatre, 4, 2008, p. 140-143).

Si possono inoltre distinguere diverse tipologie da dipendenza dal lavoro, ognuna con delle proprie peculiarità (I. HARPAZ, R. SNIR, *Workaholism: its definition and nature*. Human Relations, 56, 2003, p. 292-320), fermo restando che il workaholism più che una precisa entità nosologica patologia deve essere considerato come una sindrome

camaleontica composta da sintomi molto variegati ed intrecciati tra di loro (S. AZIZ, M.J. ZICKAR, *A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome*, in *J Occup Health Psychol*, 11, 2006, p. 52-62). Diverse tipologie di dipendenza dal lavoro sono descritte in letteratura, tra cui si possono citare quelle di Oates, di Robinson e di Spence e Robbins. Tra queste la descrizione più dettagliata risulta essere quella di Spence e Robbins, secondo i quali l'analisi della dipendenza da lavoro deve prevedere lo studio di tre componenti essenziali: un eccessivo coinvolgimento su base volontaria nel proprio lavoro, la presenza di pressioni dall'esterno per ottenere un eccessivo carico di lavoro, il livello di soddisfazione e di piacere ottenuti dall'eccessivo carico di lavoro (Y. LOSCALZO, M. GIANNINI, *Workaholism: What's new?*, Counseling, vol. 8, 2015). Quest'ultimo elemento assume un'importanza valutativa in ambito clinico, in quanto maggiore è il grado di soddisfazione e di piacere ottenuti dall'eccessivo carico di lavoro, meno sintomi psicologici e/o fisici si manifesteranno nel lavoratore (R.J. BURKE, *Workaholism, self-esteem, and motives for money*, in *Psychol Rep*, 94, 2004, p. 457-463; J. ELWE, *Boulomanie: entre illusion et addiction*, Encéphale, 36, 2010, p. 285-293). I dati epidemiologici sulla prevalenza della dipendenza sul lavoro sono relativamente limitati nella letteratura internazionale. Secondo studi condotti negli Stati Uniti, dal 25 al 30% degli americani è "dipendente dal lavoro". Questi risultati sono stati confermati in un'altra indagine condotta in aziende americane e canadesi, con una prevalenza stimata della dipendenza dal lavoro del 23%. Tuttavia, i risultati ottenuti in tali studi sarebbero fortemente dipendenti dalla definizione utilizzata per effettuare la diagnosi di "workaholic", dalla tipologia del campione di popolazione studiata e dalle metodologie utilizzate per l'indagine. Sarebbe inoltre che la dipendenza dal lavoro sia osservata più frequentemente tra i lavoratori dipendenti, che la sua incidenza sia più elevata nei lavoratori del settore privato rispetto a quelli del settore pubblico e che non sia stata dimostrata una percentuale sostanzialmente diverse tra i due sessi.

4. Discussione

Non è sempre agevole la distinzione tra un c.d. "grande lavoratore" e un "workaholista". In linea di massima il grande lavoratore può lavorare più di quanto ragionevolmente gli viene richiesto, pur rimanendo in grado di fermarsi quando il suo obiettivo professionale viene raggiunto, in quanto vuole beneficiare serenamente del proprio tempo libero, con il raggiungimento ed il mantenimento di una buona qualità della vita. Al contrario il workaholista non è mai soddisfatto del lavoro eseguito e non sa apprezzare il fatto di avere del tempo libero da dedicare ad altri interessi, così come il poter godere di giornate o periodi di ferie o di vacanza: tutta la sua vita di fatto ruota attorno al lavoro, che occupa tutti i suoi spazi personali. Il tutto lo porta ad una qualità di vita e ad un livello di benessere assolutamente scarsi ed insufficienti (L. KARILA, K. LIOT, M. REYNAUD, *Le travail: une addiction potentielle ?*, in *Rev. med. Liège*, 65, 2010, p. 71-77).

Nel merito delle tecniche diagnostiche sono stati sviluppati vari strumenti psicometrici per cercare di rilevare e quantificare le condizioni di dipendenza dal lavoro. Tra quelli più utilizzati e consolidati in passato si citano i due questionari "Work Addiction Risk Test" e "Workaholism Battery" (S. Aziz, M.J. ZICKAR, *A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome*, in *J Occup Health Psychol*, 11, 2006, p. 52-62). Successivamente sono stati sviluppati altri questionari, tra cui la "Bergen Work Addiction Scale" (S. TRIPI, G. MATTEI, *COVID-19 e Pubblica Amministrazione: implicazioni dello smart working per il management e per la salute mentale dei*

lavoratori, Ed. Dipartimento di Economia Marco Biagi - Università di Modena e Reggio Emilia, 05/2020), il “Work Craving Scale” e il “Workaholism Analysis Questionnaire” (A. STAHL, *Millennials: The Most Unhealthy Generation at Work*. 2019 Forbes (Online), consultabile alla pagina seguente web: <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2020/12/30/millennials-the-most-unhealthy-generation-at-work/?sh=70be717d7b12> (accessed on 21 April).

Questi questionari di autovalutazione sono utilissimi strumenti di screening che possono essere utili nella pratica clinica, in quanto il soggetto sottoposto al test può più facilmente prendere coscienza del suo disturbo comportamentale (passo iniziale critico nell'evoluzione verso la guarigione), mentre il medico può identificare con maggior precisione la gravità della dipendenza ed impostare e provvedimento clinico-terapeutici del caso. Diversi modelli teorici esplicativi sono stati proposti in letteratura, tra cui il modello di dipendenza (“fenomeno ricompensa”), il modello di apprendimento (“condizionamento operativo”) e il modello di personalità (“comportamento favorito da un insieme di tratti innati nell’individuo o acquisiti nel corso delle prime esperienze di vita”). Tuttavia, questi modelli utilizzati per la dipendenza dal lavoro non hanno un assoluto carattere scientifico, ma sono in realtà da considerare solo come delle ipotesi di partenza da adattare in modi diversi a seconda della persona considerata. I tre modelli proposti concordano comunque nel definire come questo disturbo comportamentale duri generalmente nel tempo, ma divergono nel merito delle cause della sua insorgenza e nel merito delle possibilità di risposta ai provvedimenti terapeutici. In ogni caso, i diversi punti di vista teorici, dal modello psicoanalitico ai modelli più contemporanei, pongono la questione dell'autostima (narcisismo) al centro del problema della dipendenza sul lavoro. Alcuni soggetti sono più predisposti allo sviluppo della dipendenza, ed in linea di possiamo individuare fattori di rischio legati alla personalità, alla professione e all’ambiente. Esistono vari tipi di fattori di rischio che promuovono lo sviluppo di una dipendenza dal lavoro in un determinato individuo. In generale, possono essere raggruppati in fattori relativi alla personalità, alla professione o all'ambiente⁷. I soggetti affetti da una dipendenza dal lavoro hanno molto spesso una bassa autostima con necessità di andare alla ricerca di riconoscimento e di successo, una vera e propria personalità di tipo narcisistico; si possono inoltre trovare personalità ossessive e perfezioniste, che danno abnorme importanza all’ambizione sociale ed agli investimenti professionali, con una ingenerata paura dell'inattività (impressione della fuga del tempo, reazioni di impazienza, ecc.) ed una grande vulnerabilità nei confronti di un eventuale. Il tutto a generare uno stato di tensione permanente. Le posizioni di responsabilità sono generalmente associate ad un incremento del rischio, per le caratteristiche di poter offrire una maggior stimolazione e la possibilità di affrontare sfide professionali. Anche l’ambiente extralavorativo può avere un ruolo significativo nello sviluppo della dipendenza, in quanto i disturbi emotivo-relazionali, sia in ambito familiare che extrafamiliare, sono riconoscibili come fattori predisponenti alla dipendenza. In questi casi il rifugiarsi nel proprio ambito lavorativo viene a rappresentare, in un certo senso, una strategia adattativa, più o meno consapevole, per fuggire da un ambiente considerato ostile e che causa insoddisfazione e stress psicologico. Questo aspetto non potrà non essere preso in considerazione durante l’approccio clinico-diagnostico, in quanto il suo mancato riconoscimento potrà ostacolare le possibilità terapeutiche. Il trattamento della dipendenza sul lavoro si basa essenzialmente su un approccio cognitivo-comportamentale, ma in primis il soggetto deve prendere coscienza del suo disturbo comportamentale ed accettare di essere trattato, in quanto molto spesso il

soggetto tende a negare la propria patologia, specialmente quando sono presenti delle oggettive difficoltà socio-relazionali o familiari che portano ad un comportamento di evitamento quale fonte di benefici secondari. L'approccio terapeutico potrà quindi prevedere gestione dello stress, psicoterapia, terapie familiari, gruppi di auto-aiuto, variamente adattati alle singole situazioni cliniche; solo una puntuale identificazione dei fattori che contribuiscono alla dipendenza potrà indicare le corrette strategie comportamentali per tornare ad un giusto equilibrio tra le attività professionali, extraprofessionali e ludiche, in sintesi ad una vita "normale".

Nello specifico della dipendenza da lavoro nell'epoca attuale e nel *millennial*, il lavoro agile (o smartworking) si è rivelato fondamentale soprattutto in questo periodo pandemico particolarmente anomalo. Il periodo di quarantena, oltre ad aver modificato le nostre vite, ha influito anche sulle pratiche lavorative; le aziende da un giorno all'altro si sono trovate a dover gestire l'emergenza COVID-19 adattandosi al cosiddetto "smart working". In un recente report sul lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni italiane (S. TRIPI, G. MATTEI, *COVID-19 e Pubblica Amministrazione: implicazioni dello smart working per il management e per la salute mentale dei lavoratori*, Ed. Dipartimento di Economia Marco Biagi - Università di Modena e Reggio Emilia, 05/2020), durante il periodo COVID-19 gli autori hanno rilevato quanto il lavoro "intelligente" tendesse a diminuire lo spazio sia fisico sia psicologico tra vita privata e vita lavorativa, rendendo il lavoratore iperconnesso. Questo sicuramente ha portato ad effetti positivi in termini di mobilità, produttività e multitasking, ma parimenti ha portato ad effetti negativi legati all'aumento dello stress lavoro-correlato e di sindromi non facilmente rilevabili, come appunto quella della dipendenza da lavoro. Inoltre, non bisogna trascurare che il lavoratore viene privato di una parte di socialità fondamentale a cui prima era abituato e che automaticamente viene a perdersi con il lavoro agile. Si può pertanto affermare che la pandemia di COVID-19 ha spostato l'umanità verso un nuovo concetto di "normalità", con cambiamenti di tipo distruttivo nelle relazioni sociali, nelle economie e negli atteggiamenti nei confronti del lavoro e delle motivazioni. Ma, indipendentemente dalla attuale pandemia, già da diversi anni il dilatarsi del tempo dedicato al lavoro e l'assottigliarsi delle ore di libertà sono diventati temi sempre più critici, soprattutto per la generazione dei cosiddetti "*millennials*" (i nati nell'ultimo ventennio del XX secolo), cresciuta in un'epoca che ha visto l'egemonia della tecnologia e la costante presenza sui social network. Fattori che hanno determinato il delinearsi di uno scenario fortemente stressante e negativo, confermato da uno studio americano pubblicato su Forbes, secondo cui il 66% dei millennials ha ammesso di sentirsi patologicamente dipendente dal lavoro, dichiarando nel 63% dei casi di essere produttivo anche in malattia, nel 32% di lavorare addirittura in bagno e nel 70% di rimanere attivo nel weekend. E ancora, secondo un sondaggio pubblicato sul Washington Examiner, il 39% di loro sarebbe disposto a lavorare perfino in vacanza. In buona sintesi, questa generazione di lavoratori sembra avvezzata ad utilizzare in ogni momento di qualunque giornata ogni apparato tecnologico che permetta una connessione al loro mondo lavorativo, senza bisogno di spostarsi dal proprio ufficio e dalla propria casa, con un totale cambiamento della percezione del tempo rispetto alle generazioni precedenti. Vivono in simbiosi con i loro apparati tecnologici, che li accompagnano anche quando sono in bagno, si vestono, mangiano o sono malati, aumentando a dismisura le ore di lavoro a scapito degli spazi per la vita privata, i confini tra lavoro e vita privata non esistono più, in presenza dell'idea ossessiva che per avere successo si impone il dover lavorare sempre al massimo, se non al di sopra, di

ogni possibilità. Il tutto con molta più preoccupazione verso il futuro rispetto alla generazione precedente e nell'ansia costante di dover essere più bravi degli altri.

5. Conclusioni

Il mutamento delle condizioni di lavoro imposto dalla pandemia da COVID-19, più o meno intenzionalmente ha modificato profondamente per gran parte delle persone, anche per la diffusione del lavoro a distanza, la propria giornata lavorativa. Spesso questo ha significato la fine della tradizionale giornata lavorativa di 7-8 ore scandita da precisi orari e costanti cicli organizzativi. Tutto questo, con la necessità di essere costantemente connessi, ha anche agevolato, specialmente in soggetti predisposti, una cultura del superlavoro, con una disponibilità totale nei suoi confronti, fino a veri e propri quadri clinici di dipendenza. Il tutto a lasciare il posto ad una emergenza sociale che, se non affrontata, potrebbe portare ad un altro tipo di pandemia.

Promossa da:

demetra
CENTRO STUDI