Dipartimento Salute e Sicurezza

Incentivare lo *smart working* e le ferie, sanificare gli uffici, indossare la mascherina di rito e mantenere l'ormai consueta distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro.

Sono queste le raccomandazioni per il mondo del lavoro. Nel settore pubblico è già prescritto, ad esempio, che le riunioni si svolgano a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni. La stessa regola è fortemente raccomandata per le riunioni private.

La quota del 50% del totale dei dipendenti pubblici attivati in *smart working* è stata stabilita da un provvedimento firmato pochi giorni fa – il 20 ottobre – dal ministro per la pubblica amministrazione Fabiana Dadone. Il nuovo decreto sollecita le amministrazioni meglio organizzate e più tecnologicamente avanzate ad assicurare percentuali più elevate di lavoro agile, garantendo comunque l'accesso, la qualità e l'effettività dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Per i datori di lavoro del settore privato il Dpcm 24 ottobre, pur non introducendo una stringente novità normativa, torna a raccomandare fortemente lo smart working rappresentando un forte impulso in questo senso da applicare anche nelle aziende che dopo l'estate erano tornate a privilegiare il lavoro in presenza.

Oltre all'adempimento in remoto delle attività professionali che lo consentono, il Dpcm raccomanda altresì: di incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti, nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva; che siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio, fermo restando l'obbligo del ricorso a tutti i dispositivi di protezione di cui sopra; che siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro.

Prima dell'arrivo della pandemia, lo *smart working* in Italia era poco utilizzato, per lo più riservato ad alcune categorie professionali e generalmente visto con diffidenza da direttori del personale e manager: l'arrivo del lockdown ha costretto tutti a farci i conti – non senza difficoltà – e potrebbe aver modificato per sempre il modo di lavorare e di intendere il lavoro.

È sotto gli occhi di tutti che il mondo del lavoro italiano sia cambiato il 23 febbraio 2020, con l'approvazione di un Decreto Legge che, per rispondere all'emergenza sanitaria, ha reso automatico il ricorso allo *smart working* – detto anche lavoro agile – per le aziende delle prime "zone rosse" che potevano praticare a distanza le proprie attività. Fino ad allora lo *smart working* doveva essere richiesto all'azienda dal singolo lavoratore, sancito con un accordo individuale ai sensi della Legge 81 del 2017, ed era concepito come un'evoluzione del telelavoro, ossia del lavoro svolto in casa seguendo gli orari d'ufficio e avvalendosi di una postazione fornita dall'azienda.

Il comma 1 dell'articolo 19 della Legge 81/2017, seppur senza fornire una definizione giuridica, dispone che l'accordo individui tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Dopo l'annuncio del lockdown nazionale, avvenuto il 9 marzo scorso, lo *smart working* è divenuto per molte aziende l'unica

alternativa alla chiusura. Dipendenti, manager e datori ne hanno testato in pochi mesi benefici, potenzialità e difficoltà. La situazione ora è estremamente variegata: alcuni dipendenti sono soddisfatti per il tempo che risparmiano non dovendosi spostare, altri sono sfiancati da un flusso ininterrotto di riunioni virtuali e pasti da preparare alla famiglia; per molte grandi aziende che non hanno mai riaperto gli uffici, tante altre medie e piccole hanno chiesto ai dipendenti di tornare in sede appena i contagi sono diminuiti.

In ogni caso, ciò che è stato implementato durante l'emergenza COVID-19 è un lavoro da remoto "forzato" piuttosto che lo *smart working* propriamente detto: infatti, il concetto di flessibilità non sempre viene applicato e molti lavoratori sono vincolati a una modalità di lavoro esclusivamente domestica e perennemente davanti al computer.

In queste condizioni anche le pause, che in un posto di lavoro tradizionale sono favorite dalla socialità, si riducono all'osso: la chiacchierata con il collega incontrato in ascensore, il caffè alla macchinetta o la passeggiata di ritorno dal pranzo sono solo alcune di quelle occasioni di disconnessione che vengono meno. Le riunioni, viceversa, sono aumentate: se prima organizzazione e svolgimento erano legati a ragioni logistiche, e dunque il loro verificarsi non era così frequenti, ora si può passare da una riunione all'altra con un semplice "click", spesso senza soluzione di continuità.

Smart working per lavoratori fragili, immunodepressi o fruitori della Legge 104

Rientrano in queste categorie i dipendenti pubblici e privati che si trovano in una particolare condizione di fragilità che li espone a un rischio maggiore da COVID-19, ossia:

– immunodepressi;

– affetti da patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita;

– disabili che rientrano tra i beneficiari della Legge 104.

In tutti i casi summenzionati è necessario essere in possesso di un'apposita certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali.

Tali lavoratori avranno diritto a esercitare lo *smart working* fino al 31 dicembre 2020, anche ricoprendo altre mansioni se opportunamente formati. Ciò significa che il datore è tenuto, comunque e senza eccezioni, ad allocare il lavoratore fragile in modalità di lavoro agile.

Lo precisa l'art. 26 del succitato Decreto Legge "Cura Italia" (17 marzo 2020), alla voce in cui si dichiara che lo *smart working* è strada obbligata per le aziende, da perseguirsi "anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto".

Stress e mal di schiena: come evitare gli effetti collaterali dello smart working

Con la proroga fino a gennaio dello stato di emergenza si allungano anche i tempi di "non ritorno" alla scrivania per migliaia di professionisti e impiegati. Esistono regole fondamentali che chi si ritrova a usare scrivanie e appoggi di fortuna

deve seguire per rendere quanto più confortevoli possibile le ore da trascorrere davanti allo schermo.

Costringere il corpo in posizioni errate o in condizioni non ottimali provoca ricadute dirette sull'aumento dello stress. Tra gli accorgimenti da usare per evitarlo, secondo i consigli di alcuni esperti, ci sono il controllo delle sorgenti di luce, la regolazione scrupolosa del posizionamento e della luminosità dello schermo, l'attenzione da prestare alla postura che si assume davanti al pc e all'alzarsi dalla sedia a intervalli regolari.

Per quanto riguarda l'aspetto ergonomico, particolare rilievo assume la luminosità della postazione di lavoro casalinga: la luce deve sempre filtrare ma mai affaticare la vista, perciò va guardato che non si rifletta sullo schermo del computer; se la stanza non riceve un irraggiamento naturale sufficiente, meglio ricorrere a un'illuminazione calda ed evitare le luci al neon. Altrettanto importante è, come accennato, la postura: caviglia, ginocchio e anca devono rigorosamente formare un angolo di 90°. Soprattutto chi usa un portatile deve evitare torsioni innaturali del collo, che finirebbero per sovraccaricare trapezio e colonna vertebrale e per distorcere la normale curva fisiologica del corpo. Per alleggerire il carico sulle lombari, sarebbe preferibile lavorare in piedi, quando possibile, e muoversi, ad esempio mentre si è impegnati in una conversazione telefonica. L'essere umano non è strutturato per restare a lungo seduto o fermo in una posizione, ma, proprio perché vi è piegato sovente, la sedia va scelta con molta cura, e sulla seduta è consigliabile sistemare due cuscini sottili piuttosto che un unico cuscino voluminoso.

Coronavirus e smart working: il peso dello stress sulle donne

A focalizzare l'attenzione su questo tema è un nuovo report *Burnout Britain*, pubblicato dalle *thinktank* britanniche Compass, Autonomy e 4 Days Week.

A quanto si apprende dal report, in questi mesi di pandemia la durata della giornata lavorativa per le donne inglesi è aumentata costantemente e proporzionalmente al disagio mentale, che ha registrato un incremento del 49% rispetto al triennio 2017-2019. In particolare, è emerso che le donne hanno il 43% di probabilità in più rispetto agli uomini di lavorare ore extra. Per le lavoratrici con figli è stato osservato anche un aumento conseguenziale dei disagi psicologici. "Oltre a una disoccupazione di massa, stiamo andando incontro a una crisi di salute mentale senza precedenti", si legge dal rapporto. Per molti esperti, infatti, è preoccupante, anzi allarmante, che il passaggio al lavoro a distanza abbia indotto le persone a lavorare più ore. Il loro consiglio ai lavoratori, per la salvaguardia della propria integrità mentale, è quindi trovare un nuovo equilibrio tra lavoro e vita privata.

È stato osservato anche nel nostro Paese che tra gli effetti negativi dello *smart working* sulla salute dei lavoratori, e in particolare delle lavoratrici, vi sono stress, depressione e ansia, che aumento di pari passo al carico lavorativo. Lo stress, ad esempio, legato al rischio di andare oltre la percezione dei tempi di lavoro. Poiché il nuovo mondo dei "lavoratori agili", ognuno nella solitudine di casa propria, ruota per lo più intorno agli strumenti tecnologici. E nel momento in cui vita professionale e privata convivono nello stesso spazio, riuscire a distinguerle e ad attribuirne le debite proporzioni è indispensabile per non lasciarsi travolgere dai ritmi imposti dalla "nuova normalità".