

Avere l'ufficio in casa non sempre va bene

Lo studio promosso da Consulenti del lavoro evidenzia i problemi che possono sorgere nella propria abitazione, dove spesso bisogna conciliare anche l'assistenza ai figli

LAVORO / 1

Smart working riduce gli infortuni in itinere ma fa aumentare le malattie professionali

Conciliare sicurezza, mantenimento del posto di lavoro e, al contempo, continuare a produrre, è stata ed è tuttora una delle sfide maggiori imposte del periodo pandemico. Con l'insorgere dei primi casi di Covid-19, a marzo dello scorso anno, il Governo aveva stabilito la chiusura delle attività non essenziali. Il Dpcm del 25 marzo 2020 aveva concesso la possibilità di aprire in deroga, tramite domanda da inviare ai prefetti, per le attività volte ad assicurare la continuità della filiera produttiva di beni e servizi essenziali e per le produzioni a ciclo continuo che, se interrotte, avrebbero costituito un danno e un rischio maggiore per la sicurezza e la salute.

Sarebbe tuttavia da valutare l'applicazione effettiva del provvedimento, dato che queste due categorie sono ampie e in esse, a seconda delle valutazioni, possono essere state incluse attività non strettamente essenziali. C'è da chiedersi se questo non abbia contribuito a creare un così alto indice di contagi, in un periodo in cui l'attenzione mediatica era focalizzata su chi usciva fuori casa, a debita distan-

I rischi per la salute e la sicurezza derivanti dallo smart working



HUB Editoriale

La tabella mostra i principali problemi riscontrati da chi, durante la pandemia, ha lavorato dalla sua casa.

za da tutti, per una boccata momentanea d'aria.

Ove possibile, comunque, è stato applicato il telelavoro, soprattutto per i lavoratori intellettuali. Uno studio di Consulenti del lavoro, società che raggruppa i professionisti del settore, ha portato a galla i problemi dei "lavoratori agili": per loro, infatti, sono aumentati stress e rischi di malattie professionali. Con il telelavoro, infatti, il ri-

schio è di non trovarsi in un ambiente lavorativo adatto: nelle case delle persone possono non esserci sedie ergonomiche, scrivanie e computer. I costi di energia elettrica e manutenzione ricadono totalmente sul dipendente e, allo stesso tempo, non sono pagati da chi è il titolare.

Sembra che a soffrire di più siano state le donne: a una divisione del lavoro domestico ancora poco equa-

mente ripartita, si è aggiunto il pesante compito di assistere i figli nella didattica a distanza. Gli spazi domestici molte volte sono insufficienti per lavorare in serenità.

Lo smart working, disciplinato dalla legge 81 del 22 maggio 2017, è una «modalità di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita me-

dante un accordo tra dipendente e datore di lavoro». Nasce quindi quattro anni fa come strumento per aumentare la produttività, ma trova applicazione effettiva soltanto con l'inizio dell'ondata pandemica.

Inoltre, secondo la citata legge, dev'essere «entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva». Nella realtà, questa condizione è stata disattesa in molte occasioni, proprio perché il dipendente, perdendo il vincolo del luogo e dell'orario di lavoro, finisce in molti casi per ridurre ad ambiente lavorativo ogni spazio familiare e ogni ora della giornata.

Lo studio di Consulenti del lavoro citato in precedenza ha evidenziato che, nel corso del 2020, grazie allo smart working si sono ridotti sensibilmente gli infortuni in itinere, ossia quelli occorsi durante il tragitto casa-lavoro. Rispetto al 2019, le denunce sono scese da più di centomila a circa 62mila. Mentre le morti passano dal 28,1 per cento del 2019 al 16,8 per cento del 2020.

Chi, invece, presenta problemi nell'affrontare il telelavoro è il 48,3 per cento, a causa soprattutto dell'inadeguatezza delle postazioni domestiche. Lo stress da la-

L'INADEGUATEZZA DEI LOCALI DOMESTICI È RILEVATA NEL 48 PER CENTO DEL CAMPIONE

voro è aumentato a causa della dilatazione dei tempi, dell'ansia da prestazione, dell'indebolimento delle relazioni aziendali. Il 49,7 per cento dei lavoratori a distanza riferisce anche problemi nelle relazioni con colleghi, capi, clienti, il 47 per cento si sente marginalizzato rispetto alle dinamiche delle organizzazioni e il 40 per cento circa inizia a creare disaffezione verso il lavoro. Il 33 per cento degli intervistati, infine, crede che il lavoro a distanza penalizzi la carriera e la crescita personale.

Davide Barile