

LAVORO AGILE: SICURAMENTE WORK, FORSE ANCHE SMART...

Salute e sicurezza per i lavoratori in smart working: qualche spunto di riflessione

di Stefano Degortes*



La necessità di contrastare la pandemia di Covid-19, ha in breve tempo trasformato quella che era una modalità lavorativa decisamente di nicchia, in un fenomeno molto consistente, che proprio nel pieno dell'emergenza ha visto la sua massima espansione coinvolgendo, solo in Italia, più di un terzo degli occupati, pari a oltre **7 milioni di lavoratori**. Siamo ovviamente parlando dello smart working (in Italia lavoro agile, ma senza anglicismi sembrerebbe che ormai sia impossibile comunicare).

Recenti studi dell'**Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano**, ci mostrano chiaramente che, dopo il brusco ridimensionamento post-pandemico, il fenomeno è tornato a crescere: nel 2023 i lavoratori da remoto in Italia sono stati 3,58 milioni, **per il 2024**

l'**osservatorio ne stima 3,65 milioni**. Le aziende che operano nei settori più coinvolti sembrano dunque aver colto pienamente i vantaggi, immediati e futuri, che questa diversa organizzazione del lavoro sta generando e potrà generare. Ed è importante evidenziare che al di là dei vantaggi più ovvi e scontati fin dall'inizio -riduzione delle spese di gestione delle sedi territoriali, affitti, manutenzioni, arredi, costi di riscaldamento/raffrescamento, ecc.- sembra ormai assodato anche un altro aspetto su cui inizialmente non tutte le imprese avrebbero scommesso: l'aumento generalizzato della produttività del lavoro (su questo tema torneremo a riflettere più avanti). Una bella smentita per chi fosse rimasto ancora fermo all'idea che **"via il gatto i topi ballano"**. Anche se in questo caso ad andar via sono i "topi" e pare che non stiano ballando più di tanto...

Anche per i lavoratori coinvolti i vantaggi appaiono piuttosto evidenti e spesso molto attraenti: meno ore di viaggio casa-lavoro e viceversa, conseguente riduzione delle spese in carburante e/o biglietti e abbonamenti per chi usa i mezzi pubblici, abbattimento delle spese per colazioni e pranzi fuori casa, migliore e più facile gestione della vita privata, ecc...

Stiamo osservando però solo una faccia della medaglia, quella in luce. Ma ce n'è un'altra, più nascosta, che non possiamo non indagare e considerare. Una faccia in ombra che cela parecchie insidie, oggi sempre più in vista grazie a numerosi studi e autorevoli ricerche. Su questo si propone di riflettere questo scritto, con particolare attenzione al tema della Salute e della Sicurezza sul lavoro.

Normazione del lavoro agile

Il lavoro agile è normato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*,

* Formatore - RSPP - Fondatore Associazione ParteChipAzione

una legge quindi non esclusivamente dedicata a questo tema (al lavoro agile sono dedicati solo 6 artt. dei 26 costituenti la legge) e, considerata la particolare rilevanza dell'argomento, piuttosto frettolosa.

Tra i principali obiettivi dichiarati, ormai lo sappiamo bene, compaiono l'incremento della competitività, una miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'organizzazione dell'attività per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, tutto questo lavorando in parte in azienda e in parte al di fuori di essa, senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Insomma, una modalità di lavoro più libera e flessibile rispetto a quella svolta tradizionalmente in ufficio, almeno per qualcuno. L'osservatorio afferma infatti che questi lavoratori sono **"più frequentemente vittime di forme di tecnostress e overworking"** e aggiunge che *"Un ruolo fondamentale è quello dei manager: i lavoratori con un capo realmente "smart" hanno livelli di benessere e prestazioni migliori rispetto a quelli i cui capi non hanno queste caratteristiche"*. Quindi buona fortuna.

Salute e sicurezza per i lavoratori in smart working

In tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro, la Legge 22 maggio 2017, n. 81 chiarisce che al lavoratore agile sono garantite le stesse tutele contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali del lavoratore tradizionale. Anche nel caso, come è giusto che sia, di eventuali infortuni in itinere, quando *"la scelta del luogo sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza"*.

Potremmo ragionare a lungo sulla significazione altamente soggettiva cui si presta il termine ragionevolezza, ma limitiamoci ad una considerazione sicuramente più oggettiva: i contesti e le condizioni in cui questi lavoratori svolgono i loro compiti, sono radicalmente diversi, a volte improbabili, molto spesso peggiori rispetto a quelli aziendali. Per queste ragioni, nuovi e vecchi rischi stanno cominciando a lasciare i loro segni con prepotenza.

Ergonomia e problematiche muscolo-scheletriche

Il D.Lgs. 81/08, riserva molta attenzione alle prescrizioni relative ai requisiti minimi, in termini di salute e sicurezza, che devono caratterizzare gli ambienti lavorativi, e dedica l'intero Allegato XXXIV alle postazioni di lavoro dei cosiddetti "videoterminalisti".



Il **"Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile"**, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e siglato il 7 dicembre 2021 in accordo con le Parti sociali, all'art. 6 – Salute e Sicurezza sul Lavoro, precisa che l'attività lavorativa dev'essere svolta *"esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza"*. Va da se però che quegli ambienti risultano completamente esterni (ed estranei) al contesto aziendale e pertanto la valutazione sull'idoneità, viene espressa dallo stesso lavoratore, che ha il dovere di *"cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione [anche economicamente? n.d.r.] per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile"*. Ma il lavoratore di quali strumenti dispone per poter effettuare questa valutazione? Semplice: di quelli ricevuti durante la formazione specifica per i lavoratori a rischio basso che il datore di lavoro gli ha assicurato (4 ore, magari on-line). Il ragionamento non fa una piega. Peccato però che le cose sembrano andare un po' diversamente e che solo una stretta minoranza di lavoratori riesce ad operare in un ambiente conforme e dedicato. La maggioranza, ahimè, lavora invece in ambienti promiscui e non

idonei (quando non decisamente inaccettabili), quantomeno sotto il profilo dell'ergonomia di arredi e attrezzature.



La rivista digitale “**Labour & Law Issues**”, che si occupa del diritto delle relazioni individuali e collettive di lavoro nell'ambito delle scienze giuridiche e sociali, ha recentemente pubblicato un interessante lavoro di analisi sulle condizioni dei lavoratori che operano in smart working. Lo studio, realizzato in collaborazione con l'**Università degli Studi di Milano**, ha coinvolto oltre 1.400 lavoratori dipendenti di grandi aziende dell'area cittadina Milanese. Il campione è così caratterizzato:

- uomini 65.3%
- donne 34.7%
- età molto varia
- scolarizzazione medio alta (42.9% laureati, 43.0% diplomati)
- contratto a tempo indeterminato 96.4%
- full time 98.0%
- bassa sindacalizzazione (solo il 13.7% aderisce ad una sigla sindacale)
- media di 3 giorni a settimana in smart working.

Il **99.7%** dei partecipanti all'inchiesta dichiara di lavorare da casa e alla domanda “*Ritieni che la postazione da cui lavori in smart working sia adeguata in termini di ergonomia, in relazione a quella dell'ufficio?*” il **45.4%** risponde di **no**. In rarissimi casi le aziende hanno fornito ai lavoratori sedie ergonomiche da lavoro (3.6%), molto più propense invece alla

fornitura di strumenti come PC (99.7%) o telefoni cellulari (98.6%). Va da sé che le conseguenze non si fanno attendere e quando gli si chiede “Da quando lavori in smart working, ritieni di aver iniziato a soffrire di qualche disturbo?”, il **19.8%** lamenta la comparsa di problematiche muscolo-scheletriche.

Rischi correlati all'isolamento fisico e sociale

Estremamente delicato e altrettanto importante, è il tema dei **possibili rischi psicosociali** derivanti da una sostanziale riduzione di tutte quelle interazioni umane, che i luoghi di lavoro tradizionali da sempre ci offrono e che, in molti casi, vengono a mancare quasi completamente. Questo progressivo isolamento infatti, se non gestito e supportato adeguatamente, può farci sprofondare in pieno in ciò che psicologi e psichiatri definiscono “**sindrome della capanna**”, una tendenza patologica che ci spinge verso una chiusura ed un isolamento fisico e sociale sempre più profondo. E anche i lavoratori intervistati da “**Labour & Law Issues**” sembrano non essere immuni rispetto a tali problematiche, considerato che il **24.9%** di loro afferma che in smart working ha riscontrato un peggioramento dei rapporti con i colleghi e che il **49.1%** degli intervistati ritiene che sarebbe utile poter disporre di uno sportello psicologico aziendale per chi lavora in smart working.



Diritto alla disconnessione

Un altro tema molto dibattuto è quello ormai noto

come "diritto alla disconnessione", e anche in questo caso lo studio di "Labour & Law Issues" fa emergere aspetti interessanti e per molti versi allarmanti. **Il 78.1% degli intervistati dichiara infatti di lavorare per un numero di ore maggiore rispetto a quando lavora in ufficio** (il 20.5% in media 10 ore al giorno), per rispettare delle scadenze (28.5% dei casi) o per far fronte ad eccessivi carichi di lavoro (23.3%). Oltre a ciò, circa un terzo degli interpellati lamenta il fatto di dover partecipare a riunioni convocate al di fuori dell'orario di lavoro contrattuale.

Emerge pertanto dall'ombra una consistente mole di **lavoro straordinario che, nell'88.3% dei casi, non contempla alcun tipo di riconoscimento**. Del resto, lo ribadisce chiaramente anche il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" (art.3 c 4.), *"Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario"*.

Emblematico è inoltre il fatto che, **oltre la metà degli interpellati (56%), afferma di lavorare persino da malato**, anche perché, lo dice il 22.3% del campione, *"in smart working non ha senso prendere la malattia"*. E i più "stacanovisti" (9.4%) dichiarano addirittura che, per varie ragioni, **hanno continuato a lavorare anche quando erano in ferie o in permesso**.

Insomma, alla luce di quanto emerge, è difficile non giungere alla conclusione che i maggiori risultati produttivi resi dai lavoratori agili, non siano tanto il frutto di un possibile **aumento della produttività**, ma piuttosto di un **aumento, non trascurabile, delle ore**

lavorate. E pienamente condivisibili appaiono le considerazioni espresse dalla **dott.ssa Alessandra Ingrao** (membro del Comitato di redazione di "Labour & Law Issues" - ricercatrice e professore aggregato di diritto del lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza - Dipartimento di Diritto privato e Storia del diritto - dell'Università degli Studi di Milano) rispetto al tema dei confini, sempre più labili, tra vita lavorativa e vita privata: *"con il lavoro agile subordinato i poteri entrano nel «domicilio inviolabile» (cfr. art. 14 Cost.) del lavoratore. Il che implica una serie di complicazioni collegate alla protezione della sfera privata, abitativa e familiare del lavoratore; il quale [...] offre la sua disponibilità a raccogliere una simile "invasione" (tra cui quella provocata dalle video riunioni che, secondo le regole del galateo del lavoro agile molto spesso applicate dalle aziende, devono essere svolte con le telecamere accese) ed in secondo luogo accetta, provando a contrattare individualmente, in base alle sue umane necessità, regole di comportamento da rispettare nell'esecuzione della prestazione che si svolge fuori dai locali aziendali"*.

Risulta evidente quindi, **la necessità di procedere con una maggiore e più attenta definizione/normazione** di questa particolare organizzazione del lavoro, divenuta ormai abituale e pienamente strutturale. Ed è importante arrivarci presto, anche rispetto al tema del diritto alla disconnessione! Per scongiurare il rischio, tutt'altro che remoto, di abusare della disponibilità di **lavoratori sempre in qualche modo reperibili e a portata di click**.

N.B. L'uso nel presente articolo del genere maschile, è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo ad esigenze di semplicità linguistica.