

Hai avuto lo smartworking? Ora scordatelo: obbligati a rientrare in ufficio perché 'la sedia di casa non è ergonomica'

Sabina Pignataro

7/6/2020 11:12:27 PM



Valery Hache/AFP via Getty Images

- In caso di *telelavoro* l'azienda deve fornire ai dipendenti strumenti digitali e una postazione ergonomica (compresa la sedia)
- In caso di *smartworking*, invece, i dipendenti possono lavorare dove e come preferiscono
- Telelavoro e smartworking, infatti, sono disciplinate in maniera diversa dal punto di vista della sicurezza sul lavoro
- Durante la pandemia, però, non è stato sempre chiaro se i dipendenti fossero in telelavoro o in lavoro agile. E oggi alcune aziende richiamano i collaboratori in ufficio.

La settimana scorsa, dopo 100 giorni di smartworking, Matteo (nome di fantasia) è stato obbligato a tornare in ufficio. La sua azienda gli ha comunicato che **non può continuare a lavorare da casa perché la sedia su cui sta seduto** (la sua abituale sedia di casa) **non è ergonomica** e quindi non rispetta le normative relative alla sicurezza sul lavoro.

Matteo ha provato a sottolineare che **negli ultimi tre mesi la sedia è stata sempre quella e nessuno se ne è preoccupato**. E poi ha evidenziato che il **decreto Rilancio prevede il diritto allo smartworking per genitori che hanno figli più piccoli di 14 anni, come nel suo caso**. (Ma è appunto un diritto del lavoratore e non un dovere per l'azienda). E' stato tutto inutile: Matteo è dovuto tornare alla sua scrivania, in azienda. La motivazione adottata dal suo responsabile – che somiglia ad un escamotage – nasce da un'interpretazione **“fantasiosa” della Legge 81/2018** che descrive le responsabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza.

«In questo caso – spiega Ernesto Ramistella, componente del direttivo nazionale della [Società Italiana di Medicina del Lavoro \(SIML\)](#) – si è fatta confusione tra *‘telelavoro’* e *‘lavoro agile’* (o *smart working*). **Se Matteo fosse un dipendente in telelavoro, l'azienda farebbe bene ad interessarsi alla sua sedia**. Siccome, invece, è in smartworking, questa preoccupazione non ha alcun fondamento giuridico».

Infatti, chiarisce il medico, *«le due tipologie sono disciplinate in maniera diversa: la legge specifica che **al personale in “telelavoro”**, cioè che lavora da casa come se fosse in ufficio (e che mantiene gli stessi orari) deve essere **garantita l'ergonomia del posto di lavoro** (compresa quella della strumentazione e quindi della sedia) anche quando si trova al proprio domicilio. Ma **tali tutele non sono previste per il personale in smartworking**, i cui compiti dovrebbero poter essere svolti in qualunque luogo e in qualunque momento, senza un controllo rigido da parte delle aziende»*.

Il problema, però, sottolinea ancora, è che *«in questi mesi **migliaia di dipendenti si sono ritrovati a lavorare da casa, di fretta e furia, a causa del lockdown, senza che fosse definito con sufficiente chiarezza se le attività da svolgere fossero in telelavoro o in smartworking**»*.

Durante la pandemia molti non hanno fatto 'vero' smartworking

Un problema evidenziato anche da **Alessandra Gangai**, ricercatrice senior dell'[Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano](#):

*«**quello che in molti si sono trovati a sperimentare, spesso in maniera improvvisata per far fronte all'emergenza sanitaria e, allo stesso tempo, per assicurare la continuità del business, non è il "vero" smartworking, ma una forma di lavoro da remoto spinto e vincolato**»*.

Lo smartworking, chiarisce, *«è un modo di concepire il lavoro che **si fonda sull'accordo libero e reversibile tra lavoratore e impresa, e, soprattutto, non è welfare: non dovrebbe essere mai presentato come concessione o diritto**»*. Anzi, *«dovrebbe essere supportato da iniziative di comunicazione, formazione e accompagnamento»*.

Anche l'esperta del Politecnico ribadisce la netta differenza tra smartworking e telelavoro dal punto di vista delle tutele e della sicurezza.

«In caso di telelavoro – dice – è responsabilità del datore la fornitura/istallazione/manutenzione dell'attrezzatura necessaria per svolgere l'attività lavorativa, come ad esempio strumenti digitali e postazione ergonomica. Mentre in caso di smartworking, è responsabilità del datore consegnare con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla modalità di esecuzione del lavoro. E il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure predisposte».

Come è il vostro ufficio a casa?

Chiarita questa importante differenza, **ora ciascuno analizzi la strumentazione che ha in casa: è ergonomica?** Il monitor è alla giusta altezza e permetta di non affaticare la vista? La sedia è regolabile? Ha la seduta imbottita in spugna per mantenere il comfort anche dopo ore di utilizzo? Lo schienale è arcuato, per ridurre la tensione della colonna vertebrale? E' possibile regolare i braccioli in modo tale che gli avambracci siano in posizione di riposo sulla superficie della scrivania e formino un angolo retto con le braccia?

Se la risposta è no, allora sappiate che **alcuni datori di lavoro potrebbero, a seconda della tipologia di lavoro riconosciuto, negarvi la possibilità di svolgere i vostri compiti da casa e richiamarvi in ufficio**. Cancellando con un colpo di spugna le accelerazioni impresse dalla pandemia alla diffusione del lavoro agile.

Alla ricerca di nuovi spazi

Comunque, **che il lavoro da casa in questi mesi abbia peggiorato la nostra postura è evidente a molti**, specie a coloro che si sono trovati inaspettatamente a condividere (con i partner o con i figli) tavoli della cucina, scrivania dei bambini o, ancora peggio, a lavorare con il laptop appoggiato sulle gambe allungate o incrociate sul divano. Con pesanti (e fastidiose) conseguenze. E infatti, **secondo un'indagine di Assosalute, quasi una persona su due ritiene che sintomi come mal di schiena, cervicalgia e dolori alle articolazioni siano peggiorati proprio durante il lockdown**.

Passata l'emergenza, perciò, converrebbe trovare soluzioni più efficaci e ripensare gli spazi domestici. A partire da quelli per ora inutilizzati.

«Cortili, ex portinerie, sale giochi per bambini e altre sale condominiali, ad esempio, potrebbero essere adattate in modo flessibile per permettere di continuare a lavorare in remoto», suggerisce Corrado Caruso, fondatore della società di architettura D2U (Design to Users). **«In due recentissimi progetti residenziali a Milano abbiamo dedicato il piano terra non alle abitazioni, ma a cantine-laboratori collegabili agli appartamenti soprastanti e ambienti comuni condominiali facilmente trasformabili in spazi di co-smartworking»**.

L'esempio di Google e di altre aziende virtuose

Nel frattempo, Oltreoceano hanno trovato soluzioni più rapide. Per permettere ai lavoratori di lavorare meglio da casa e in modo più produttivo e confortevole, **Google ha offerto ai suoi dipendenti un bonus di 1000 dollari per acquistare le attrezzature** e il mobilio necessari a convertire alcuni spazi della propria abitazione.

In Italia non ci sono iniziative così generose, ma alcune aziende si stanno muovendo in quella direzione. **Sanofi**, ad esempio, **porta a casa dei propri collaboratori una postazione di lavoro completa** di tutti i supporti informatici necessari (incluso l'alza monitor) e contribuisce alle spese necessarie per migliorare il lavoro da remoto (inclusi i costi per l'acquisto di una sedia ergonomica) e poi **assicura classi di pilates e ginnastica posturale**. Anche **Develer** ha stanziato un budget per ciascun dipendente in modo da **agevolare l'acquisto di attrezzature per rendere "l'ufficio di casa"** un posto più confortevole.

Altre aziende, invece, hanno sviluppato servizi per favorire il benessere dei propri collaboratori. Ad esempio, **Accenture** (che ha introdotto lo smart working in Italia già nel 2009) ha lanciato il programma "Totally For You", un hub virtuale suddiviso in quattro sezioni: Body (con suggerimenti di attività motorie); Mind (corsi e seminari dedicati al benessere della mente); Heart (esperienze di cura legate alla genitorialità o al caregiving) e Soul (dedicata alla sfera interiore). Anche **Intesa (Gruppo IBM)**, già pienamente operativa con lo smart working, ha attivato "Inwellness", un programma interno dedicato alla salute e benessere delle sue persone, che si articola su tre macro aree: sport, nutrizione e working smart. In **Zurich** i dipendenti hanno avuto la possibilità di portare a casa il laptop, tastiere, mouse e router wifi e, a breve, potranno **ricevere presso il domicilio sedie ergonomiche e**

monitor del pc. Intesa Sanpaolo ha acquistato in poche settimane 17 mila device (tra PC portatili, cellulari e altri supporti) per permettere a più di 40mila persone di lavorare da casa e ha avviato il percorso formativo di Digital Coach, attraverso il quale vengono offerti suggerimenti su “come organizzare una giornata efficace”, “Come prenderti cura del tuo benessere”, “Come rendere sicuro il lavoro digitale”.