# Smart Working, due anni dopo – Il lavoro negli studi professionali e nelle PMI: I nuovi paradgmi nell'era digitale

scritto da goal | 9 Luglio 2019

***di Giada Rossi****

Sono trascorsi ormai due anni da quando lo smart Working, o lavoro agile, è entrato nel panorama legislativo italiano, con la legge n. 81 del 22 maggio 2017.

una prassi invero comune, in particolare per figure manageriali di grandi aziende, che, una volta inserita in una cornice normativa, è stata velocemente apprezzata anche dalle piccole e medie imprese.

Le istanze provenienti dall'Europa sono state determinanti per l'evoluzione legislativa, dapprima con l'accordo- quadro europeo sul telelavoro dell'anno 2002, indi con la recente Risoluzione del parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, nella quale viene incentivato il ricorso al lavoro agile, la cui combinazione dei caratteri di flessibilità, autonomia e collaborazione può fattivamente condurre al miglioramento dell'equilibrio fra vita e lavoro del personale dipendente.

Nel contesto europeo vi sono realtà particolarmente virtuose, come il regno Unito, pioniere dello Smart Working che già nel 2014 aveva approvato la Flexible Working Regulation, o la Svizzera, ove oltre il 25% dei lavoratori è smart. l'Italia, per lungo tempo agli

ultimi posti nelle classifiche relative alle percentuali di lavoratori agili, si sta finalmente muovendo nella giusta direzione.

**La cornice normativa e la Legge di Bilancio 2019**

La disciplina nazionale del Lavoro Agile è di carattere generale, comprensiva di limiti ed obblighi delle parti, che tuttavia consentono alle stesse di mantenere un'ampia autonomia, sia in punto di modalità – tempi della prestazione agile, che, nei più generali termini, di vero e proprio ricorso al nuovo istituto.

La possibilità dunque di inserire gradualmente il lavoro agile nelle imprese, potendone valutare la compatibilità con le mansioni affidate ai lavoratori e con le caratteristiche operative dei singoli dipartimenti aziendali, oltre a fissarne la durata (a tempo determinato o indeterminato, con facoltà di recesso), ha certamente giovato a superare l'iniziale diffidenza verso una modalità di esecuzione della prestazione in grado di sottrarre il dipendente al controllo datoriale, nell'accezione tradizionale del termine.

Il nostro legislatore è intervenuto sulla disciplina dello smart Working in occasione della legge di Bilancio 2019 del 30 dicembre 2018, n. 145 (G.U n. 62/L del 31 dicembre 2018).

Ha infatti visto ivi la luce un comma 3-bis dell'art. 18 della legge n. 81/2017, in virtù del quale i datori di lavoro che prevedono il ricorso allo smart Working sono oggi tenuti in ogni caso a riconoscere la priorità alle richieste di lavoro agile ricevute da lavoratrici madri, nei tre anni successivi al congedo per maternità di cui all'art. 16 del decreto legislativo n. 151/2001, o da lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma III della

legge n. 104/92.

Nel solco del dichiarato intento di favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, si percepisce la finalità di contemperare le esigenze aziendali con le primarie necessità dell'individuo, quali la cura della prole.

Tuttavia, le critiche a tale intervento sono di facile intuizione: (i) l'immotivata esclusione di categorie di soggetti parimenti meritevoli di tutela, quali lavoratori con coniuge disabile o affetti da gravi patologie, lavoratori disabili (disabilità originaria o intervenuta nel corso del rapporto di lavoro), lavoratori affetti da malattie croniche etc.; (ii) il rischio di irrigidire una cornice normativa di carattere generale, di ausilio alla graduale diffusione di un'innovazione ancora oggi non completamente accettata, disincentivandone nel concreto l'adozione; (iii) le criticità organizzative, stante l'assenza di valutazioni sulla compatibilità del diritto di priorità con le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa o con le mansioni in concreto svolte, nonché i potenziali riflessi in tema di durata dell'accordo o della sua eventuale revoca.

È dunque ragionevole prevedere futuri interventi normativi volti ad estendere le categorie di soggetti a cui riservare il diritto di priorità, così risolvendo la prima delle criticità sopra menzionate; tali vincoli, tuttavia, andranno ad incidere direttamente sulle potenzialità di uno strumento volto sì al miglioramento delle condizioni di vita e lavoro, ma, come sancito nel primo comma dell'art. 18 della legge n. 81/2017, anche ad accrescere la competitività delle imprese, sebbene quest'ultima finalità rischi di passare in secondo piano.

**L'accordo individuale di Smart Working**

Nell'ampia autonomia delle parti, l'accordo individuale di smart Working è oggi lo strumento principe per fissare i contorni e le obbligazioni del datore e del prestatore di

lavoro, nel rispetto della cornice legislativa. È la norma a fissarne il contenuto minimo. È necessario ivi esplicitare la disciplina della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, prevedendo le condotte sanzionabili disciplinarmente, nonché indicando le forme di esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro; vanno individuati gli strumenti di lavoro forniti per lo svolgimento della prestazione, regolamentandone il loro utilizzo; non possono essere omesse le indicazioni circa i tempi di riposo dei dipendenti nonché le misure tecniche e organizzative atte ad assicurare la disconnessione del lavoratore; deve infine essere esplicitamente stabilita la durata dell'accordo (a termine o a tempo indeterminato).

A distanza di due anni dall'entrata in vigore della legge n. 81/2017 ed a seguito della crescente diffusione degli accordi di lavoro agile, si è giunti, nel bilanciamento degli interessi aziendali e personali, a valutare positivamente l'inserimento di clausole ulteriori, volte a prevenire contestazioni fra le parti.

In punto di esecuzione della prestazione, giova precisare ab origine se sia facoltà del lavoratore svolgere la prestazione in modalità agile per l'intera giornata o per frazioni di essa (mezze giornate); in caso di mancata fruizione della giornata agile, è inoltre opportuno indicare se sia prevista o meno la possibilità di recupero della stessa ed eventualmente entro quali termini.

In riferimento al luogo di svolgimento della prestazione, ferma restando la libertà del lavoratore di determinarlo, potranno essere indicati precisi limiti o esclusioni, ad esempio in riferimento a luoghi pubblici, a tutela della riservatezza dei dati trattati, o a luoghi rischiosi per la sicurezza del lavoratore e delle strumentazioni. Stesso tipo di cautele possono essere adottate in riferimento alle reti internet a cui lo smart Worker possa connettersi, prevedendo un divieto di utilizzo di reti "aperte", esposte a maggiori

vulnerabilità.

È inoltre possibile elencare, a titolo non esaustivo, quali possano essere considerati ex se giustificati motivi di recesso delle parti, fra i quali possiamo menzionare un cambio mansioni, espressione del potere datoriale, o il mancato rispetto degli obblighi indicati nello stesso accordo di smart Working da parte del lavoratore.

Risulta in ogni caso prodromica all'individuazione dei corretti elementi contrattuali una nuova cultura aziendale, che ridisegni il rapporto lavorativo, tra vincoli e libertà, e che coinvolga attivamente il lavoratore, stimolandolo ad abbracciare la mission aziendale.

Il senso di appartenenza al Team di lavoro e il dialogo con il Manager di riferimento si stanno dunque rivelando aspetti cruciali per la buona riuscita di una prestazione da remoto, nella quale la distanza percepita dal lavoratore sia solo fisica, e non emotiva o relazionale.

La motivazione dei lavoratori e l'individuazione degli obiettivi consentiranno dunque di accrescere il senso di responsabilità dei singoli Smart Workers.

**La sicurezza nello Smart Working: le linee guida INAIL**

La responsabilizzazione del Lavoratore Agile comporta la necessità di accrescere la sensibilità dello stesso anche sul tema della Sicurezza.

Lo smart Working si svolge infatti non solo all'esterno dei locali aziendali, ma in luoghi non predeterminati ed individuati discrezionalmente dal prestatore di lavoro, nei limiti delle direttive datoriali.

pur permanendo in capo alla parte datoriale l'obbligo di garantire la sicurezza del lavoratore, tanto in punto di strumentazioni di lavoro quanto di obbligo di informativa su

rischi generici e specifici della prestazione, lo Smart Worker sarà direttamente chiamato a cooperare ancor più attivamente alla sua tutela.

La recente Direttiva Funzione Pubblica n. 3/2017 del 1 giugno 2017 ha fornito le linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'ambito delle p.a.

Fra gli Enti che hanno avviato progetti di smart Working compare l'InaIl, direttamente coinvolto nel delicato tema degli infortuni dei prestatori di lavoro.

Di particolare interesse il contenuto, precisato nelle linee guida, dell'informativa che il datore di lavoro (e ciò sia che si tratti di un privato che di un'Amministrazione Pubblica) deve consegnare anteriormente all'avvio della prestazione di lavoro agile, al lavoratore e al rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con cadenza almeno annuale nonché in occasione di ogni variazione significativa delle condizioni lavorative e di rischio connesse, ad esempio un cambio mansione.

L'informativa, contenente i rischi generali e specifici relativi alla prestazione da svolgere e le misure da adottare, dovrà dunque prevedere tanto ipotesi di lavoro indoor che outdoor.

Mutuando le indicazioni per le P.A., risulta quindi opportuno includere nelle informative, anche predisposte da datori di lavoro privati, indicazioni comuni circa la sicurezza antincendio, i requisiti igienici minimi dei locali (microclima, temperatura ed umidità dei locali, ricambio dell'aria, etc.), le istruzioni di utilizzo dei dispositivi di lavoro nonché i comportamenti da adottare in caso di anomalie o guasti, i requisiti minimi su impianti di alimentazione elettrica e sul loro corretto utilizzo (buono stato dei cavi

elettrici di collegamento e loro posizionamento, utilizzo prese, etc.), le caratteristiche minime relative alla ergonomia della postazione dotata di videoterminale e nell'utilizzo di computer portatili, tablet.

Stante la possibilità che la prestazione venga resa in ambienti outdoor, l'informativa dovrà essere integrata con indicazioni sulla pericolosità dell'esposizione diretta alla radiazione solare o dell'esposizione prolungata a condizioni meteoclimatiche sfavorevoli (caldo o freddo intensi, elevata umidità), pericoli connessi allo svolgimento di attività in aree con presenza di sostanze combustibili o infiammabili o in aree in cui non ci sia la possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile; stesso dicasi per luoghi in cui sia possibile entrare in contatto con animali, con indicazione dei comportamenti e delle cautele da adottare, o che non siano adeguatamente manutenuti con riferimento alla vegetazione e al degrado ambientale.

È infine opportuno inserire limitazioni e eventuali accorgimenti da adottare ove la prestazione venga svolta in luoghi isolati o in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso.

Si rammenta che il lavoratore mantiene il diritto alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali anche durante l'esecuzione della prestazione in modalità agile, tanto che ciò avvenga outdoor che indoor. del pari resta applicabile la tutela contro gli infortuni in itinere, occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative. tale scelta, tuttavia, deve rispondere a criteri di "ragionevolezza", principio la cui declinazione

concreta potrà essere chiarita solo con la prassi.

**La digitalizzazione degli Studi Professionali e delle PMI**

Nelle realtà degli studi professionali, gli investimenti nel ramo ICT hanno ricevuto una duplice spinta: gli obblighi normativi, fra i quali, da ultimo, la fatturazione elettronica, e l'intento di accrescere l'efficienza dello studio.

Per contro, i principali freni all'innovazione si sono identificati nel timore di non mantenere un carico di lavoro sufficiente a sopportare gli investimenti tecnologici e di non essere in grado di gestire il cambiamento.

I dati empirici confermano come, in ogni caso, la digitalizzazione e la cultura dell'innovazione si siano dimostrate premianti in termini di redditività degli studi stessi, favorendo quindi una crescente digitalizzazione delle strutture.

la ricerca condotta fra il 2018 e il 2019 dall'osservatorio professionisti e Innovazione Digitale della School of Management del Politecnico di Milano, ha mostrato una crescita nell'investimento ICt da parte di professionisti operanti nei campi giuridico-economici, con una propensione all'investimento addirittura superiore a quella delle aziende.

rispetto all'anno 2017, sono emersi dati incoraggianti: si è dimezzata (da 2% a 1%) la quota degli studi che non hanno investito in ICt; si è sensibilmente ridotta la quota degli studi con micro investimenti (fino a 3mila euro: da 52% a 19%); è cresciuta sensibilmente la quota degli studi che investono tra i 3mila e i 10 mila euro in ICt (da 36% a 75%).

I dati raccolti nell'anno 2018 proclamano i commercialisti categoria più virtuosa, con investimenti annuali in tecnologie

informatiche in media pari ad € 9.400; a seguire, i consulenti del lavoro per € 8.900 e gli avvocati per € 6.000.

Nonostante l'onda della digitalizzazione, lo smart Working è ancora oggi poco diffuso negli studi professionali. sebbene da tempo utilizzato dai titolari degli stessi, vi è ancora ritrosia nel consentirne la fruizione a impiegati e collaboratori, soprattutto in ragione della mole e della tipologia – sovente cartacea – della documentazione trattata.

I dati incoraggianti sugli investimenti ICt inducono comunque a ritenere che, anche negli studi professionali, si assisterà ad un prossimo e rapido sviluppo dello smart Working.

È difatti innegabile, sia per il quadro normativo di riferimento che per la prassi che si sta rapidamente consolidando, che ci troviamo dinanzi ad un cambiamento epocale nel modo di concepire la prestazione lavorativa, al quale nessuna categoria potrà rimanere indifferente e che coinvolgerà un numero sempre crescente di lavoratori di aziende, studi professionali e Pubbliche Amministrazioni.

**Avvocato in Milano*