Smart working e telelavoro, a che punto siamo.

Differenza tra Smart Working e Telelavoro

Il lavoro agile, vale la pena di ricordarlo, non è una diversa tipologia di rapporto di lavoro bensì una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato stabilita mediante accordo fra le parti che deve essere adottata non sull'intero orario di lavoro settimanale ma "per fasi, cicli e obiettivi". Secondo l'espressa previsione legislativa, infatti, una parte della prestazione deve continuare ad esser svolta all'interno dei locali aziendali.

Il predetto accordo individuale dovrà disciplinare la prestazione lavorativa da remoto ovvero precisare, gli strumenti che potranno essere utilizzati dal lavoratore. Inoltre, il datore di lavoro dovrà consegnare al lavoratore, copia dell'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del lavoro.

Tale obbligo (art. 22, comma 1, L. 81/2017) integra e non sostituisce il principio generale che vincola il datore di lavoro ad adottare tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale del prestatore di lavoro con la proficua cooperazione di quest'ultimo (art. 2087 c.c.).

Diverso è l'istituto del telelavoro, il quale richiede un costante collegamento telematico con la sede aziendale (VPN, gestionale, centralino, ecc…) ed è comunque privo di una esplicita disciplina legale. L'unico riferimento regolatore è contenuto nel Contratto Collettivo (primo e/o secondo livello) di riferimento che recepisce le direttive dell'Accordo Interconfederale del 2004.

Nell'avvio dell'esecuzione della prestazione "a distanza", il datore di lavoro deve informare il collaboratore delle regole da rispettare nell'elaborazione dei dati nonché comunicargli le restrizioni riguardanti sia l'uso delle apparecchiature o programmi informatici o anche l'esecuzione di specifiche operazioni (quali la navigazione su siti web proibiti), con le sanzioni eventualmente applicabili che siano previste dalla contrattazione collettiva (art. 4 Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004).

Nel nostro settore, il CCNL Studi Professionali dedica il Titolo XIV e un allegato (Allegato sul telelavoro) proprio alla regolamentazione del telelavoro.

La normativa più recente e le prospettive future

L'avvio dello smart working concordato tra le parti mediante la sottoscrizione dell'Accordo Individuale è oggetto di comunicazione obbligatoria in capo al datore di lavoro.

Dal 1° gennaio 2023, il datore deve comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con il Decreto Ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022 e relativi Allegati aventi ad oggetto il modello di "Comunicazione Accordo di Lavoro agile (Articolo 23, comma 1, della L. n. 81/2017)" e le "Regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Lavoro Agile".

La comunicazione telematica dovrà avvenire tramite autenticazione SPID e CIE sul portale on-line Servizi Lavoro.

Dal 15 dicembre 2022 è stata resa disponibile una modalità alternativa per l'inoltro massivo delle comunicazioni di lavoro agile mediante l'applicativo informatico API REST, che consente di assolvere ai predetti obblighi in modo più veloce inviando un file Excel.

Per quanto attiene al termine entro cui inviare la comunicazione, i datori di lavoro privati devono denunciare l'inizio della prestazione in modalità agile o la sua proroga entro i 5 giorni successivi all'evento.

Con l'introduzione del comma 3-bis apportata dalla Legge di Bilancio 2019 all'art. 18, L. 81/2017, i datori di lavoro sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave ex. L. 104/1992.

Successivamente alla conclusione del regime semplificato legato alla pandemia da Covid-19, diversi interventi normativi, prevedendo che i lavoratori fragili, lavoratori caregivers e dipendenti genitori con figli under14 avessero il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile in via prioritaria, anche in assenza degli accordi individuali o accordi collettivi aziendali più favorevoli e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, hanno spostato di volta in volta il termine dell'"accesso preferenziale" giungendo ad oggi al 31 marzo 2024.

Diversa è la tempistica, almeno per ora, per le categorie di lavoratori "super fragili" (di cui al DM 4 febbraio 2022) e per i dipendenti del settore pubblico, ai quali la scadenza del diritto prelatorio è fissata al 31 dicembre 2023.

Ultimamente, poi, il lavoro agile è tornato presente nel dibattito politico come mezzo di contrasto alle alte temperature che sempre più frequentemente si abbattono in estate a causa del cambiamento climatico e come leva per il ripopolamento e rilancio economico delle aree periferiche [1] del Paese sulla falsa riga di quello che fu battezzato "South Working".

Anche il lavoro agile è welfare

Il welfare non si compone solo di beni tangibili quali i buoni pasto o cellulare aziendale (cd. "fringe benefits"), ma anche di tutele e nuovi approcci che coinvolgano l'intera organizzazione lavorativa. La stessa cornice normativa all'art. 18, L. 81/2017, intravede nel lavoro agile un efficace metodo di incremento della produttività grazie ad una maggiore conciliazione fra la vita privata del lavoratore e il lavoro.

Certamente, la pandemia è funta da "diffusore" di un processo evolutivo già avviato ma non ancora sufficientemente maturo all'alba degli anni 20, perlomeno in Italia. Lo conferma il report Welfare Index PMI 2022 secondo il quale «dallo scoppio dell'emergenza al 2022, il 37,7% delle PMI – includendo in questa classe anche gli studi professionali – hanno adottato e ampliato il lavoro a distanza, ma solo poche di queste (8,4%) lo praticavano già in precedenza, spesso su un numero limitato di lavoratori cui l'impresa riconosceva maggiore flessibilità in ragione di esigenze familiari specifiche».

Con il graduale ritorno a condizioni di normalità, il lavoro agile è stato inserito nella stragrande maggioranza delle aziende in un piano di turnazione mista tra lavoro in sede e da remoto a seconda dei fabbisogni aziendali e degli accordi individuali sottoscritti.

Rimane comunque un elemento ritenuto imprescindibile da parte dei lavoratori, specie per le nuove generazioni, perché garantisce un maggiore bilanciamento tra i tempi lavorativi e vita familiare, responsabilizza i collaboratori nella gestione delle attività e, ancora più importante se si pensa alle attuali dinamiche demografiche, consente una più ampia partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

Bisogni, questi, di cui il telelavoro e il lavoro agile esprimono un tentativo di adattamento della regolamentazione legale del lavoro subordinato [2].

Per rendere meglio la portata del fenomeno, è utile attingere dall'ultimo Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale giunto alla sua sesta edizione, il quale attesta che per il 74,8% degli occupati, il lavoro agile riduce lo stress rispetto a un turno di lavoro integralmente in presenza e per il 74,1% migliora il gradimento del contesto lavorativo.

Statistiche sull'adozione del lavoro smart negli studi professionali

Stando ai dati del VII Rapporto sulle Libere Professioni, nel 2022 il 18% dei liberi professionisti adotta questa modalità di lavoro nel proprio studio, per lo più consentendo a una parte dei collaboratori di alternare lavoro in remoto e lavoro in presenza (16%).

La quota di dipendenti che usufruisce dello smart working è pari all'11% nel campione d'indagine dell'Osservatorio delle Libere Professioni. Anche in questo caso il lavoro da remoto si alterna alla presenza in studio nel corso della settimana (9%).

Il ruolo della bilateralità

Gli studi professionali, intendendo per questi tutte le attività esercenti servizi professionali anche non tipicamente "ordinistici", con personale dipendente possono sfruttare le opportunità che provengono dalla bilateralità di riferimento.

L'Ente Bilaterale Nazionale E.BI.PRO. dopo una prima fase sperimentale ed una seconda prettamente emergenziale (oltre 3 milioni di euro erogati nel 2020), ha reso strutturali i rimborsi destinati ai professionisti datori di lavoro a seguito dell'acquisto delle apparecchiature necessarie per lo smart working o telelavoro dei collaboratori.

Come previsto dal Regolamento di pertinenza, l'Ente interviene con un rimborso massimo di 300€/dipendente fino a tre addetti per un acquisto tra PC fissi, PC portatili/Notebook, Tablet, Stampanti, Mouse, Tastiere, Webcam, Cuffie.

Alla luce, però, delle costanti e innumerevoli innovazioni tecnologiche nell'universo dei servizi professionali (fatturazione elettronica, spid, pec, blockchain, distribuited ledger, CRM, etc…), per i lavoratori sarà richiesta una

acquisizione continua di nuove abilità e competenze da declinare nelle proprie mansioni.

In questo senso, percorsi di re e upskilling dei collaboratori degli studi professionali possono essere finanziati dal Fondo interprofessionale di settore **Fondoprofessioni** . Il Fondo, infatti, stanzia risorse milionarie per lo sviluppo delle competenze in specifici bandi (Avvisi) che vengono deliberati nel corso dell'anno.

Il professionista interessato potrà comodamente scegliere i progetti formativi già pronti e inseriti in un vasto catalogo di Agenzie di qualità accreditate al Fondo e, una volta ottenuta l'approvazione al finanziamento, gli operatori potranno frequentare le lezioni per essere quanto prima preparati a gestire al meglio il lavoro anche fuori dallo studio.

In aggiunta, il datore di lavoro, oltre a vedersi coperti i "costi vivi" della formazione (docente, materiali, aula, etc…) da Fondoprofessioni, potrebbe recuperare da E.BI.PRO. il 100% della retribuzione oraria lorda relativa alle ore di lavoro del dipendente investite per la frequentazione delle lezioni sottoforma di permessi studio (cfr. art. 92 CCNL Studi Professionali).

[1] Cfr. Disegno di Legge Delega n. 879/2023.

[2] G. Santoro-Passarelli, Diritto dei lavori e dell'occupazione, 9* edizione, Torino, G. Giappichelli Editore, 2022.

5 dicembre 2023