

21 NOVEMBRE 2023

QUADERNI SUL LAVORO AGILE NORMATIVA E SALUTE E SICUREZZA



A CURA DI LAVORATRICI E LAVORATORI DI ACI INFORMATICA

Sommario

Obiettivo del gruppo di Lavoro “Normativa e Salute e Sicurezza”	2
Origine ed evoluzione del lavoro a distanza (dal Telelavoro al lavoro agile)	2
Normativa sul Lavoro Agile.....	4
Criticità della legge 81/2017.....	5
Orario di lavoro.....	7
Legge n. 81/2017	7
Protocollo Nazionale sullo Smart Working del 2021	7
Accordo sperimentale ACI Informatica (contrattazione collettiva e accordo individuale)	7
Diritto alla disconnessione	9
Legge n. 81/2017 (<i>articoli 18-24</i>)	9
Protocollo Nazionale sullo Smart Working del 2021	9
Legge n. 61/2021	10
Direttiva Europea – Risoluzione del 2021 - recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione	10
Accordo sperimentale ACI Informatica (contrattazione collettiva e accordo individuale)	11
Controllo a distanza e privacy	12
Normativa in termini di controllo a distanza e privacy	12
Accordo sperimentale ACI Informatica (contrattazione collettiva e accordo individuale)	14
Salute e sicurezza e lavoro agile	15
Analisi Normativa Salute e sicurezza	15
Luogo di lavoro	16
La normativa.....	17
Diritto di tutela contro gli infortuni e le malattie professionali (art. 23 L. 81/2017)	18
Analisi benefici e rischi del lavoro Agile per la Salute e Sicurezza.....	19
Benefici e rischi.....	20
Burnout.....	21
Tecnostress: conoscerlo per combatterlo	21
Altre Dipendenze tecnologiche	22
Bibliografia e Siti.....	23

Obiettivo del gruppo di Lavoro “Normativa e Salute e Sicurezza”

Il gruppo di Lavoro “Normativa e Salute e Sicurezza” all’interno della commissione Lavoro Agile si è posto, attraverso sessioni di studio collettivo, i seguenti obiettivi:

- analizzare e descrivere la normativa vigente sul lavoro agile, sia in termini di leggi nazionali, che di direttive europee e di accordi ai vari livelli di contrattazione.
- effettuare un’analisi critica della normativa evidenziandone i vari aspetti e verificandone eventuali lacune normative al fine di tutelare l’interesse collettivo delle lavoratrici e dei lavoratori di ACI Informatica.
- analizzare e descrivere tutti gli aspetti del lavoro agile che hanno impatti sia positivi che negativi sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori
- suscitare nei lavoratori una maggiore riflessione e consapevolezza delle trasformazioni che il mondo del lavoro sta attraversando, essendo sempre consci del rischio di frammentazione dell’unità delle lavoratrici e dei lavoratori

Origine ed evoluzione del lavoro a distanza (dal Telelavoro al lavoro agile)

Di seguito si evidenziano i momenti storici più importanti nei quali si è evoluto il concetto di lavoro a distanza nel panorama legislativo mondiale di diritto del lavoro:

- **1990** in America con il **Clean Air Act** in cui si assegnano bonus fiscali alle aziende che introducono forma di lavoro a distanza.
- **1994** in Europa, con il cosiddetto “**Rapporto Bangemann**” che contempla nuovi modelli lavorativi quali “*il lavoro a domicilio e/o il telelavoro*”
- **Anni 90 Eurofond**, è la prima attestazione istituzionale che volge a un chiarimento nell’area europea, senza distanziarsi molto da quelle d’oltreoceano: “*telelavoro è ogni forma di lavoro svolta per conto di un imprenditore o un cliente da un lavoratore dipendente, autonomo o a domicilio che è effettuata regolarmente e per una quota consistente del tempo di lavoro da una o più località diverse dal posto di lavoro tradizionale utilizzando tecnologie informatiche e/o delle telecomunicazioni*”
- **1996 Convenzione internazionale dell’OIL** (numero 177 del 20 giugno 1996) subito accolta nella Raccomandazione della Commissione Europea spingendo dichiaratamente gli stati membri ad una rapida ratifica della convenzione OIL che promuove la parità di trattamento tra i lavoratori a domicilio e gli altri lavoratori dipendenti.

Si usa per la prima volta l’accezione “*lavoro da casa*”, in cui si rintraccia chiaramente l’elemento non occasionale dello svolgimento presso l’abitazione o in altri locali di libera scelta, comunque diversi dal luogo di lavoro del datore di lavoro e indipendentemente da chi fornisce le attrezzature, i materiali o altri elementi utilizzati al fine produttivo.

Si introduce il concetto di **Telelavoro**, in cui cioè i lavoratori utilizzano le tecnologie dell’informazione e della comunicazione per svolgere il loro lavoro a distanza, da casa o in un altro luogo scelto e definito.

- **1996 primo contratto collettivo telecomunicazioni** che contempla il telelavoro
- **1998 primo contratto collettivo pubblico impiego** che contempla il telelavoro

- **2002 Accordo Quadro Europeo** con lo scopo di incrementare la produttività del lavoro e di agevolare la conciliazione tra vita e lavoro (*work life balance*) nei diversi settori produttivi. Accordo recepito dalle le maggiori Confederazioni nazionali italiane di categoria.

Nell'evoluzione storica accennata fin qui si può quindi giungere a riordinare almeno due tratti variabili del lavoro a distanza: una **variabile spaziale**, intesa come lo spazio fisico dentro o fuori il quale è esplicita materialmente l'attività lavorativa, e una **variabile tecnologica**, intesa come l'insieme delle *tecnologie informatiche e/o delle telecomunicazioni* attraverso le quali si svolge la prestazione lavorativa.

- **2004 Accordo Interconfederale Telelavoro**
- **2010** *“la strategia Europa 2020 mira a fare in modo che la ripresa economica dell'Unione europea in seguito alla crisi economica e finanziaria si accompagni a una serie di riforme che stabiliscano fondamenta solide per la crescita e la creazione di occupazione da qui al 2020”*

Pur senza introdurre criteri e modalità nuove le legislazioni nazionali si avviano a percorsi di riforma che giungono all'istituzione di forme che discendono direttamente dal *telelavoro* ma che ne ampliano gli obiettivi e la consistenza. **La transizione allo smart working passa per l'introduzione di un'ulteriore variabile, quella temporale**, relativamente alle nuove modalità di organizzazione dei tempi della prestazione lavorativa.

Può essere considerato questo il momento storico della transizione per il quale si compie lo *spillover*, legato ad una necessaria e crescente flessibilità nell'organizzazione del lavoro sostenuta dall'Unione Europea in sede Parlamentare.

- **Dal 2014 al 2016 in Italia** ci sono state:

Una proposta di legge nel 2014 in cui si definisce una *“forma flessibile e semplificata di telelavoro*, una nuova flessibilità del lavoro, dichiaratamente diversa dal *telelavoro*, con caratteristiche e obblighi propri (per il lavoratore e per il datore di lavoro) giustificata dal miglioramento della produttività e della soddisfazione dei lavoratori oltre che dal venir meno degli obblighi e dei costi per l'azienda fra i quali quelli della sicurezza sul lavoro, comunque presenti nel *telelavoro*

Un disegno di legge nel 2016 che include, fra le altre, *“misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* poi sancite definitivamente nella legge istitutiva del 2017

- **La legge n°81 del 2017** che disciplina il lavoro agile in Italia

Normativa sul Lavoro Agile

Ad oggi il Lavoro Agile è disciplinato dalle seguenti normative sia in forma diretta sia per analogia con altre fattispecie:

- **Legge n. 81/2017** (*articoli 18-24*), come da ultimo modificata dalla Leggi del 2022, n. 122 e 73, è il primo tentativo di regolazione normativa del lavoro agile in Italia.
- Art. 18. Lavoro agile
- Art. 19. Forma e recesso
- Art. 20. Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore
- Art. 21. Potere di controllo e disciplinare
- Art. 22. Sicurezza sul lavoro ⁽¹⁾
- Art. 23. Obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ⁽¹⁾
- Art. 24. Aliquote contributive applicate agli assistenti domiciliari all'infanzia, qualificati o accreditati presso la provincia autonoma di Bolzano
- **Dicembre 2021 Il Protocollo Nazionale sullo Smart Working nel settore privato** (Il testo esprime le linee d'indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale o territoriale nel rispetto della Legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi vigenti.)
- Il documento è stato firmato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalle parti sociali: Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza Cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra.
- **Legge n. 61/2021** dove viene riconosciuto per la prima volta il diritto alla disconnessione
- **Risoluzione Parlamento europeo nel 2021**

Citiamo, perché di notevole importanza per delineare tutto il quadro normativo che disciplina il lavoro agile anche le seguenti leggi:

- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** – Testo unico sulla salute e la sicurezza
- **Legge 300/1970** - Statuto dei lavoratori
- **D.Lgs. 66/2003** - Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro
- **Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR)** – legge sulla privacy

Criticità della legge 81/2017

Giurisprudenza e dottrina, analizzando la legge 81 del 2017, per esigenze di interpretazione e applicazione, sono concordi nel giudicare tale normativa insufficiente a disciplinare una materia delicata come il lavoro agile.

In soli 7 articoli viene normata una nuova forma di lavoro subordinato che, per l'assenza di riferimenti spazio-temporali della prestazione, potrebbe penalizzare in maniera importante le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Di seguito illustriamo i principali punti critici di questa normativa evidenziati dalla dottrina:

1. Assenza contrattazione collettiva a favore dell'accordo individuale.

La contrattazione collettiva è la grande assente di questa normativa. La legge lascia tutta la disciplina delle forme e contenuti della prestazione lavorativa in modalità agile, ad un patto individuale tra il datore di lavoro e il lavoratore, con un ovvio e scontato squilibrio tra le due forze contrattuali.

Uno degli obiettivi del legislatore è la conciliazione vita-lavoro del lavoratore, ma un accordo individuale di tipo subordinato dove il potere direttivo e disciplinare rimane nelle mani del datore di lavoro, con la conseguente maggiore forza contrattuale, vanifica questo intento.

“La contrattazione collettiva ha invece il compito di scongiurare che i singoli contratti individuali finiscano, a causa anche di numerose clausole, per dilatare a tal punto gli obblighi gravanti sui lavoratori e di conseguenza che ledano il diritto di lavorare dignitosamente, il diritto al rispetto di tutti i vincoli di orario, il diritto al riposo, il diritto a lavorare in condizioni ambientali salubri e sicure.”

1. Richiamo frequente a leggi precedenti (es orario di lavoro, potere di controllo, salute e sicurezza)

La legge rinvia spesso a leggi precedenti la disciplina specifica di istituti caratterizzanti il lavoro agile. Questo elemento attribuisce alla legge 81/2017 un ruolo marginale nel panorama della legislazione sul lavoro, svuotandola spesso di norme chiare e rendendola minimalista e di difficile interpretazione.

Questo aspetto minimalista della legge, costringe la giurisprudenza ad applicare, dove può, altre leggi per analogia e porta la dottrina a elaborare tesi sulle diverse modalità di applicazione della legge.

2. Nessun riferimento al TU sulla salute e sicurezza

In tema di salute e sicurezza la legge 81 **non** fa alcun riferimento al TU sulla salute e sicurezza, lasciando quindi molte lacune e ambiguità nel disciplinare un tema così importante per i lavoratori. Il venire a mancare, nel lavoro agile, di elementi fissi come il luogo di lavoro su cui ruota tutta la vigente normativa sulla salute e sicurezza, costringe la giurisprudenza a rivedere tutti i confini di analisi dei rischi in tema salute e sicurezza.

3. Obiettivi della legge: «competitività e conciliazione vita-lavoro»

I due obiettivi più alti che si è prefissato il legislatore nell'emanare la legge sul lavoro agile sono il miglioramento della competitività, ma anche, contestualmente, la facilitazione della conciliazione tra esigenze di vita ed esigenze di lavoro.

La competitività ha una valenza economica e riguarda un interesse legittimo del datore di lavoro. La conciliazione vita-lavoro ha una valenza personalistica e riguarda l'interesse del lavoratore come individuo.

Il primo obiettivo NON deve prevalere sul secondo, in quanto andrebbe a scontrarsi con la garanzia della Costituzione (art 41) che esclude ogni subalternità del secondo al primo.

Poiché questi due valori sono eseguibili attraverso un patto individuale tra il datore di lavoro e il lavoratore, si può dedurre la possibilità di un rischio che la competitività possa prevalere, vista la disparità di forze presenti nell'accordo.

4. Ambiguità e pluralità di modelli: a tempo e a obiettivi

L'art. 18 della legge 81/2017 prevede che il lavoro agile possa **«anche»** essere organizzato per fasi cicli e obiettivi, ma nulla esclude che esso possa essere organizzato invece in base all'elemento temporale.

Sono due quindi le varianti del lavoro agile subordinato previste dalla legge, ***in base al tempo o in base ad obiettivi.***

In entrambe le varianti esistono rischi per i lavoratori che, anche se ottengono una maggiore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita privata, si vedono depauperare la forza contrattuale nei confronti del datore di lavoro su istituti fondamentali di diritto del lavoro come ad esempio quello dell'orario.

La variante in base al tempo, in mancanza di accordi collettivi aziendali che regolano l'orario di lavoro, potrebbe portare a limiti giornalieri molto elevati, così come la variante per obiettivi, se quest'ultimi non siano decisi di comune accordo con il datore di lavoro e quindi realistici.

La decisione della scelta fra l'uno e l'altro modello di lavoro agile e del corretto dosaggio fra l'ampiezza del potere del Datore di lavoro e quella degli obblighi di cooperazione/diligenza del lavoratore dipende dall'organizzazione in concreto predisposta dal datore di lavoro.

Una scelta organizzativa che il singolo lavoratore non ha certo la forza di contrastare in sede di stipulazione del patto di lavoro agile e che la legge 81/2017 non ripartisce tra il datore di lavoro e la contrattazione collettiva/integrativa.

5. Prestazione per obiettivi e rischio di superamento dell'articolo 2094 cc sul lavoro subordinato

Nelle intenzioni del legislatore, c'è comunque un'enfasi sulla prestazione "per obiettivi", mettendo in discussione la natura della prestazione lavorativa di lavoro subordinato.

Esiste il rischio che la prestazione lavorativa possa essere valutata tendenzialmente, se non esclusivamente, per i risultati, con il superamento dell'art. 2094 c.c. sul lavoro subordinato. Complice di tutto è anche la possibile assenza dei riferimenti spazio-temporali che invece caratterizzano il lavoro subordinato.

Inoltre la disciplina del lavoro agile è inserita all'interno di una legge che hanno definito "jobs act del lavoro autonomo" visto che gli altri due capi sono relativi al lavoro autonomo non imprenditoriale ed il lavoro autonomo occasionale.

Orario di lavoro

Legge n. 81/2017

art 18 comma 1 "...senza precisi vincoli di orario ...entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Sull'orario di lavoro, così come disciplinato dall'articolo 18, la dottrina ha fornito diverse interpretazioni, ma di fatto la legge «normalizza» una giornata lavorativa molto lunga.

Si evidenzia infatti che si devono applicare solo i limiti massimi di durata dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, richiamando implicitamente le disposizioni del D.Lgs. 66/2003 (art 7 e 8).

(D.Lgs. 66/2003 art 7 e 8 il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Al lavoratore deve essere concessa una pausa tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti. (se non previste negli accordi collettivi))

Di conseguenza, secondo la legge del 2017, i lavoratori agili potrebbero lavorare stabilmente, anche ogni giorno della settimana, per 12 ore e 50 minuti, a meno che il *contratto collettivo* non riduca tale durata massima o il lavoratore non riesca a negoziare individualmente un tempo addizionale di riposo.

Protocollo Nazionale sullo Smart Working del 2021

Art 3. "Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro (...) in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario»

Il Protocollo quindi oltre a parlare di assenza di un preciso orario di lavoro, non prevede di norma gli straordinari

Accordo sperimentale ACI Informatica (contrattazione collettiva e accordo individuale)

L'accordo sperimentale limita in maniera ben definita le fasce orarie rispettando e garantendo il consueto orario di lavoro giornaliero e settimanale contrattualmente previsto. Tale accordo ci tutela dal rischio di un orario penalizzante e peggiorativo della nostra condizione, derivante «dall'agilità» del lavoro.

E' inoltre previsto il pagamento degli straordinari per le prestazioni lavorative fuori dall'orario contrattualmente previsto.

Diritto alla disconnessione

Il diritto alla disconnessione:

- è «il diritto del lavoratore a non essere raggiungibile o contattabile, rispondendo al telefono o alle mail (disconnessione tecnica) ovvero il diritto a concentrare la propria attenzione su qualcosa di diverso rispetto al lavoro (disconnessione intellettuale) recuperando le proprie energie psicofisiche»
- Serve a prevenire i rischi per la salute psicofisica del lavoratore derivanti da un eccesso di lavoro e mantenere una distinzione tra sfera privata e sfera professionale ai fini di un bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro (work-life balance)
- Nasce per contrastare la connotazione labile dei confini tra spazi/tempi lavorativi e non lavorativi

Il diritto alla disconnessione è speculare ad un “dovere di disconnessione” **che spetta al datore di lavoro.**

[Legge n. 81/2017 \(articoli 18-24\)](#)

Art 19 “L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.”

La normativa non fornisce una definizione del diritto alla disconnessione (cosa che farà la legge 61/2021 e la risoluzione europea del 2021), né prevede le specifiche misure da porre in essere per conseguire gli obiettivi menzionati, ma si limita a richiedere che le parti dell'accordo di lavoro agile (di nuovo accordo individuale) identifichino di comune accordo le misure tecniche e organizzative che vogliono applicare al loro rapporto.

Esempi di *misure tecniche* sono quelli relativi a strumenti come pop-up windows, messaggi automatici di assenza dall'ufficio o dal lavoro o, ancora, di disattivazione dei server in certi momenti del giorno. (in alcuni casi si è arrivati a disabilitare l'invio e la ricezione di mail oltre un certo orario attraverso l'interruzione automatica dei server - *Volkswagen*)

Sono invece riconducibili alle c.d. *misure organizzative* quei meccanismi posti in essere per evitare sollecitazioni durante specifici momenti della giornata, quali, per esempio, policy d'uso degli strumenti tecnologici di lavoro, così come azioni formative e campagne di sensibilizzazione.

[Protocollo Nazionale sullo Smart Working del 2021](#)

Il protocollo disciplina la regolazione della disconnessione all'art. 3.

Il Protocollo prevede la possibilità di suddividere la prestazione lavorativa in "fasce orarie", con una "fascia di disconnessione" durante la quale il lavoratore non eroga la prestazione

lavorativa e una "fascia di connessione" durante la quale si svolge effettivamente il lavoro. Durante la "fascia di connessione", il lavoratore dovrebbe rimanere tendenzialmente all'interno dell'orario normale di lavoro e richiedere un'autorizzazione formale per svolgere lavoro straordinario (art 3 comma 4), *perché di norma non dovrebbero essere richieste e autorizzate prestazioni straordinarie.*

[Legge n. 61/2021](#)

art. 2, comma 1-ter "riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati.

L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi"

Con la legge 61/2021, la disconnessione diventa espressamente un diritto vero e proprio, ancorché non assoluto perché sottostante ad eventuali accordi, con la garanzia che tale diritto non abbia ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Per la prima volta, inoltre, il legislatore nazionale prevede quale ulteriore garanzia che l'esercizio del diritto alla disconnessione non possa avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

[Direttiva Europea – Risoluzione del 2021 - recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione](#)

Nel gennaio 2021 il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione in cui invitava la Commissione europea a proporre una legge che consentisse ai lavoratori digitali di disconnettersi al di fuori dell'orario di lavoro per garantire un livello minimo di protezione per i lavoratori nel nuovo mondo digitale del lavoro e proponendo una direttiva sul diritto alla disconnessione.

Di seguito alcune motivazioni esplicitate nella risoluzione:

- **il diritto alla non sollecitazione professionale al di fuori dell'orario di lavoro** nel pieno rispetto della legislazione sull'orario di lavoro e delle disposizioni sull'orario di lavoro nei contratti collettivi e negli accordi contrattuali.
- **Il diritto dei lavoratori di spegnere i propri strumenti digitali**, compresi i mezzi di comunicazione per motivi di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro, senza subire conseguenze per la mancata risposta a e-mail, telefonate o messaggi di testo.
- **l'obbligo dei datori di lavoro di garantire il rispetto del diritto dei lavoratori alla disconnessione**, con informazioni scritte sui metodi da utilizzare per sostenere il diritto alla disconnessione,

- **Riconoscimento del ruolo importante delle parti sociali** per l'attuazione del diritto alla disconnessione adattato alle esigenze e ai vincoli specifici delle imprese a seconda dei diversi livelli, settori e industrie nazionali e regionali.
- **salvaguardie per i lavoratori che invocano il proprio diritto alla disconnessione da qualsiasi vittimizzazione o ripercussione negativa** e un meccanismo per gestire i reclami o la violazione del diritto alla disconnessione.

Accordo sperimentale ACI Informatica (contrattazione collettiva e accordo individuale)

Il diritto alla disconnessione in ACI Informatica è tutelato dai seguenti istituti presenti nell'accordo sperimentale sul lavoro agile:

- Conferma dell'orario di lavoro previsto contrattualmente, che prevede una fascia di connessione ben al di sotto dei limiti preoccupanti dettati dalla legge sull'orario di lavoro.
- Pagamento degli straordinari, se la prestazione lavorativa avviene fuori dall'orario normale di lavoro

In merito al diritto alla disconnessione, l'articolo 3 dell'accordo sperimentale in ACI Informatica disciplina il tempo di lavoro o di connessione nel quale il lavoratore deve essere contattabile.

Art 3: Al fine di garantire il necessario coordinamento e presidio delle attività, nelle giornate in lavoro agile il dipendente dovrà essere contattabile dal proprio responsabile e dai colleghi durante l'intero orario di lavoro. A tal fine, la contattabilità dovrà essere garantita anche nel caso di svolgimento di lavoro straordinario.

Controllo a distanza e privacy

“Occorre preliminarmente considerare che, quando la prestazione di lavoro, che sia o meno a distanza, è svolta con l’ausilio di strumenti tecnologici – ed è, o almeno può essere, il caso del lavoro agile – o, comunque, interagisce con quelli, il lavoratore si trova sottoposto ad un monitoraggio più penetrante, reso possibile dalle apparecchiature informatiche, telematiche e digitali, che lo espongono al rischio di vedere pregiudicati i suoi fondamentali diritti di libertà, di dignità e di riservatezza, nell’ambito del rapporto di lavoro e, persino, della sua vita privata.

La pervasività delle tecnologie, infatti, espone il lavoratore a nuove forme di controllo da parte del datore di lavoro, che richiedono l’individuazione di adeguate modalità di bilanciamento tra la tutela dei legittimi interessi di quest’ultimo al corretto adempimento della prestazione lavorativa e alla difesa del patrimonio aziendale, e la tutela della libertà, della dignità e della riservatezza del lavoratore”

Carla Spinelli (Lo smart working nel settore privato e le sfide per il futuro)(Professoressa Ordinaria di Diritto del lavoro nell'Università Aldo Moro di Bari.)

Normativa in termini di controllo a distanza e privacy

La trasformazione digitale del lavoro e le nuove tecnologie utilizzate per le comunicazioni e la collaborazione dei gruppi di lavoro da remoto:

- moltiplicano le occasioni di **controllo a distanza sul lavoro**.
- generano maggiori **rischi per la privacy dei lavoratori**, vista la mole di dati a disposizione del datore di lavoro

Il potere di controllo del datore di lavoro è disciplinato dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/70) a cui fa riferimento la legge sul lavoro agile.

L’art 4 dello statuto dei lavoratori richiamato dalla legge 81 amplifica questo rischio perché con la sua riforma (2015) ha eliminato il carattere di «assolutezza» del controllo a distanza.

Per gli strumenti di lavoro con cui il lavoratore ha un’interazione diretta (*es. il personal computer o il software*), non vi è infatti necessità di ottenere un accordo sindacale ovvero un’autorizzazione di tipo amministrativo.

Il garante della privacy e l’ispettorato del lavoro hanno però voluto restringere l’insieme degli strumenti di lavoro per i quali non è richiesto l’iter autorizzativo. Ne hanno così dato una definizione, ossia tutti gli *“strumenti che vengono utilizzati da parte del lavoratore in via primaria ed essenziale (indispensabile) per il corretto svolgimento dell’attività lavorativa”*.

La definizione di strumento di lavoro, in termini di stretta “indispensabilità” per lo svolgimento della prestazione lavorativa, ha l’effetto di allargare l’area degli impianti soggetti ad autorizzazione.

Il garante della Privacy, nel provvedimento sul “Trattamento di dati personali dei dipendenti mediante posta elettronica e altri strumenti di lavoro – 13 luglio 2016” afferma *che “possono essere considerati “strumenti di lavoro” il servizio di posta elettronica offerto ai dipendenti (mediante attribuzione di un account personale) e gli altri servizi della rete aziendale, fra cui anche il collegamento a siti internet. Costituiscono parte integrante di questi strumenti anche i sistemi e le misure che ne consentono il fisiologico e sicuro funzionamento al fine di garantire un elevato livello di sicurezza della rete aziendale messa a disposizione del lavoratore”.*

Qui vi rientrano ad esempio i sistemi di logging per il corretto esercizio del servizio di posta elettronica, con conservazione dei soli dati esteriori, i sistemi di filtraggio anti-virus che rilevano anomalie di sicurezza nelle postazioni di lavoro o sui server per l'erogazione dei servizi di rete; i sistemi di inibizione automatica della consultazione di contenuti in rete inconferenti rispetto alle competenze istituzionali, senza registrazione dei tentativi di accesso).

Rientrano, invece, nella seconda categoria gli strumenti (soggetti ad iter autorizzativo) che consentono di svolgere un'attività di controllo, in background, ed in modo del tutto indipendente rispetto alla normale attività dell'utilizzatore, attraverso il ricorso ad operazioni di filtraggio, blocco, controllo e tracciatura costanti.

Il datore di lavoro deve rispettare, nell'applicazione del potere di controllo, i principi di trasparenza, limitazione delle finalità e deve ridurre al minimo il trattamento dei dati sensibili del dipendente.

Il trattamento dei dati è regolato dal terzo comma dell'articolo 4 dello statuto che in termini di privacy e trattamento dei dati, obbliga il datore di lavoro, nell'effettuare controlli a distanza, a dimostrare di avere applicato correttamente la normativa sulla privacy:

- Valutazione Impatto privacy (**DPIA**) previsto dall'art. 35 del GDPR, (mappatura degli strumenti di controllo a distanza e verifica di eventuali rischi sui diritti e sulle libertà dei lavoratori) Nell'effettuare controlli a distanza, si effettua anche un trattamento di dati personali ed è necessario che il datore di lavoro dimostri di avere applicato correttamente la normativa sulla privacy:
- Valutazione Impatto privacy
- Rispettare i principi di trasparenza informando i lavoratori su tali strumenti di controllo.

Pertanto, le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 4 della legge 300/70, potranno essere validamente utilizzate ai fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che il lavoratore sia stato adeguatamente informato in merito alle modalità con cui il controllo viene posto in essere dalla società, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196.

Questo perché **il controllo occulto** è un trattamento dei dati personali vietato, ed è necessario quindi evitare di realizzare monitoraggi continuativi sulla prestazione adottando

dei software che registrano per tutta la giornata lavorativa la presenza del prestatore all'interno del sistema informatico.

Accordo sperimentale ACI Informatica (contrattazione collettiva e accordo individuale)

L'art 7 - Potere direttivo e di controllo del datore di lavoro dell'accordo individuale, sottolinea che Il potere direttivo e di controllo del datore di lavoro saranno sempre esercitati nel rispetto delle previsioni di cui alla legge n. 300/1970.

Da sempre in Aci informatica sono stati i rapporti di forza a regolare questa materia.

Sono stati firmati accordi per impedire che il controllo a distanza potesse generare il rischio di un uso improprio dei dati che venivano gestiti da SW installati dall'azienda per vari scopi.

Salute e sicurezza e lavoro agile

Analisi Normativa Salute e sicurezza

Venendo meno, per espressa previsione legislativa, i vincoli di tempo e luogo di svolgimento della prestazione lavorativa (l'assenza di riferimenti spazio-temporali), diventa complicato definire un perimetro entro il quale disciplinare la salute e sicurezza dei lavoratori in modalità agile.

Nella legge inoltre non è presente un esplicito riferimento al testo unico sulla salute e sicurezza dei lavoratori, ma la materia è affidata anche in questo caso all'accordo individuale.

Il legislatore, nell'ottica di semplificare anche gli adempimenti sulla salute e sicurezza a capo delle imprese, ha emanato una legge piuttosto minimalista che non tutela la salute e sicurezza dei lavoratori con il dovuto approfondimento.

Quindi è necessario coordinare le disposizioni previste dalla legge del 2017 con quelle presenti nel TU del 2008, con la Carta Costituzionale, con la direttiva europea quadro, con il codice civile per evitare che venga trasferito sul lavoratore l'obbligo di prevenzione e protezione di se stesso.

Ad oggi il tema sulla salute e sicurezza in lavoro Agile è disciplinato dalle seguenti normative:

- **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea - Articolo 31 - Condizioni di lavoro giuste ed eque**
Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.
- **Carta Costituzionale - Articoli 2,32,36 comma 2, 41 comma 2**
Art 32 *La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.*

Art 36 comma 2 *La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.*

Art 41 *L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali e ambientali*
- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** – Testo unico sulla salute e la sicurezza

- **Legge n. 81/2017**
- **Direttiva 89/391 ("direttiva quadro" sulla SSL)**

Luogo di lavoro

I luoghi e i tempi di lavoro, unitamente al potere del datore di lavoro di determinarli, sono da sempre il substrato sul quale si è innestato l'obbligo di sicurezza e l'intera organizzazione preventiva

L'ambiente di lavoro ha però subito nel tempo una mutazione venendo ad essere considerato tale qualsiasi spazio in cui il lavoratore svolga la propria prestazione di lavoro

Pertanto, l'obbligo di sicurezza si è svincolato sempre di più dal legame stretto con l'azienda generando delle crepe su tutto l'impianto legislativo.

Nel telelavoro rimangono ancora stretti e disciplinati i legami con il luogo di lavoro sebbene al di fuori dei locali aziendali. Questo perché le caratteristiche del luogo di lavoro nel telelavoro sono:

- luogo di lavoro concordato
- postazione fissa fuori la sede aziendale
- accesso al luogo di lavoro del datore di lavoro e RLS
- organizzazione postazione di lavoro
- dispositivi di protezione individuale
- Prevenzione dell'isolamento del telelavoratore

Nel lavoro agile, invece questi legami sono molto più allentati, perché il luogo assume queste caratteristiche:

- «Senza precisi vincoli di luogo di lavoro»
- «senza una postazione fissa»
- «in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno»
- «il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile»

Di conseguenza queste caratteristiche del lavoro agile

- indeboliscono il legame con il luogo di lavoro e con i mezzi e gli strumenti di lavoro
- rendono complicato definire un perimetro entro il quale disciplinare la salute e sicurezza dei lavoratori in modalità agile perché il datore di lavoro non ha piena conoscenza e pieno controllo dell'ambiente di lavoro
- enfatizzano la responsabilità e il dovere di collaborazione del lavoratore, ponendo pratici problemi di equilibrio del principio di responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c

(Art 2087 cc: 'L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro)

- Assottigliano la responsabilità del datore di lavoro

La normativa

La legge dispone quindi solo i seguenti adempimenti:

«Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalita' di lavoro agile»

Ma in che modo?

«..a tal fine il datore di lavoro consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalita' di esecuzione del rapporto di lavoro.»

Inoltre **«Il datore di lavoro e' responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.»**

L'informativa però da sola non è sufficiente a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori e a dispensare il datore di lavoro da altri obblighi, per le seguenti motivazioni:

- Si andrebbe contro ai principi europei che richiedono di incrementare le tutele per le modalità di lavoro flessibile
- Contro ai principi costituzionali dove la tutela della salute NON può essere sacrificata al perseguimento di valori quali la competitività delle imprese
- Introdurrebbe un assetto di tutele fortemente squilibrate a favore del datore di lavoro e a svantaggio del lavoratore
- Inoltre i lavori preparatori della legge avevano dato luce a proposte che andavano espressamente in questa direzione, ma sono state bocciate, da ciò potendosi desumere, al contrario, una diversa volontà del legislatore.

Inoltre l'art 22 prevede anche che **«Il lavoratore e' tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.»**

La posizione del datore di lavoro appare alleggerita dall'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro

Al contrario tanto maggiore è il grado di precisazione del luogo, tanto maggiori sono gli obblighi di sicurezza del datore di lavoro.

La giurisprudenza ha a tal fine integrato l'obbligo di informativa con altri obblighi fondamentali in capo al datore di lavoro:

- valutare se limitare i luoghi in cui il lavoratore può svolgere la sua attività
- formazione e informazione
- inserire nel DVR inserendo i rischi specifici legati al lavoro agile
- attuare le misure di prevenzione e la sorveglianza sanitaria

- assicurare la conformità alla normativa degli strumenti dati in dotazione al lavoratore
- risponde della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnanti al lavoratore

Diritto di tutela contro gli infortuni e le malattie professionali (art. 23 L. 81/2017)

Con la circolare n. 48 del 2 novembre 2017 INAIL fornisce le prime istruzioni operative relative alla **legge 22 maggio 2017, n. 81 art. 23**.

- il lavoro agile è una modalità flessibile di lavoro subordinato rispetto all'orario e al luogo della prestazione lavorativa che, per la parte resa fuori dei locali aziendali, è eseguita senza una postazione fissa, ma che comunque comporta l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali
- gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa
- gli infortuni 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 sono tutelati quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza
- il lavoratore "agile" è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale
- In caso di infortunio o malattia professionale, i lavoratori/le lavoratrici 'agili' devono fare la segnalazione all'azienda (come coloro che lavorano 'in sede') seguendo le procedure interne

In questo quadro, l'accordo (individuale) istitutivo del lavoro agile rappresenta lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche (n.b. più i vincoli sono rigorosi più si va contro la finalità della conciliazione lavoro-vita privata, che è il punto di partenza del lavoro agile).

Analisi benefici e rischi del lavoro Agile per la Salute e Sicurezza

Umberto Eco divide in «**apocalittici e integrati**» gli atteggiamenti verso cui la folla può tendere facilmente di fronte all'innovazione.

Tale citazione la possiamo usare anche per rendere bene l'idea di come è, ed è stata, accolta questa nuova forma di lavoro più «agile». Ci sono gli *apocalittici* che si focalizzano esclusivamente o prevalentemente sui rischi, e gli *integrati*, che, presi dall'entusiasmo per le opportunità offerte dal nuovo strumento, tralasciano di valutarne appieno le conseguenze.

Quello che è certo è che l'ambiente lavorativo nel lavoro agile subisce importanti trasformazioni che naturalmente hanno ripercussioni sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

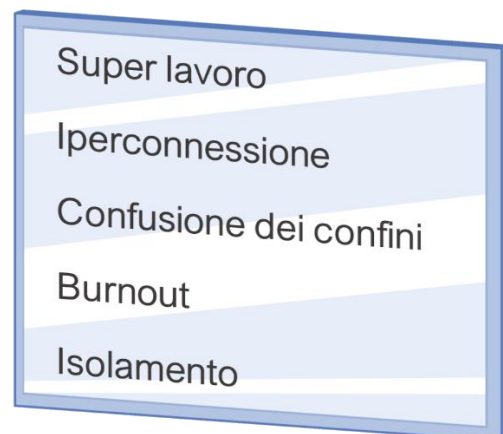
Il luogo di lavoro viene collocato fuori dai locali aziendali e quindi i rischi per la salute e la sicurezza, sono per lo più correlati all'esecuzione della prestazione in luoghi non progettati per un utilizzo lavorativo, con tutte le disfunzioni e interferenze che ciò provoca.

Quindi **Work-life blending** (commistione tra lavoro e vita privata) o **Work-life balance** (equilibrio corretto tra lavoro e vita privata)?

Riteniamo che non ci sia una risposta univoca a questa domanda perché se si mettono a confronto i rischi con le opportunità, si può ben notare che gli uni siano lo specchio delle altre.

Benefici e rischi

Lavorare senza vincoli di tempo
Lavorare ovunque
Conciliazione tempi di vita e di lavoro
Lavoro per obiettivi
Autonomia



Per non vanificare quelli che sono i benefici del lavoro agile è importante:

- **una consapevolezza** anche di quali sono i rischi di lavorare a distanza
- **una conoscenza** della gestione e modulazione **del tempo** di lavoro affinché non invada quello della sfera privata
- **un giusto equilibrio** tra lavoro a distanza e lavoro in presenza

Benefici e rischi

I potenziali benefici apportati dal lavoro agile nelle nostre vite:

- **bilanciamento tra la vita privata e quella lavorativa** con il miglioramento della conciliazione vita-lavoro
- **risparmio economico e risparmio di tempo** dovuto al tragitto casa-lavoro-casa
- nella gestione degli impegni familiari e nella cura della casa
- **Maggiore autonomia** nell'esecuzione della prestazione lavorativa

I possibili rischi per la salute e la sicurezza:

- **offuscamento dei confini** tra vita privata e vita professionale in un ambiente a basso tasso di fisicità e ad alto grado di porosità

“a basso tasso di fisicità: perché “virtuale o, meglio digitale, fatto di connettività diffusa e postazioni di lavoro informatiche, con caselle di posta elettronica, piattaforme, intranet aziendale, servizi cloud, social network, sistemi virtuali di archiviazione dei documenti

ad alto grado di porosità”: perché “la postazione di lavoro viene fisicamente trasferita in una sede non meglio precisata, suscettibile di coincidere e confondersi, a volte pericolosamente, con gli spazi pubblici e privati di vita del lavoratore.

- **perdita della dimensione collettiva e sociale** che può portare all'isolamento
- **difficoltà a gestire i tempi di lavoro** (perdita di cognizione della durata della giornata lavorativa, aumento dei ritmi e rinuncia alle pause di lavoro)
- **scarsa attenzione all'ergonomia** con potenziali rischi per la salute

Abbiamo raggruppato in tre gruppi i comportamenti o eventi che possono generare rischi alla nostra salute

1. Input lavorativi (organizzazione del lavoro)

- Una valutazione non condivisa o non realistica dei carichi di lavoro, spesso non distribuiti in maniera equilibrata dal management
- Una difficoltà/impossibilità a delegare parte dei propri carichi da parte del lavoratore.
- Necessità, quasi patologica, di essere sempre reperibili, anche nel tempo libero
- molto spesso viene travalicato il senso di responsabilità lavorativa diventando un'azione automatica, ai limiti del patologico.

2. Aspetti relativi alla socializzazione

- meno opportunità di scambio e di confronto tra colleghi, minando quello che viene definito il supporto sociale
- non più “*vado a lavorare*” (relazioni umane), ma “*mi collego al lavoro*” (relazioni informatiche, connessioni)
- non più “*incontri di lavoro*”, ma semplici “*visioni*” di colleghi, clienti e fornitori tramite piattaforme e via internet.

- impoverimento della comunicazione informale

3. Confini sfera privata e lavorativa

- Creazione di un «corridoio» tra il lavoro e la casa in cui il lavoro invade gli spazi familiari, sia fisici (con computer in giro per la casa, salotti divenuti uffici, cucine con postazioni lavorative etc.), sia emotivi
- “destrutturazione del tempo” mentre si lavora, si svolgono attività domestiche, attività di assistenza, gestione familiare o aiuto ai figli, il tutto mischiato in un frullatore di ruoli, azioni, impieghi.

Burnout

E' una situazione di stress, esaurimento o sfinimento che nasce in ambito lavorativo e si protrae a lungo nel tempo anche fuori del luogo di lavoro. Il burnout è stato classificato nel 2019 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) **come fenomeno occupazionale**.

In condizioni normali il *burnout* è in genere legato alla percezione di uno squilibrio tra le richieste-esigenze professionali e le proprie risorse disponibili.

Lo smartworking ha purtroppo accentuato il fenomeno per due motivi:

- ❖ **l'incapacità o impossibilità di disconnettersi dal lavoro;**
- ❖ **Il venir meno degli aspetti relazionali e ricreativi legati alla routine lavorativa**

Gli studi dimostrano che i livelli record di stress e preoccupazione quotidiani sono persistiti dall'inizio della pandemia, ma **i lavoratori arrivano a un livello di burnout ora più velocemente che mai**

Pertanto il datore di lavoro dovrà effettuare la valutazione dei rischi per la categoria 'lavoro agile', poi fare attività di formazione, informazione, sorveglianza sanitaria, inoltre durante la valutazione del rischio 'stress lavoro-correlato' dovrà tenere conto della eventuale dilatazione dei tempi di lavoro, insufficienza dei riposi, isolamento, ecc.ecc.

Tecnostress: conoscerlo per combatterlo

“Qualsiasi impatto negativo su atteggiamenti, pensieri, comportamenti o sulla psicologia causati direttamente o indirettamente dalla tecnologia”. (Rosen e Weil psicologi)

E' un disturbo psicologico che può causare anche disturbi fisici che se sottovalutato può portare ad un impedimento nello svolgimento delle attività quotidiane e di relazione. Deriva:

- ❖ **dall'incapacità di gestire le tecnologie informatiche** (complessità, velocità)
- ❖ **dal sovraccarico cognitivo** troppe informazioni da gestire rendendo difficile l'adozione di decisioni coerente sulla quale focalizzare l'attenzione.

Il modello più completo per la comprensione del tecnostress è stato definito nel 2008 in uno studio condotto da T.S. Ragu-Nathan e colleghi.

Questi, infatti, hanno proposto un modello per la comprensione del tecnostress, identificando alcuni tecnostress creators (tecnostressori)

La tecnologia, se usata senza alcuna forma di moderazione, può avere questi effetti:

- **Techno-overload:** le ICT moderne permettono di lavorare più velocemente e più a lungo, ma al di sopra di quelle che sono le capacità dei lavoratori; in questo modo si sentono “sovraccaricati” e non sono capaci di porre dei limiti rispetto alle informazioni in entrata;
- **Techno-invasion:** la capacità delle ICT di rendere la persona sempre reperibile impedisce di separare il lavoro dalla vita privata; ciò porta a sperimentare sensazioni di non essere mai liberi da queste tecnologie e che il loro tempo e il loro spazio siano stati invasi;
- **Techno-complexity:** i continui aggiornamenti delle ICT le rendono sempre più difficili da imparare ad utilizzare, obbligando i lavoratori a spendere gran parte del loro tempo nel tentativo di padroneggiarle; di conseguenza, la percezione che le ICT da utilizzare siano complesse può far scaturire nei lavoratori un senso di avversione, paura ed ansia;
- **Techno-insecurity:** questi continui aggiornamenti che consentono alle ICT di cambiare rapidamente possono portare i lavoratori a sentirsi minacciati da queste, a causa delle quali temerebbero di perdere il proprio lavoro perché sostituiti da nuove ICT o da colleghi che ne hanno una maggiore padronanza;
- **Techno-uncertainty:** i continui cambiamenti delle ICT, inoltre, possono creare nei lavoratori insicurezza per la necessità di aggiornamenti sempre richiesti da queste che, oltre ad essere un processo delicato poiché comportano la presa di decisioni rispetto alla configurazione e alla modificazione delle stesse, successivamente i lavoratori potrebbero riscontrare comunque problemi relativi alla poca documentazione, agli errori dei programmi, alla perdita dei dati e alla mancanza di un adeguato supporto tecnico.

Gli effetti del tecnostress sulla persona, se non individuati per tempo, possono degenerare fino ad avere seri effetti sullo svolgimento delle attività quotidiane, oltre che sull'operatività aziendale (con influenze sull'impegno dedicato, la soddisfazione sul lavoro e alti tassi di assenteismo e turnover).

Dal 2007, grazie a una sentenza, il tecnostress è riconosciuto come malattia professionale. Da allora nei settori a rischio (per esempio le aziende informatiche e i call center) il documento della valutazione del rischio stress lavoro correlato deve tenere conto anche del tecnostress.

Altre Dipendenze tecnologiche

Workaholism ossia dipendenza patologica dal lavoro. Si riferisce a persone la cui necessità di lavoro diventa così forte da costituire un pericolo per la loro salute, la felicità personale, le relazioni interpersonali e il funzionamento sociale (Oates, 1971). La tecnologia ha reso il Workaholism più diffuso che mai, a causa della possibilità di rimanere iperconnessi **con il lavoro che può seguire la risorsa umana in qualsiasi luogo**

Vamping, ovvero l'abitudine di stare svegli di notte per controllare social e nuovi contenuti, leggere mail

Nomofobia (NO Mobile Phone PhoBIA), condizione psicologica che può svilupparsi in tutti i soggetti che manifestano l'irrazionale timore/paura di rimanere 'sconnessi'/'allontanati' dalla possibilità di rimanere 'collegati' mediante il proprio smartphone.

Bibliografia

- **Libro smart-working-reloaded**
Pesenti - Scansani
- **Sicurezza e lavoro agile**
Carla Ponterio
- **Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma**
MARIA TERESA CARINCI Università degli Studi di Milano ALESSANDRA INGRAO
Università degli Studi di Milan
- **Il lavoro agile nella legge n. 81/2017 Flessibilità o destrutturazione del rapporto?**
Domenico Iodice - Riccardo Colombani
- **La tutela della salute e sicurezza del lavoro agile nello smart working - Inquadramento giuridico e sfide normative**
Debora Gentilini e Giovanna Filosa
- **Storia di una transizione tra Telelavoro e lavoro agile**
Ciro D'ambrosio
- **La tutela della privacy del lavoratore controllato a distanza**
Borsa di studio "Costanzo iorio"
- **WP 249** - Parere 2/2017 sul trattamento dei dati sul posto di lavoro
- **Smart working _ le regole per il controllo a distanza (fisco e tasse)**
- **Smart working e privacy, cosa è lecito per il datore di lavoro (fisco e tasse)**
Andrea Cittero
- **Controlli nel rispetto della privacy**
Bottini - Sole 24 ore