



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Lavoro agile emergenziale
tra obblighi di tutela della persona
ed esigenze dell'impresa**

CLAUDIA OGRISEG
Università di Milano

vol. 7, no. 1, 2021

ISSN: 2421-2695





Lavoro agile emergenziale tra obblighi di tutela della persona ed esigenze dell'impresa

CLAUDIA OGRISEG

Avvocatessa

Università di Milano

Dottoranda di ricerca in Diritto del lavoro e Relazioni Industriali

claudia.ogriseg@ogriseg.legal

ABSTRACT

The need to contain the pandemic in the past year has given a formidable boost to the use of human resources in a smart way. Companies have had the opportunity to employ their employees by derogating from the rules defined in Law 81/2017. The emergency discipline has introduced a simplification that has apparently facilitated the use of remote work performance, leaving the structure of responsibility for companies unchanged.

This extraordinary opportunity to experiment with the agile way of working has led companies to use their human resources remotely without a precise risk analysis, without adopting adequate security measures, without regulation on management, disciplinary and control power. Smart working was used as a business continuity tool, but according to Istat, the Italian labor market has experienced a drop in productivity, a drop in efficiency, as well as negative consequences on the interpersonal relationships of workers.

The study intends to examine how, during the use of smart working, extensive employer obligations to protect the physical and moral personality of employees persist and the need for an adequate risk assessment that allows the

preparation of timely information on the health risks and on the processing of personal data. The need to protect companies, personal data being processed and secret company data in the case of smart working suggests adopting an organizational system that develops new methods of remuneration linked to the achievement of objectives and that allows effective and efficient internal disciplinary control on the worker and on the activities so as to allow, in the most serious cases, the possible intervention of the police with computer search tools.

The final reflections analyze the need / opportunity to organize the use of smart working in a uniform manner within the company, enhancing the potential of smart contracts via blockchain to protect employers' needs for accountability.

Keywords: smart working; employer's obligations; monitoring power; disciplinary power; personal data; GDPR; risk assessment; smart contract; blockchain.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13170>

Lavoro agile emergenziale tra obblighi di tutela della persona ed esigenze dell'impresa

SOMMARIO: 1. L'apparente semplificazione della normativa emergenziale sul "lavoro agile" e il persistere di ampi obblighi e responsabilità datoriali. – 2. L'assetto delle tutele a protezione del lavoratore "agile": a) le garanzie per la salute e sicurezza. – 3. (segue): b) le garanzie per la protezione dei dati personali. – 4. L'impiego del lavoro "agile" emergenziale durante la pandemia secondo le indagini. – 5. Le possibili strategie per la soluzione alle criticità di efficienza e produttività del lavoro agile emerse durante la pandemia: a) la definizione delle forme di esercizio del potere direttivo, organizzativo con indicazione di fasi, cicli, obiettivi, strumenti di lavoro e previsione degli indicatori di efficienza/produttività. – 6.(segue): b) la definizione del potere di controllo all'esterno dei locali aziendali tra esigenze di verifica delle attività rese in modalità agile e i limiti all'utilizzabilità degli elementi di prova raccolti in occasione dell'utilizzo degli strumenti di lavoro PC/tablet/smartphone e dei software nonché tramite fonti OSINT (art.4 co.1-2 l. n. 300/1970). – 7. L'esigenza/opportunità di regolare a livello aziendale in maniera uniforme il lavoro agile e sfruttare *blockchain* e *smart contract* a garanzia delle esigenze datoriali di *accountability* in materia di salute e sicurezza/protezione dei dati personali.

1. L'apparente semplificazione della normativa emergenziale sul "lavoro agile" e il persistere di ampi obblighi e responsabilità datoriali

Le esigenze di contenimento della pandemia hanno dato in quest'ultimo anno un formidabile impulso all'impiego di risorse umane in "modalità agile" ⁽¹⁾. Nella disciplina adottata ormai più di un anno fa il Governo ha consentito alle aziende di attivare unilateralmente la "modalità agile", nelle aree considerate a rischio nelle situazioni di pandemia nazionale/locale, in qualunque rapporto di lavoro subordinato e in assenza di accordo individuale, pur nel rispetto dei principi dettati dalla l. n.81/2017 ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Si pensi alle "chiusure" delle attività produttive in relazione ai codici Ateco considerate a maggior rischio contagio previste dapprima nel d. P. C. M. 11 marzo 2020, poi nel d. P. C. M. 22 marzo 2020 che ha disposto la chiusura fino al 3 aprile 2020, poi ancora nel d. P. C. M. 1 aprile 2020 che ha prorogato la chiusura sino al 13 aprile, nonché al d. P. C. M. 10 aprile 2020 che l'ha ulteriormente prorogata fino al 3 maggio 2020, nel d. P. C. M. 26 aprile 2020 che ha introdotto ulteriori codici Ateco relativi alle attività consentite prolungando la misura fino al 17 maggio 2020 e al d. P. C. M. 3 novembre 2020 che ha introdotto misure di sospensione legate a una classificazione delle regioni italiane in aree, per il tramite di apposita ordinanza del Ministro della salute secondo livelli di criticità di contagio inibendo l'esercizio di attività precisamente individuate.

⁽²⁾ Cfr. C. Alessi – M.L. Vallauri, *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in O. Bonardi – U. Carabelli – M. d'Onghia – L. Zoppoli, *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse Roma, 2020,

L'urgenza di non fermare totalmente l'economia del Paese ha portato a semplificare requisiti di "regolarità amministrativa" per l'impiego del lavoro in modalità "agile", senza tuttavia modificare strutturalmente il complessivo assetto della disciplina di riferimento (l. n.81/2017; d. lgs. n.81/2008 e s. m. i. con art.2087 c.c.; Reg. UE n.2016/679 con d. lgs. n.196/2003 e s. m. i.; art.4, l. n.300/70 e s. m. i.). Ai lavoratori sono stati riconosciuti veri e propri diritti all'accesso a una modalità "agile" di prestazione del lavoro ⁽³⁾. Alle aziende è stata consentita la possibilità di impiegare i propri dipendenti senza essere costrette a concordare alcunché individualmente con ciascun dipendente in deroga agli artt.18-23, l. n.81/2017, con una solo apparente semplificazione degli oneri e obblighi.

Complice l'apparente semplificazione generata dalla normativa emergenziale il lavoro "agile" o *smart working* è stato "svilito" a variante lessicale del lavoro in remoto. Abbandonata dalla normativa emergenziale la strategia di affidarsi alla negoziazione individuale, le imprese non sono riuscite a dedicare la dovuta attenzione per la creazione di un quadro di regole che delineasse nuove "forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro".

Risultano limitati, se non addirittura assenti durante la pandemia, la definizione da parte delle aziende di nuove modalità di esercizio della prestazione, la distribuzione oraria della prestazione, i tempi di riposo o le misure tecniche organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dagli strumenti tecnologici di lavoro, così come l'estensione dei poteri direttivo, disciplinare e di controllo all'esterno dei locali aziendali (secondo quanto prescritto dagli artt.19 e 21, l. n.81/2017 e art.4 l. n.300/1970 e s. m. i.). Il lavoro "agile" nell'emergenza, spesso disposto in assenza di accordo individuale, è stato sovente carente di una definizione condivisa dei contenuti dei poteri datoriali.

131; I. Senatori, *Attivazione del lavoro agile e poteri datoriali nella decretazione emergenziale* in *GiustiziaCivile.com* 24 marzo 2020; S. Cairoli, *Il lavoro agile*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Tomo I, Ed. VIII, Wolters Kluwer Milano, 2020, 96.

⁽³⁾ Grazie al d. P. C. M. 23 febbraio 2020 e alle misure di contenimento della diffusione del Covid-19 contenute in decreti legge il lavoro in modalità "agile" è stato uno strumento in alcuni casi "imposto" con riconoscimento di un vero e proprio diritto del dipendente a poter utilizzare la modalità (art. 90, co.4, d. l. n.34/2020 conv. in legge n.77/2020; d. l. n.125/2020 conv. in legge n.159/2020). Si veda M. Brollo, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica* in D. Garofalo, M. Tiraboschi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, in V. Filì - F. Seghezzi (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, in *Adapt Labour Studies e-book series* n.89/2020, 167-208.

2. L'assetto delle tutele a protezione del lavoratore "agile": a) le garanzie per la salute e sicurezza

La percepita semplificazione delle misure emergenziali ha finito per consentire uno "svilimento" del lavoro "agile" con una diffusa sottovalutazione da parte delle imprese dei rischi e delle responsabilità connesse all'impiego di questa modalità di lavoro subordinato. A un esame attento, la disciplina emergenziale del lavoro in modalità "agile" non ha comportato deroghe significative all'assetto di responsabilità riconducibili al datore di lavoro. Non ci sono state modifiche alle norme a tutela dell'integrità psico-fisica del dipendente nelle relazioni di lavoro, né a quelle che regolano il trattamento dei dati personali poste a presidio di diritti e libertà fondamentali della persona. La normativa emergenziale si è limitata ad escludere l'obbligatorietà di un accordo individuale e a semplificare alcuni obblighi informativi.

Tuttavia le descritte semplificazioni hanno lasciato il datore di lavoro responsabile, anche durante la pandemia, della salute e della sicurezza del lavoratore "agile" non solo per effetto della l. n.81/2017, ma altresì del d. lgs. n.81/2008 e s. m. i. La declinazione degli obblighi di sicurezza per le modalità di lavoro "agile", contenuti nei principi generali comunitari e nazionali, comporta il persistere delle note responsabilità datoriali riguardo la salute e la sicurezza del lavoratore "agile" (art.22 co.1, l. n.81/2017), nonché riguardo il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati qualora si opti per il modello COPE *Corporate Owned Personally Enabled* (art.18, co.2, l. n.81/2017) ⁽⁴⁾.

Durante la pandemia il datore di lavoro è rimasto obbligato ad adottare misure generali di tutela che presuppongono una "valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza" e una "programmazione della prevenzione mirata ad un complesso che integri in modo coerente (...) l'influenza (...) dell'organizzazione del lavoro". L' "eliminazione dei rischi (...) (o) la loro riduzione al minimo" deve essere perseguita tramite "il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro". Inoltre deve essere garantita una "informazione e formazione adeguate per i lavoratori" e una

⁽⁴⁾ Nella disciplina di emergenza è stata consentita la scelta datoriale di optare per il modello BYOD *Bring Your Own Device* con disapplicazione dell'art.18 co.2, l. n. 81/2017 (art. 87, co. 2, d. l. n. 18/2020, n. 18, conv. con modifiche dalla l. n. 27/2020).

“programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi” (art.15, co.1, d. lgs. n.81/2008 e s. m. i.).

La cd. proceduralizzazione dell'obbligo di “massima sicurezza tecnologicamente fattibile” non è stata temporaneamente semplificata continuando ad obbligare il datore di lavoro ad attivarsi secondo quattro direttrici: valutazione e prevenzione; programmazione; partecipazione informata dei destinatari della protezione; aggiornamento tecnico continuo delle misure adottate (art. 2087 c. c. e d. lgs. n.81/2008 e s. m. i.). Il datore di lavoro è rimasto vincolato ad analizzare e valutare tutte le possibili ripercussioni dell'impiego “agile” ri-elaborando e/o revisionando il documento di valutazione del rischio (cd. DVR - cfr. art.28, co.1 e 1bis, e art.29 co.3, d. lgs. n.81/2008 e s.m.i.).

Il lavoratore “agile” è viceversa rimasto libero di scegliere il luogo di lavoro, tuttavia nessuna modifica è stata apportata all'obbligo di verifica preliminare sull'idoneità e sicurezza dell'ambiente in cui si appresta a lavorare. In effetti “ogni tipologia di spazio può assumere la qualità di “luogo di lavoro” a condizione che ivi sia ospitato almeno un posto di lavoro o esso sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro e il datore di lavoro è responsabile della valutazione del rischio cui il lavoratore potrebbe essere esposto” (5).

E si osservi che simili valutazioni non riguardano solo l'eventuale esigenza di adeguare le postazioni di lavoro “remotizzate” riducendo/escludendo i rischi fisici “tradizionali” caratteristici delle postazioni di lavoro negli uffici. Ci si riferisce ai requisiti di sicurezza elettrica e antincendio da garantire ai luoghi eletti a postazione lavorativa, a quelli ergonomici della seduta, della scrivania, del monitor del PC per eliminare i rischi muscoloscheletrici ovvero ai requisiti illuminotecnici per eliminare i rischi di affaticamento visivo. Tutti adeguamenti che, rientrando nelle misure di *welfare* aziendale, potrebbero essere adottati dal dipendente e rimborsati dall'azienda a titolo di *fringe benefit* quindi essere considerate reddito da lavoro e deducibili ai fini del reddito di impresa (cd. *bonus smartworking* misura prevista per il 2020 nell'art.112 d. l. n.104/2020 e replicata nel decreto sostegni conv. in l. n.69/2021) (6).

(5) Cfr. Cass. sez. pen. 27 giugno 2017, n. 45808.

(6) Si tratta di strumenti di *welfare* aziendale a cui viene riconosciuta un'esenzione fiscale, che non concorrono alla formazione del reddito e che richiesti all'azienda saranno pagati dallo Stato fino a 516 euro per ciascun lavoratore. Cfr. l'art. 112 d. l. n.104/2020

Si tratta altresì di adottare misure finalizzate a ridurre/eliminare i rischi connessi alla modalità “agile” di esecuzione della prestazione lavorativa: persiste l’obbligo datoriale di valutare “tutti i rischi” che potrebbero interessare l’attività in remoto del dipendente tra cui per esempio anche quello di *stress* lavoro correlato (7). In effetti, già l’art.19 l. n.81/2017 suggeriva l’adozione di “misure tecnico-organizzative” necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro tra le politiche di prevenzione per il lavoratore “agile” (8).

In sintesi l’utilizzo di risorse umane in “modalità agile” vincola il datore di lavoro ad esaminare le modifiche delle postazioni e dell’organizzazione del lavoro nonché quelle attinenti al controllo dei dipendenti. Se è vero che l’eterodirezione delle energie lavorative prescinde da una rigida predeterminazione del luogo della prestazione con il conseguente venir meno di rischi significativi (si pensi a quello biologico dovuto alla pandemia), è anche vero che l’organizzazione del lavoro in modalità “agile” genera diversi e ulteriori rischi che debbono essere comunque analizzati, contenuti e monitorati dalle aziende.

Il datore di lavoro, anche nella disciplina emergenziale, continua ad essere obbligato a ri-valutare i rischi all’integrità psico-fisica, in occasione di modifiche dell’organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza (art.29, d. lgs. n.81/2008 s. m. i.) nonché, come vedremo, a riesaminare e aggiornare, in quanto titolare del trattamento dei dati personali, misure tecniche ed organizzative adeguate adottate a protezione delle informazioni personali (art.24, par.1, Reg. UE n.2016/679). Nonostante le semplificazioni adottate nella normativa emergenziale in tema di lavoro “agile” ogni azienda è comunque tenuta a seguire i dettami prescritti nel d. lgs.

“l’importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall’azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell’art.51, co. 3, d. P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 è elevato ad euro 516,46”. Cfr. gli interpelli dell’Agenzia delle Entrate n.314/2021 e n.328/2021 sull’assoggettabilità dei rimborsi riconosciuti ai dipendenti impiegati in modalità “agile”.

(7) Cfr. P. Campanella, *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele* in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro. I seminari della Consulta giuridica della CGIL n. 4/2021* in www.bollettinoadapt.it/smart-working-tutele-e-condizioni-di-lavoro/ in cui l’A. riferendosi al lavoro in modalità “agile” parla di lavoro “a basso tasso di fisicità e ad alto grado di porosità” che quindi impone “un’attenzione preponderante andrà indirizzata all’orario, al carico, ai ritmi produttivi, sul versante dei fattori di contenuto del lavoro, e all’interfaccia famiglia/lavoro, nonché ai rapporti sociali con colleghi/superiori, sul versante dei fattori di contesto organizzativo”.

(8) Cfr. R. Di Meo, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, LLL, 2017, fasc. 2.

n.81/2018 e s. m. i. e nell'art.2087 c.c. e ad esaminare e valutare i rischi legati allo svolgimento delle attività in remoto e rese in ambiente domestico, magari in presenza di minori o altri familiari.

L'obbligo di attestare un esame dei rischi potenzialmente presenti nella nuova organizzazione del lavoro potrebbe derivare dall'esigenza di esaminare il possibile aggravamento dei rischi muscolo scheletrici connessi al lavoro reso in ambiente domestico tramite strumenti informatici ovvero il possibile aggravamento dei rischi elettrici legati all'utilizzo di PC/tablet in ambiente non lavorativo. Analoghe considerazioni potrebbero valere per l'esigenza di esaminare la possibile insorgenza di nuovi rischi *stress* lavoro correlato dovuti all'isolamento sociale e alla conciliazione del lavoro con l'aumento dei carichi di cura familiari particolarmente presenti in caso di lavoratori giovani e/o donne.

Non dimentichiamo che nel d. lgs. n.81/2008 all'art.3 co. 10 il datore di lavoro è tenuto a garantire «l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali» (9). Per non parlare dell'esigenza di valutare i rischi alla salute e sicurezza derivanti dalle difficoltà di conciliazione dei tempi di lavoro e dalle esigenze di cura di minori/componenti del nucleo familiare e ancora ai rischi di sovraccarico cd. *burn-out* legati al rischio di confusione tra tempi di lavoro e tempi di riposo per chi resta “prigioniero” di chiamate/ricieste inoltrate a tutte le ore oppure riunioni programmate di continuo (10).

Nella disciplina emergenziale non viene prevista alcuna deroga all'obbligo datoriale di adottare “misure tecnico-organizzative” necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art.19, l. n.81/2017). Né alcuna deroga è prevista all'obbligo di consegnare a dipendente e rappresentante per la sicurezza un'informativa, quantomeno annuale, sui rischi generali e specifici connessi alle particolari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (art.22, co.1, l. n.81/2017).

Nonostante la responsabilizzazione del dipendente, sul lavoratore “agile” continuano a persistere “meri” obblighi di cooperazione all'attuazione

(9) Cfr. C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018, 148 e ss.

(10) L'OIL e Eurofound hanno rilevato come la prestazione svolta con strumenti informatici comporti rischi di interferenze tra lavoro retribuito e vita personale (*Eurofound, Ilo, “Working anytime, anywhere working: the effects on the world of work”*) con conseguenze per la salute del dipendente anche sotto l'aspetto psicologico. Le possibili conseguenze sono insonnia, irritabilità, stress lavoro correlato o sindrome da *burn out*.

delle misure di prevenzione comunque decise dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione anche all'esterno dei locali aziendali (art.22, co. 2, l. n.81/2017).

La regolazione emergenziale dell'impiego "agile" comporta il venir meno dell'obbligo di regolazione a livello individuale, con una semplificazione solo di alcuni obblighi informativi da rendere alla persona impiegata in modalità agile. Si tratta degli obblighi di informazione sui rischi per la salute e sicurezza connessi all'attività svolta e sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate (art.36, co. 2 lett. a) e c), d.lgs. n.81/2008 s.m.i.).

3. (segue): b) le garanzie a protezione dei dati personali

Sostanzialmente immutato risulta altresì l'assetto delle tutele a protezione dei dati personali del lavoratore impiegato in modalità "agile" poste a presidio di diritti e libertà fondamentali della persona che, nel maggio del 2018 con l'entrata in vigore del Reg. UE n.2016/679, è stato profondamente ridefinito ⁽¹¹⁾.

Durante l'emergenza la normativa sul trattamento dei dati personali (Reg. UE n.2016/679; d. lgs. n. 196/2003 e s.m.i.), armonizzata con la disciplina speciale relativa al rapporto di lavoro subordinato volta al bilanciamento tra diversi interessi in gioco (protezione dei dati personali; dignità della persona; tutela dell'impresa; tutela della salute pubblica), ha mantenuto un duplice piano di operatività delle garanzie a tutela dei dati personali dei dipendenti impiegati in modalità "agile" ⁽¹²⁾.

Un piano "generale" che impone al datore di lavoro, in qualità di titolare del trattamento di dati personali, il rispetto dei principi di liceità, necessità, trasparenza, pertinenza, proporzionalità e non eccedenza delle informazioni raccolte sul dipendente e la sua attività (art.5 Reg. UE n. 2016/679).

⁽¹¹⁾ Mi sia consentito rinviare a C. OgriseG, *Il Regolamento UE n. 2016/679 e la protezione dei dati personali nelle dinamiche giuslavoristiche: la tutela riservata al dipendente*, LLI, 2016, 2 (2), R. 27-64. Sul punto si vedano altresì le ricostruzioni di A. Ingraio, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, 2018, 75 ss.; V. Turci, *Il trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro*, in V. Cuffaro – R. d'Orazio – V. Ricciuto (a cura di), *I dati personali nel diritto europeo*, Giappichelli Torino, 2019, 517; V. Cerocchi – V. Colarocco, *I dati personali e la tutela della persona* in Cassano G., Previti S. (a cura di), *Diritto di internet nell'era digitale*, Giuffrè Milano, 2020, 379-390.

⁽¹²⁾ Sul contemperamento di interessi cfr. M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, ADL, 2016, n. 3, 483 ss.

Non ci riferisce solo agli obblighi generali che impongono al datore di lavoro, in quanto titolare del trattamento, di mappare «qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile» proprio dipendente/collaboratore che raccoglie o ha intenzione di raccogliere (art. 4 Reg. UE n.2016/679). In effetti, i dipendenti potrebbero essere identificati, direttamente o indirettamente: «possono essere associat(i) a identificativi online prodotti dai dispositivi, dalle applicazioni, dagli strumenti e dai protocolli utilizzati, quali gli indirizzi IP, i marcatori temporanei (cookies) o identificativi di altro tipo, quali i tag di identificazione a radiofrequenza (...) (e tali) identificativi possono lasciare tracce che, in particolare se combinate con identificativi univoci e altre informazioni ricevute dai server, possono essere utilizzate per creare profili delle persone fisiche e identificarle» (considerando 30 Reg. UE n.2016/679) ⁽¹³⁾.

Ma altresì si fa riferimento agli obblighi generali che impongono al datore di lavoro di individuare le basi giuridiche e le finalità per cui raccoglie e utilizza le informazioni personali dei propri dipendenti comuni o particolari, eventualmente esaminando la possibilità di modificarle nel corso del rapporto ⁽¹⁴⁾. E da ultimo impongono al datore di lavoro di definire gli strumenti/mezzi tramite i quali svolge operazioni di trattamento e i destinatari dei dati raccolti e utilizzati, stabilire le modalità e tempi di conservazione adottando adeguate misure di sicurezza ⁽¹⁵⁾.

Un piano “speciale” previsto dalla normativa giuslavoristica, strettamente connesso alle peculiarità del rapporto contrattuale di lavoro, che garantisce l’equilibrio dei rapporti considerando la particolare soggezione del dipendente/interessato al trattamento dei dati rispetto al datore di lavoro/titolare del trattamento (art.80 Reg. UE n.2016/679).

Si tratta di un piano di tutele speciali che impone al titolare del trattamento in quanto datore di lavoro di rispettare riservatezza, dignità e diritti fondamentali del lavoratore interessato al trattamento. In simile prospettiva il datore di lavoro sarà tenuto a garantire la sfera privata del

⁽¹³⁾ Sull’enorme quantità di dati personali (big data) che potrebbero essere raccolti dal datore di lavoro cfr. A. Pizzoferrato, *Gli effetti del GDPR sulla disciplina del trattamento aziendale dei dati del lavoratore*, ADL, 2018, n. 4, 1034 ss.

⁽¹⁴⁾ Cfr. F. Bravo, *Il consenso e le altre condizioni di liceità del trattamento di dati personali*, in G. F. Finocchiaro (a cura di), *Il nuovo Regolamento europeo sulla privacy e sulla protezione dei dati personali*, Zanichelli Bologna, 2017, 101 ss.

⁽¹⁵⁾ Cfr. C. OgriseG, *Le basi giuridiche del trattamento dei dati* in P. Perri – G. Ziccardi (a cura di), *Tecnologia e Diritto. Volume II - Informatica giuridica - Data governance, protezione dei dati e GDPR, mercato unico digitale, blockchain, Pubblica Amministrazione digitale*, Giuffrè Milano, 2019, 75 ss.

dipendente evitando di trattare informazioni personali prive di connessione con l'idoneità professionale (art.8, l. n.300/1970). In caso di controlli sul dipendente tramite strumenti specifici (telecamere, *software*, *app*), il datore di lavoro sarà tenuto a rispettare la dignità del dipendente in coordinamento con le logiche collettive di protezione sindacale (cfr. accordo rappresentanze sindacali o autorizzazione Ispettorato Territoriale del Lavoro art.4 co.1 l. n.300/1970). E comunque il datore di lavoro sarà obbligato a informare ciascun dipendente/interessato sulle modalità d'uso degli strumenti di lavoro e sull'effettuazione dei controlli in occasione dello svolgimento dell'attività pena l'inutilizzabilità delle informazioni raccolte (art.4, co.2, l. n.300/1970) ⁽¹⁶⁾.

Nella normativa emergenziale non c'è stato alcun "ridimensionamento" del descritto assetto di obblighi datoriali posti a garanzia dei diritti e delle libertà fondamentali della persona impiegata in modalità "agile" ⁽¹⁷⁾.

Per quanto riguarda le *garanzie operanti sul piano generale* riconosciute al dipendente impiegato in modalità "agile" e connesse all'esigenza di liceità e alle basi giuridiche del trattamento dei dati personali, il datore di lavoro continua a risultare legittimato a trattare le informazioni personali comuni del dipendente purché necessarie all'esecuzione del contratto di lavoro e/o all'adempimento di obblighi di l. (art.6, par.1, lett. b-c) Reg. UE n.2016/679). Si tratta dell'utilizzo delle informazioni anagrafiche, del recapito telefonico/informatico, delle attitudini/requisiti professionali indispensabili all'elaborazione del contratto e/o alla gestione del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro risulta legittimato alla raccolta/utilizzo di dati comuni per esempio riferibili all'impiego degli strumenti informatici e/o di internet finalizzati al soddisfacimento degli interessi legittimi datoriali, come ad esempio quello di

⁽¹⁶⁾ Cfr. la completa ed esaustiva ricostruzione integrata di A. Ingraio, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, cit., 83 e ss.

⁽¹⁷⁾ Cfr. E. Dagnino, *I riflessi della normativa anti-Covid-19 sulla tutela della Privacy* in D. Garofalo, M. Tiraboschi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, in V. Fili, F. Seghezzi F. (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, Adapt Labour Studies e-book series n.89/2020, 156.166. L'Autore analizza la disciplina emergenziale con ripercussioni sul trattamento dei dati personali nel rapporto di lavoro osservando l'esistenza "(i) disposizioni di dettaglio su trattamenti relativi a specifiche misure, (ii) previsioni di deroga espressa con riferimento ai trattamenti posti in essere per motivi di interesse pubblico da parte dei soggetti deputati alla gestione dell'emergenza e (iii) misure che pure comportando trattamento di dati personali, anche in potenziale deroga alla disciplina vigente, trovano nella normativa dell'emergenza una garanzia per la propria applicazione." Si pensi al caso delle certificazioni ai fini Inps per le assenze da lavoro connesse alla misura della quarantena precauzionale con riguardo alla seconda tipologia di trattamento (art. 17bis d. l. n. 18/2020, conv. legge n. 27/2020) o alle disposizioni contenute nei *Protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* (del 20 marzo 2020 e del 24 aprile 2020).

tutela del patrimonio aziendale o di terzi, a patto che siano esplicitati, necessari e proporzionati (art.6, par.1, lett.f), Reg. UE n.2016/679). Il datore di lavoro continua a essere legittimato a trattare altresì le informazioni personali di natura *particolare* (attinenti all'orientamento sindacale, alla salute) necessarie ad assolvere gli obblighi ed esercitare diritti specifici in materia di diritto del lavoro e sicurezza sociale (art.9, par.2, lett.b) e g) Reg. UE, n.2016/679). Il datore di lavoro continua a essere legittimato alla raccolta/utilizzo di informazioni attinenti alla salute del dipendente, anche con specifico riferimento all'epidemia Covid-19, e ai profili di idoneità professionale necessarie per finalità di gestione del rapporto, medicina del lavoro, Protocolli anti-contagio e motivi di interesse pubblico rilevante in base diritto UE/Stati membri (art.9, par.2, lett.g) Reg. UE n.2016/679 e art.2 *sexies* co.2, d.lgs. n.196/2003). Legittime potrebbero altresì essere la raccolta/utilizzo/conservazione di dati attinenti alla salute necessari per l'accertamento, esercizio, difesa di diritti in sede giudiziaria (art.9, par.2, lett. f) Reg. UE n. 2016/679) senza dimenticare i dati personali particolari resi manifestamente pubblici dal dipendente interessato (art.9, par.2, lett. e) Reg. UE n.2016/679) ⁽¹⁸⁾.

Anche in tempi di pandemia le aziende (che in quanto titolari del trattamento impiegano risorse umane in modalità "agile") continuano a risultare obbligate a ri-esaminare/ri-valutare ed eventualmente attivarsi per ridurre i rischi alla persona attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa in ambiente remoto e familiare, anche connessi alle attività di trattamento dei dati personali.

Persiste quindi l'assetto delle responsabilità per il datore di lavoro il quale, tenendo conto dello "stato dell'arte e dei costi di attuazione", continua a essere tenuto a proteggere i dati personali dei dipendenti adottando "misure tecniche ed organizzative adeguate" (come la pseudonimizzazione) "volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati" (come la minimizzazione) nonché "a garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento" (art.25, par.1-2, Reg. UE n.2016/679) ed "essere in grado di

⁽¹⁸⁾ Si pensi alle informazioni personali raccolte e memorizzate nelle reti dei *social network* come conseguenza della scarsa consapevolezza degli utenti cfr. M. Forlivesi, *Il controllo della vita del lavoratore attraverso i social network* in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Torino, 2017, 37; E. Rocchini, *Nuove tecnologie e diritto del lavoro: prospettive di integrazione*, in R. Pessi – P. Matera – G. Sigillò Massara (a cura di), *Diritto, lavoro, nuove tecnologie e blockchain*, Eurilink 2021, 203.

dimostrare che il trattamento (dei dati personali dei dipendenti) è effettuato conformemente al Regolamento” (art.24, par.1 Reg. UE n.2016/679).

La disciplina emergenziale del lavoro “agile” non si spinge a definire ulteriori obblighi specifici per il titolare del trattamento-datore di lavoro nel trattamento dei dati personali dei dipendenti. Resta invariata la disciplina sul controllo dei dipendenti riguardo prestazioni e presenze, vigilanza ed estrazione dei dati relativi al traffico internet; accesso allo scambio di comunicazioni elettroniche; analisi delle informazioni di geolocalizzazione (art.88, Reg. UE n.2016/679). Sicché tra i limiti al trattamento dei dati delle risorse umane continuano a mantenere tutta la loro efficacia l’art. 8, l. n. 300/1970 (che legittima il trattamento dei dati cd. extralavorativi purché rilevanti ai fini del rapporto di lavoro) e l’art.4, l. n.300/1970 (che ammette l’utilizzabilità a tutti i fini del rapporto di lavoro delle risultanze dei monitoraggi tramite “strumenti di lavoro” e/o sistemi di sorveglianza previo accordo sindacale/autorizzazione amministrativa).

Nella gestione delle attività lavorative in remoto da parte del lavoratore impiegato in modalità “agile” e dei conseguenti controlli a distanza il datore di lavoro resta responsabilizzato ad organizzare il trattamento dei dati personali secondo precisi principi di trasparenza, necessità, pertinenza, non eccedenza, proporzionalità, liceità nel rispetto di norme nazionali (cfr. art. 5 Reg. UE n.2016/679 e art.4, l. n.300/1970) nonché ad esaminare, valutare e adottare misure adeguate alla protezione delle informazioni trattate.

Pertanto anche durante l'emergenza il combinato disposto della normativa europea (Reg. UE n. 2016/679) e nazionale (d. lgs. n.196/2003 e s.m.i.) porta a ritenere che in occasione del controllo a distanza del dipendente “agile” si debbano raccogliere informazioni necessarie, pertinenti, proporzionate e non eccedenti lo scopo della verifica (cd. principio di proporzionalità). E ancora che il controllo sul dipendente “agile” potrebbe essere finalizzato ad esempio a garantire la sicurezza o la continuità aziendale, o a prevenire e reprimere illeciti (cd. principio di finalità). E che in ogni caso il trattamento dei dati del personale “agile” dovrebbe comunque risultare necessario o indispensabile rispetto ad uno scopo determinato ed avere il carattere dell'eccezionalità, limitato nel tempo e nell'oggetto, mirato e mai massivo (cd. principio di liceità). Da ultimo i dati personali delle risorse umane “agili”, trattati dal datore di lavoro, dovrebbero essere protetti in modo adeguato (cd. principio di sicurezza) e in ogni caso il trattamento dei dati dei dipendenti dovrebbe essere sempre successivo a una completa informativa sui

limiti di utilizzo degli strumenti e delle possibili sanzioni (cd. principio di trasparenza).

Secondo il descritto assetto normativo le aziende che decidono di avvalersi di risorse umane impiegate in modalità “agili” sono comunque tenute a riesaminare e aggiornare le politiche adottate in materia di protezione dei dati personali (art.24 Reg. UE n.2016/679). Un tanto non solo per valutare la prestazione “agile” anche ai fini della quantificazione della retribuzione, ma altresì per monitorare il dipendente e controllare eventuali comportamenti rilevanti a fini di una possibile responsabilità disciplinare (in caso di infedeltà), penale (in caso di violazione di segreti commerciali e/o diffamazione) o amministrativa dell'ente societario (in caso commissione di reati presupposto nell'interesse dell'impresa) ⁽¹⁹⁾.

Resta inteso che nell'ipotesi in cui il dipendente “agile” si renda responsabile di un comportamento rilevante penalmente il tracciamento digitale dell'attività lavorativa (forma di controllo a distanza) potrebbe essere legittimato dall'esigenza dei cd. controlli difensivi e ciò indipendentemente dalla previa mediazione sindacale e/o amministrativa prescritta dall'art.4, co.1 l. n.300/1970 e s.m.i. ⁽²⁰⁾.

Si ritiene di aderire a quella dottrina che esclude che la riforma dell'art.4 l. n.300/1970 nel 2015 abbia definitivamente ricondotto i controlli difensivi nell'alveo della procedura autorizzatoria ⁽²¹⁾. Posizione condivisibile e altresì coerente con il più recente orientamento della Corte di Cassazione in cui si ritiene che gli accertamenti effettuati dal datore di lavoro, diretti ad accertare comportamenti illeciti e lesivi dell'immagine aziendale costituenti astrattamente reato, esulino dall'ambito applicativo dei limiti contenuti nell'art.4 l. n.300/1970 e s.m.i.. Negli ultimi arresti si è osservato che una simile interpretazione sarebbe in ogni caso ispirata a “un equo e ragionevole bilanciamento fra le disposizioni costituzionali che garantiscono il diritto alla dignità e libertà del lavoratore nell'esercizio delle sue prestazioni oltre al diritto del cittadino al rispetto della propria persona (artt. 1, 3, 35 e 38 Cost.), ed il

⁽¹⁹⁾ Cfr. G. Dezzani – S. Ricci, *Reati informatici e responsabilità amministrativa dell'ente*, in G. Cassano – G. Scorza - G. Vaciago (a cura di), *Diritto dell'internet. Manuale operativo. Casi legislazione, giurisprudenza*, Cedam Padova, 2013, 619.

⁽²⁰⁾ Cfr. sui controlli a distanza svolti tramite strumenti audiovisivi e/o informatici al fine di accertare eventuali condotte illecite del dipendente A. Minervini, *I controlli sul lavoratore e la tutela dell'azienda*, LG, 2014, n. 4, 314 ss.; M. del Conte, *Internet, posta elettronica e oltre: il Garante della privacy rimodula i poteri del datore di lavoro*, *Dir. dell'Informazione e dell'Informatica*, 2007, n. 3, 497 ss.

⁽²¹⁾ Cfr. M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *ADL*, 2016, n. 3, 483.

libero esercizio della attività imprenditoriale (art. 41 Cost.), con l'ulteriore considerazione che non risponderebbe ad alcun criterio logico-sistematico garantire al lavoratore – in presenza di condotte illecite sanzionabili penalmente o con la sanzione espulsiva – una tutela alla sua “persona” maggiore di quella riconosciuta ai terzi estranei all'impresa ⁽²²⁾. La rilevanza penale dei comportamenti del dipendente “agile” consentirebbe al datore di lavoro non solo di controllarne l'attività a fini difensivi, trattandone i dati personali, ma altresì di sanzionarlo disciplinarmente anche a prescindere dai contenuti del codice disciplinare e dalla conoscenza/accessibilità del codice disciplinare affisso in azienda.

In assenza di comportamenti con rilievo penale, pare opportuno precisare come siano rimasti invariati i generali obblighi di informazione sul trattamento dei dati personali in caso di impiego del dipendente in modalità “agile”, codificati nell'art.13 Reg. UE n.2016/679 e nell'art.4 co.2, l. n.300/1970 e s.m.i.

Il datore di lavoro, in quanto titolare del trattamento dei dati dei dipendenti, continua a dover rendere consapevole il dipendente riguardo le informazioni che potrebbero essere trattate in occasione del suo impiego in modalità “agile”. Inoltre le attività rese dal dipendente impiegato in remoto e in ambiente familiare potrebbero implicare la raccolta di ulteriori informazioni personali (anche legate alle abitudini quotidiane) che potrebbero essere finalizzate all'esigenza di monitorare le attività e/o sorvegliare il dipendente. Si tratta di trattamenti di dati personali del dipendente connessi al controllo a distanza, sussumibili nella fattispecie di cui all'art. 4 c, par. 1 n.2 Reg. UE n.2016/679, che potrebbero riguardare l'utilizzo di strumenti di lavoro (*software* installati su PC/tablet/smartphone, *account* di posta elettronica aziendale e/o navigazione nel web - art.4, co. 2, l. n.300/1970 e s.m.i.) ovvero le risultanze registrate tramite ulteriori dispositivi (*webcam, software, GPS* etc.). Trattamenti che potrebbero essere soggetti all'obbligo di valutazione d'impatto in caso di rischio elevato per i diritti e le libertà del dipendente (art.35 Reg. UE n.2016/679) ⁽²³⁾ e in ogni caso autorizzati dall'Ispettorato o tramite accordo sindacale (art.4 co.1, l. n. 300/1970), pena l'inutilizzabilità delle informazioni raccolte (art.4, co.3, l. n. 300/1970 e s.m.i.).

⁽²²⁾ Cfr. Cass. 2 maggio 2017, n.10636.

⁽²³⁾ Si veda R. Torino, *La valutazione d'impatto (Data Protection Impact Assessment)*, in V. Cuffaro – R. d'Orazio – V. Ricciuto (a cura di), *I dati personali nel diritto europeo*, Giappichelli Torino, 2019, 855.

Nella disciplina del “lavoro in modalità agile emergenziale” restano quindi elevate le responsabilità datoriali definite nel complesso normativo posto a tutela dei diritti fondamentali. Le semplificazioni dei requisiti di “regolarità amministrativa” interessano solo gli obblighi di informazione sui rischi alla salute e sicurezza senza alcun cenno alle previsioni del Reg. UE n.2016/679. Tuttavia come vedremo le agevolazioni previste per fronteggiare l’eccezionale emergenza pandemica hanno di fatto indotto le aziende a impiegare in emergenza le proprie risorse umane in remoto, senza dedicarsi a una puntuale analisi dei rischi volta a definire le misure di sicurezza da adottare e una conseguente regolazione quantomeno aziendale dello strumento.

4. L’impiego del lavoro “agile” emergenziale secondo le indagini

Nell’Indagine condotta dall’Istat sul mercato del lavoro italiano nel 2020 il lavoro agile o *smart working* è stato utilizzato come strumento di *business continuity* ⁽²⁴⁾: misura organizzativa preferenziale per abbattere il rischio di contagio negli ambienti di lavoro in risposta alla gravissima emergenza pandemica.

Nella primissima fase pandemica un’indagine condotta dalla CGIL ha evidenziato come l’82% delle persone impiegate in modalità “agile” abbia iniziato a causa della pandemia ⁽²⁵⁾. La *Doxa* ha evidenziato un impiego del lavoro “agile” massivo (73%) prevalentemente nelle multinazionali (90%) e con un’elevata efficienza percepita della misura (90%). Si è diffusa l’erronea percezione che la modalità di lavoro “agile” potesse essere facilmente utilizzata senza l’esigenza di dedicarvi particolare attenzione.

Nelle recenti indagini svolte dalla Fondazione Studi Consulenti del lavoro “*il 28,2% (dei lavoratori) ha potuto raggiungere familiari o parenti che vivono in altre città, il 27% ha lavorato anche per brevi periodi in luoghi diversi da quello di residenza, come posti di vacanza, seconde case*” e questa alternanza dei luoghi ha aumentato il rischio di inadeguatezza delle postazioni domestiche, già considerato fattore “critico” per la salute dei lavoratori ⁽²⁶⁾. In effetti, “quasi la

⁽²⁴⁾ Istat, *Mercato del lavoro 2020*, febbraio 2021 in www.istat.it/it/archivio/254007

⁽²⁵⁾ CGiL-Fondazione Di Vittorio, *Quando lavorare da casa è... SMART? 1° Indagine Cgil/Fondazione Di Vittorio sullo Smart working*, maggio 2020 in www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2020/05/Indagine_Cgil-Fdv_Smart_working.pdf

⁽²⁶⁾ Cfr. Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, *Smart working Una rivoluzione nel lavoro degli italiani* in www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2021/AnalisiStatistiche/20210424_Smartworking.pdf.

metà degli occupati che lavorano da casa (48,3%, stimabile in 2,6 milioni di dipendenti) lamenta l'insorgenza di problemi fisici derivanti da tale aspetto; elemento che risulta particolarmente accentuato tra gli uomini (50,4%) e tra i giovani, dove è il 53,6% a segnalare tale tipo di problema” (27).

Nell'Inchiesta sul lavoro da remoto a cura della rete lavoratrici e lavoratori agili Italia più del 50% degli intervistati ha dichiarato di aver dovuto utilizzare le proprie apparecchiature elettroniche per lavorare da remoto (28). Molte aziende in piena emergenza pandemica hanno preferito modelli BYOD *Bring Your Own Device* (piuttosto che COPE *Corporate Owned Personally Enabled*) sfruttando l'opportunità offerta dalla semplificazione di affidarsi agli strumenti informatici personali dei dipendenti. Destinati a un uso domestico, spesso questi strumenti hanno presentato un ridotto livello di sicurezza garantito da antivirus nella versione gratuita (con funzioni limitate), *firewall* di base, sistemi operativi non aggiornati.

Nell'Inchiesta sul lavoro da remoto a cura della rete lavoratrici e lavoratori agili Italia nella quasi totalità dei casi (94%) gli intervistati hanno dichiarato che la struttura organizzativa aziendale precedente è rimasta invariata (composizione *team*, riporti gerarchici, procedure interne, relazioni lavorative tra dipendenti di pari livello). In sintesi è mancata l'attivazione di un processo di cambiamento delle politiche manageriali, l'analisi delle esigenze di sicurezza informatica e si è spesso persa l'opportunità di risolvere le criticità regolando a livello aziendale in maniera uniforme l'impiego dei dipendenti in modalità agile.

Persistendo un'organizzazione del lavoro non orientata al conseguimento di obiettivi e al coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte organizzative e nei processi decisionali, le indagini statistiche sul mercato del lavoro nel 2020 registrano un calo di produttività, un calo dell'efficienza, nonché conseguenze negative sulle relazioni interpersonali dei lavoratori (29). Si tratta del cd. tecnostress, fenomeno riconosciuto anche a livello giuridico nel 2007 dalla Procura del Tribunale di Torino, come sindrome che può affliggere chi resta vittima in maniera incontrollata del flusso di dati informativi risultando incapace di una corretta gestione di tempi di lavoro e riposi.

(27) Cfr. Rete lavoratrici e lavoratori agili in Italia, *Inchiesta sul lavoro da remoto 2021* in <https://docplayer.it/208242783-Inchiesta-sul-lavoro-da-remoto-a-cura-della-rete-lavoratrici-e-lavoratori-agili-italia.html>

(28) Cfr. Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, *Salute e sicurezza sul lavoro nella pandemia: nuovi rischi e prospettive di evoluzione dei modelli di gestione* in www.consulentidellavoro.it/home/storico-articoli/14321.

(29) Istat, *Mercato del lavoro 2020*, febbraio 2021, cit.

Secondo le indagini condotte dall'Associazione Italiana dei Direttori del Personale (AIDP) un'elevata percentuale di lavoratori impegnati in modalità agile (62%) ha lamentato la perdita di relazioni sociali, altri (32%) hanno lamentato stress dovuto a promiscuità tra ambiente domestico e lavorativo, altri (21%) ancora hanno sofferto di un sovraccarico di lavoro (cd. *overworking*) con ripercussioni sull'andamento del sonno e sulla capacità di concentrazione (cd. sindrome di *burn out*)⁽³⁰⁾. In una indagine condotta dalla piattaforma LinkedIn "il 46% delle persone intervistate ha affermato di sentirsi più ansiosa e stressata rispetto al proprio lavoro confrontato col recente passato, aggiungendo di avere lavorato maggiormente e nella misura di almeno un'ora in più al giorno, che corrisponde a circa tre giorni in più di lavoro mensile, e questo per una percentuale del 48% degli intervistati"⁽³¹⁾. Nella stessa ricerca è emerso che il 22% dei lavoratori si è sentito in dovere di dover rispondere più rapidamente ai superiori ed essere disponibile on line più a lungo di quanto dovuto; il 22% del campione ha dichiarato di iniziare le giornate lavorative in anticipo rispetto agli orari precedenti; il 24% degli intervistati ha affermato che l'impegno lavorativo supera frequentemente le otto ore di lavoro previste dal contratto; il 21% ha dichiarato di faticare per staccare la spina a fine giornata mentre il 36% del campione riconosce di aver rilevato nuove aspettative di feedback, da parte dei datori di lavoro, che li induce a "dover fingere" ogni tanto di essere concretamente occupati mentre lavorano da casa⁽³²⁾.

Nella ricerca condotta dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro «il 49,7% dei lavoratori "agili" lamenta infatti il maggiore stress ed ansia da prestazione prodotti dallo *smart working*. Anche lo stravolgimento delle relazioni (con colleghi, capi, clienti) improntate al distanziamento fisico alla lunga ha effetti controproducenti per circa un lavoratore su due. Il 49,7% segnala infatti il peggioramento del clima in azienda, l'indebolimento delle relazioni di lavoro; il 47% si sente marginalizzato rispetto alle dinamiche delle organizzazioni, mentre il 40% circa inizia a segnalare vera e propria disaffezione verso il lavoro. Circa un terzo (33%), infine, dichiara che il lavoro a distanza sta penalizzando la propria carriera e la crescita professionale»⁽³³⁾.

L'assenza di un sostanziale mutamento del mercato del lavoro italiano che ha mantenuto una struttura fortemente gerarchica, con un'organizzazione

⁽³⁰⁾ Si veda C. Casadei, *Lavoro, 2 aziende su 3 in smart working anche dopo l'emergenza*, in *Il Sole24ore*, 24 settembre 2020.

⁽³¹⁾ Cfr. S. Oliveri Pennesi, *La psicologia nel lavoro agile* in *Lavoro@confronto*, settembre/ottobre 2020 in www.lavoro-confronto.it/archivio/numero-41/la-psicologia-nel-lavoro-agile.

⁽³²⁾ Si veda S. Oliveri Pennesi, *La psicologia nel lavoro agile* cit..

⁽³³⁾ Cfr. Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit.

basata sulla formalizzazione di routine organizzative nonché sul monitoraggio diretto e indiretto ⁽³⁴⁾ ha generato l'esigenza di potenziare i controlli, anche considerato il persistere di significative responsabilità datoriali.

5. Le possibili strategie per la soluzione alle criticità di efficienza e produttività del lavoro agile emerse durante la pandemia: a) la definizione delle forme di esercizio del potere direttivo, organizzativo con indicazione di fasi, cicli, obiettivi, strumenti di lavoro e previsione degli indicatori di efficienza/produttività

Si è detto che l'Istat ha rilevato nel mercato italiano del 2020 una diminuzione della produttività ed efficienza. Ebbene l'origine di tale dato, riscontrato durante il periodo pandemico, evidenzia la mancata precisazione di criteri volti a definire le modalità di esercizio del potere direttivo di conformazione dei contenuti della prestazione lavorativa nel lavoro "agile" all'esterno dei locali aziendali.

Le aziende, impegnate dall'emergenza, si sono limitate a remotizzare il lavoro senza modificare le modalità di affidamento dei carichi di lavoro, gli indicatori di produttività nonché i criteri retributivi. La retribuzione è rimasta invariata, con l'eccezione delle esperienze di riduzione di *benefit* consistite nel mancato riconoscimento dei buoni pasto ai dipendenti impiegati a casa in remoto ⁽³⁵⁾.

L'impiego in misura più consistente di formule che prevedono il lavoro a distanza presuppone un passaggio di natura culturale a nuove pratiche di *management*. Eppure numerosi sono gli studi che documentano i vantaggi che possono derivare alla produttività individuale e organizzativa qualora si riesca a superare la logica del controllo in favore di modalità di lavoro organizzate per obiettivi, caratterizzate da maggiore autonomia e responsabilizzazione dei lavoratori ⁽³⁶⁾. L'esigenza di cambiamento è ben registrata dal mercato che suggerisce come entro il 2022 il 35% delle aziende sostituirà i tradizionali criteri di valutazione dei dipendenti (*Key Performance Indicator* cd. KPI) con

⁽³⁴⁾ Cfr. A. Cetrulo – D. Guarascio – M.E. Virgillito, *Il privilegio del lavoro da casa al tempo del distanziamento sociale. Etica ed economia*, 2020, Menabò n. 123/2020.

⁽³⁵⁾ Vedi L. Busico, *Buoni pasto e lavoro agile* in *Labor* 17 luglio 2020; cfr. Trib Venezia 8 luglio 2020, n. 1069 in www.aranagenzia.it/attachments/article/10694/trib-venezia.pdf

⁽³⁶⁾ Cfr. F. Butera *Le condizioni organizzative e professionali dello smart working dopo l'emergenza: progettare il lavoro ubiquo fatto di ruoli aperti e di professioni a larga banda*, in *Studi organizzativi*, 2020, n.1, 141-165.

indicatori capacità di collaborazione comunicazione risolvere i problemi, ottenere risultati e obiettivi (*Key Behavioral Indicator* cd. KBI).

L'esigenza di tutelare le aziende, garantendone efficienza e produttività, suggerisce di elaborare ed adottare un sistema organizzativo che modifichi il controllo di gestione, gli strumenti di controllo della *performance* in un'ottica di futuro miglioramento e sviluppi nuove modalità di retribuzione collegate al raggiungimento di obiettivi, pur nel rispetto di un trattamento economico e normativo *complessivo* non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei CCNL di cui all'art.51 d. lgs. n.81/2015, ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (art.20, co.1, l. n.81/2017).

Il rinvio al trattamento economico e normativo "complessivo" consentirebbe secondo alcuni Autori di interpretare il principio di parità di trattamento in maniera elastica avallando soluzioni che garantissero al lavoratore in modalità "agile" soluzioni non inferiori a quelle complessivamente riconosciute in ragione del cd. criterio del conglobamento e non del mero raffronto tra istituti contrattuali ⁽³⁷⁾. Si ritiene che il legislatore potrebbe autorizzare i contratti collettivi a dettare, a parità di mansioni, trattamenti peggiorativi ma adeguatamente controbilanciati da previsioni più favorevoli ⁽³⁸⁾.

Migliorare questa criticità imporrebbe una revisione sostanziale dei criteri retributivi sinora ancorati nei contratti collettivi a "logiche orarie" in cui il dipendente viene retribuito a fronte della messa a disposizione delle proprie energie lavorative alle dipendenze dell'imprenditore (art.2094 c.c.). Si potrebbero valorizzare le esperienze del cottimo (art. 2100 c.c.) proporzionato alla quantità prodotta e al rendimento nella variante del cottimo misto, considerata maggiormente compatibile con le garanzie costituzionali dell'art.36 cost.. In alternativa si potrebbero sviluppare altre forme retributive con salari di produttività volti a valorizzare il singolo nella misura in cui un gruppo di lavoratori accresce in innovazione, qualità, ed efficienza ovvero forme di retribuzione per obiettivi (*Management by Objectives - MbO*) corrisposte individualmente alla luce del raggiungimento di obiettivi individuali di

⁽³⁷⁾ Così L. Monterossi, *Il lavoro agile: finalità, politiche di welfare e politiche retributive* in AA.Vv., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Atti del convegno del Gruppo dei Giovani giuslavoristi Sapienza (GggS) – Roma 18 ottobre 2017*, WP C.S.D.L.E Coll. Voll., n.6/2017.

⁽³⁸⁾ Vedi G. Santoro Passarelli, *Lavoro eterorganizzato, coordinato agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, WP C.S.D.L.E II, 2017, n. 327.

miglioramento della prestazione definiti con il superiore gerarchico in grado di avere un'influenza sull'andamento aziendale.

6. (segue): b) la definizione del potere di controllo all'esterno dei locali aziendali tra esigenze di verifica delle attività rese in modalità agile e i limiti all'utilizzabilità degli elementi di prova raccolti in occasione dell'utilizzo degli strumenti di lavoro PC/tablet/smartphone e dei software nonché tramite fonti OSINT (art.4 co.1-2 legge n.300/1970)

Nel definire nuovi indicatori di produttività a cui collegare nuovi sistemi retributivi è indispensabile tenere presente il contesto normativo che regola l'esercizio del potere di controllo/monitoraggio della prestazione resa all'esterno dei locali aziendali come forma di indagine sull'andamento dell'attività o il raggiungimento di obiettivi ⁽³⁹⁾.

Vero è che risultano diffusi sul mercato *software* che consentono di monitorare l'attività del dipendente impiegato in modalità "agile" ⁽⁴⁰⁾. Esiste un'ampia offerta che consente una ridefinizione degli strumenti di controllo di tipo formale cd. "tecnocratico" basato su regole e procedure formali in cui si definiscono sistemi di performance management, strumenti di monitoraggio elettronico (es. agende) che facilitano incontri sistematici chiamate programmate per report sui lavori svolti, considerato l'affievolimento del cd. controllo informale di natura sociale basato sulla condivisione di spazi lavorativi.

Efficacemente in dottrina si è detto 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

⁽³⁹⁾ Cfr. R. Fabozzi, *Nuove tecnologie e potere di controllo* in R. Pessi – P. Matera – G. Sigillò Massara G. (a cura di), *Diritto, lavoro, nuove tecnologie e blockchain*, Eurilink Roma, 2020, 139; V. Nuzzo, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018.

⁽⁴⁰⁾ Secondo il *Market Research Future*, il settore del monitoraggio del posto di lavoro dovrebbe crescere fino a raggiungere un mercato da 3,84 miliardi di dollari entro il 2023, aiutato in parte dall'uso alle stelle sui lavoratori da remoto durante la pandemia cfr. www.marketresearchfuture.com/reports/employee-monitoring-solution-market-7623. Società come ActivTrak, Hubstaff e InterGuard acquisiscono schermate dei PC dei lavoratori e catalogano per quanto tempo i dipendenti utilizzano determinati programmi; Teramind, consente di guardare in tempo reale cosa fanno i lavoratori sui loro schermi; Microsoft Ignite offre un nuovo tool chiamato Productivity Score (Punteggio di Produttività) che consente di monitorare l'utilizzo di word, excel, ppt ecc.

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»⁽⁴¹⁾.

Tuttavia non può sottovalutarsi che, nell'art.4, l. n.300/1970 così come modificato d. lgs. n.151/2015 cd. *jobs act*, si legittima il controllo se effettuato tramite *meri strumenti di lavoro* dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza e agli strumenti di registrazione fisica degli accessi e delle presenze⁽⁴²⁾. Inoltre il controllo del lavoratore impiegato in modalità "agile" implica un trattamento dei dati personali: le informazioni raccolte nel rispetto dei principi contenuti nel Reg. UE n.2016/679 saranno utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che al lavoratore sia data adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli (art.4 co.3, l. n.300/1970)⁽⁴³⁾.

In merito ai limiti del controllo esercitabile sulle attività rese in remoto dai lavoratori in modalità agile il Presidente dell'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, nel corso di un'Audizione presso la Commissione Lavoro del Senato, ha precisato che «il ricorso intensivo alle nuove tecnologie per rendere la prestazione lavorativa non può, allora, rappresentare l'occasione per il monitoraggio sistematico e ubiquitario del lavoratore, ma deve avvenire nel pieno rispetto delle garanzie sancite dallo

⁽⁴¹⁾ Così C. Spinelli, *Lo smart working nel settore privato e le sfide per il futuro* in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*. I seminari della Consulta giuridica della CGIL n. 4/2021, cit.

⁽⁴²⁾ Il Ministero del Lavoro nel chiarire se i pc, i tablet e gli smartphone rientrano tra gli strumenti di lavoro ha affermato che nel momento in cui tali dispositivi vengono modificati, ad esempio con appositi programmi di localizzazione e/o filtraggio dei dati, gli stessi, da meri "attrezzi di lavoro" al servizio del dipendente, diventano strumenti potenzialmente utili al datore di lavoro per l'esercizio del potere di controllo e pertanto la loro consegna e il loro funzionamento dovrebbero essere necessariamente accompagnati dall'accordo sindacale. Comunicato stampa del Min. Lav. 18 giugno 2015, *Controlli a distanza: Ministero del lavoro, nessuna liberalizzazione; norma in linea con le indicazioni del Garante della Privacy* in www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/Comunicati/Pagine/20150618-Controlli-a-distanza.aspx

⁽⁴³⁾ Cfr. A. Trojsi, *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore*, VTDL, 2016, fasc.4.

Statuto a tutela dell'autodeterminazione, che presuppone anzitutto un'adeguata formazione e informazione del lavoratore in ordine al trattamento cui i suoi dati saranno soggetti».

Sarà in ogni caso opportuno definire un equilibrio ragionevole tra ragioni datoriali e tutela del lavoratore per limitare l'estensione dei controlli e ridurre la pervasività nel rispetto dei fondamentali principi (pertinenza, correttezza, non eccedenza del trattamento, divieto di profilazione), utili a impedire la sorveglianza massiva e totale del lavoratore ⁽⁴⁴⁾. Risulterà pertanto opportuno regolare in maniera specifica e dettagliata a livello aziendale il potere di controllo sui dipendenti impiegati in modalità "agile".

Una prima tipologia di controllo sulla prestazione resa in modalità "agile", che dovrebbe essere oggetto di regolazione, potrebbe essere quella finalizzata ad evitare forme di inadeguata capacità di autoregolazione. Si tratta del controllo "doveroso" finalizzato a monitorare/evitare l'iperconnessione del dipendente generata da lavoro eccessivo cd. *overworking* che presenta rischi di *stress* lavoro correlato.

È sempre opportuno considerare che il lavoratore impiegato in modalità "agile", pur autorizzato a svolgere l'attività secondo carichi di lavoro (art.18, co.1, l. n.81/2017), resta in ogni caso obbligato al rispetto «limiti (legali e contrattuali) di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale» ⁽⁴⁵⁾. Pertanto detti controlli dovrebbero essere in grado di monitorare la durata della prestazione ed essere finalizzati ad evitare situazioni di *stress* lavoro correlato del dipendente oltre che l'effettivo esercizio del diritto alla disconnessione. Chi si esprime in dottrina in favore del dovere datoriale di monitorare il dipendente ritiene altresì possibile considerare il datore di lavoro gravato di veri e propri obblighi di sorveglianza sanitaria ⁽⁴⁶⁾. Tali controlli comporterebbero trattamenti di dati personali la cui liceità potrebbe essere connessa all'obbligo di sicurezza gravante sul datore di lavoro (art. 9, par.2, lett.b) Reg. UE n.2016/679 in combinato disposto con art. 2087 c.c., art. 18, d.

⁽⁴⁴⁾ www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/4235378.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. P. Tullini, *Capo II. Lavoro agile. Artt. 18, 19, 20, 21, 22, 23*, in R. Del Punta, F. Scarpelli (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, I ed., Wolter Kluwers Milano, 2020, 3233 ss. l'A. sottolinea come l'art. 18, co.1, l. n. 81/2017 autorizzi un'ampia flessibilità dell'attività lavorativa anche «allo scopo di incrementare la competitività», con forme organizzative «per fasi, cicli e obiettivi e senza vincoli di orario» sì che il quantum della prestazione viene definito in una logica di «carico di lavoro», anche ai fini della valutazione dei rischi per la sicurezza; tuttavia, tale norma prescrive altresì il rispetto da parte del lavoratore agile dei limiti legali in tema di orario.

⁽⁴⁶⁾ Cfr. P. Campanella, *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele* in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *Smart working: tutele...*, cit.

lgs. n.81/2008 s. m. i. e art. 22 l. n.81/2017). In effetti, il datore di lavoro resta in ogni caso tenuto ad evitare/ridurre per le risorse umane rischi di forme del cd. *tecnostress* eccessiva stanchezza, esaurimento, dipendenza tecnologica e sindrome di *burnout*, conseguenze negative nella sfera personale causa assottigliamento tra il confine lavoro-vita privata, continua disponibilità al controllo.

Una seconda tipologia di controllo, da regolare aziendalmente, potrebbe essere quella finalizzata a esigenze dell'impresa consistenti nell'utilizzo di sistemi di monitoraggio della prestazione lavorativa laddove l'azienda ritenga opportuno valutare, anche a fini retributivi, l'andamento di indicatori che non siano basati solo e unicamente sulla presenza e sulla mera registrazione delle attività. Ci riferisce all'utilizzo di *software* di monitoraggio della prestazione, di sistemi di intelligenza artificiale per il monitoraggio degli *account* aziendali di posta elettronica, di sistemi di rilevazione della posizione GPS, di videocamere di videosorveglianza. Simile controllo, giustificato da esigenze organizzative e produttive per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio, dovrebbe essere autorizzato dall'Ispettorato del Lavoro e/o negoziato con le rappresentanze sindacali aziendali (art.4 co.1 l. n.300/1970 così come modificato d. lgs. n.151/2015 *jobs act*), previa valutazione d'impatto sulla protezione dei dati prescritta ai sensi e per gli effetti dell'art.35 Reg. UE n.2016/679 secondo quanto indicato dall'Autorità Italiana Garante per la Protezione dei Dati Personali ⁽⁴⁷⁾.

⁽⁴⁷⁾ Secondo le "Linee guida in materia di valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e determinazione della possibilità che il trattamento "possa presentare un rischio elevato" ai fini del regolamento (UE) 2016/679" del Gruppo di Lavoro Articolo 29 per la Protezione dei Dati del 4 aprile 2017, come modificate e adottate da ultimo il 4 ottobre 2017 e fatte proprie dal Comitato europeo per la protezione dei dati il 25 maggio 2018 (di seguito "WP 248, rev. 01"), che hanno individuato i seguenti nove criteri da tenere in considerazione ai fini dell'identificazione dei trattamenti che possono presentare un "rischio elevato": 1) valutazione o assegnazione di un punteggio, inclusiva di profilazione e previsione, in particolare in considerazione di "aspetti riguardanti il rendimento professionale, la situazione economica, la salute, le preferenze o gli interessi personali, l'affidabilità o il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti dell'interessato"; 2) processo decisionale automatizzato che ha effetto giuridico o incide in modo analogo significativamente sulle persone; 3) monitoraggio sistematico degli interessati; 4) dati sensibili o dati aventi carattere altamente personale; 5) trattamento di dati su larga scala; 6) creazione di corrispondenze o combinazione di insiemi di dati; 7) dati relativi a interessati vulnerabili; 8) uso innovativo o applicazione di nuove soluzioni tecnologiche od organizzative; 9) quando il trattamento in sé "impedisce agli interessati di esercitare un diritto o di avvalersi di un servizio o di un contratto". Così Autorità Garante per la Protezione dei dati Personali, Elenco delle tipologie di trattamenti soggetti al requisito di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati ai sensi dell'art. 35, comma 4, del Regolamento (UE) n. 2016/679 - 11 ottobre 2018 consultabile in www.garanteprivacy.it/en/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9058979.

Ulteriore tipologia di controllo da disciplinare a livello aziendale potrebbe essere invece quella strettamente collegata all'esercizio del potere disciplinare e all'esigenza di reperire informazioni personali del dipendente impiegato in modalità agile in caso di indagini cd. disciplinari. Come è noto il lavoratore anche in remoto resta vincolato al rispetto dell'*obbligo di fedeltà e non concorrenza* (che vieta al "prestatore di trattare affari per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore"), dell'*obbligo di riservatezza* (che vieta di "divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa e farne uso in modo da poter recare a essa pregiudizio" - art.2105 c.c.) nonché al rispetto dell'*obbligo di mantenere confidenziali i segreti commerciali* (intesi come tutte le informazioni aziendali e le esperienze tecnico-industriali che siano segrete, che abbiano valore economico e che siano protette da misure ragionevolmente adeguate a mantenerle segrete - art.98-99 d. lgs. n.30/2005 e s.m.i.) e *non rivelare segreti scientifici o commerciali* (cfr. art.622 e 623 c.p.). La migliore giurisprudenza ritiene che "*ove il controllo sia diretto non già a verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni direttamente scaturenti dal rapporto di lavoro, ma a tutelare beni del patrimonio aziendale ovvero ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti, si è fuori dallo schema della legge n. 300 del 1970, art. 4 e pertanto la registrazione audio video di comportamenti del lavoratore non necessitano di accordo sindacale o di previa informativa*" ⁽⁴⁸⁾.

L'esigenza di svolgere indagini disciplinari sul comportamento del dipendente impiegato in modalità "agile" potrebbe essere in parte soddisfatta da ricerche su fonti aperte pubblicamente disponibili, non necessariamente "create" dal dipendente oggetto di indagine, sfruttabili anche grazie a piattaforme evolute che consentono il *cross-checking* di informazioni presenti su media, riviste, *social network* e, più in generale, nel *web* ⁽⁴⁹⁾.

L'impiego in modalità "agile" e il contemporaneo isolamento sociale dovuto alla pandemia hanno spinto le persone ad aumentare le proprie relazioni nel web dando immediata evidenza alle riflessioni del filosofo Bauman in cui lo stesso osservava come «la rivoluzione digitale ha radicalmente trasformato i rapporti interpersonali, le modalità con cui si diffondono le informazioni ed il valore stesso dei contenuti informativi trasferiti ha variato il concetto di organizzazione della vita, il rapporto con la

⁽⁴⁸⁾ Cass. 27 maggio 2015 n. 10955.

⁽⁴⁹⁾ Cfr sulle fonti aperte G. Nacci, *Open Source Intelligence Abstraction Layer*, 2014 in www.giovaninacci.net/blog/wp-content/uploads/2014/02/OPEN-SOURCE-INTELLIGENCE-ABSTRACTION-LAYER_NACCI_DRAFT.pdf

tecnologia ed ha stravolto i paradigmi sociali»⁽⁵⁰⁾. Efficacemente è stato osservato come le ragioni sottese alla diffusione dell'OSINT sono da rinvenirsi nell' «immissione continua di informazioni da parte degli stessi soggetti interessati dall'attività investigativa, ampia disponibilità di ulteriori informazioni ricavabili dalla “rete sociale”» delle persone investigate, nella capacità di conservazione per lungo tempo del dato e di risalire a versioni precedenti del dato stesso, nelle possibilità di interrelazioni ed elaborazione consentite dall'informatica”⁽⁵¹⁾.

Nella “società liquida” si stima che la maggior parte delle informazioni di pertinenza investigativa venga attinta da fonti aperte cd. OSINT (*Open Source Intelligence*) come ad esempio interazioni su social network, file multimediali e attività su piattaforme di messaggistica istantanea, dati pubblici con tecniche di investigazione⁽⁵²⁾. Si tratta di tecniche che sviluppano la raccolta dei dati tramite tecnologie che consentono il reperimento e repertazione di informazioni tramite il monitoraggio e l'analisi dei contenuti scambiati attraverso i Social Media cd. SOCMINT (*Social Media INTelligence*) e ancora che analizzano ed esplorano le reti sociali cd. SNA (*Social Network Analysis*). Sono invero presenti sul mercato *software* anche *open source* che consentono la ricerca di dati presenti su fonti aperte, indispensabili per determinare le relazioni e i collegamenti tra gruppi di persone, imprese, siti web, nomi di dominio ed altri dati come Maltego.

Le fonti OSINT si distinguono da altre forme di intelligenza perché devono essere legalmente accessibili al pubblico senza violare alcuna normativa in materia di trattamento dei dati personali o *copyright*: comprendono dunque tutte le fonti di informazioni liberamente accessibili ed utilizzabili dal pubblico.

Esemplare in tal senso il caso del licenziamento intimato alla dipendente che aveva pubblicato sulla propria bacheca del noto *social network* Facebook frasi in cui esprimeva disprezzo per l'azienda; la Suprema Corte ha confermato la legittimità del recesso per giusta causa in quanto «la condotta di postare un commento su facebook realizza la pubblicizzazione e la diffusione di esso, per la idoneità del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del

⁽⁵⁰⁾ Cfr. Z. Bauman, *Liquid Modernity*, trad. it. Modernità liquida, Laterza, 2002.

⁽⁵¹⁾ V. P. Perri, *Informazioni personali su fonti aperte (OSINT) e nei Big Data*, manoscritto 2021.

⁽⁵²⁾ Così M. Di Stefano, *Ricerca investigativa: le metodologie OSINT/SOCMINT sulle fonti aperte. Le linee guida tracciabili in base ai recenti orientamenti giurisprudenziali*, in www.altalex.com/documents/news/2020/02/14/ricerca-investigativa-metodologie-osint-socmint-sulle-fonti-aperte.

commento tra un gruppo di persone, comunque, apprezzabile per composizione numerica, con la conseguenza che, se, come nella specie, lo stesso è offensivo nei riguardi di persone facilmente individuabili, la relativa condotta integra gli estremi della diffamazione e come tale correttamente il contegno è stato valutato in termini di giusta causa del recesso, in quanto idoneo a recidere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo»⁽⁵³⁾.

L'evoluzione delle tecniche investigative nel mondo digitale ha spalancato nuovi scenari per la proliferazione di informazioni reperibili *on-line* riguardo dati su abitudini, comportamenti, relazioni che per la quasi totalità sono offerti volontariamente dagli interessati che diffondono preferenze, video, foto personali “rendendosi partecipi di un meccanismo che può schedarli”⁽⁵⁴⁾. A tali informazioni debbono aggiungersi quelle desumibili dai normali device PC/tablet smartphone/Iphone (che sono in grado di tracciare la triangolazione degli spostamenti dal GPS e dall'aggancio delle reti *wi-fi* e mantengono una cronologia delle app installate) nonché quelle raccolte e conservate talvolta in modalità fragili e facilmente accessibili nei dispositivi domestici interconnessi della domotica come webcam, segretarie vocali, elettrodomestici cd. IoT (*Internet of Things*) già da tempo analizzabili grazie a motori di ricerca open source (si pensi a Shodan disponibile già dal 2009).

Quanto agli eventuali limiti all'utilizzabilità delle informazioni reperite su fonti aperte tramite tecniche OSINT si osserva come esistono situazioni in cui i dati vengono raccolti da fonti pubbliche (giornali, media, pagine web liberamente accessibili) in cui il dato è già diffuso ed è liberamente disponibile (cd. OSINT assoluto). In simile situazione è in ogni caso opportuno accertarsi della liceità della fonte e delle basi giuridiche che garantiscono la liceità della diffusione delle informazioni e dunque il trattamento dei relativi dati personali. La situazione più semplice è quella in cui l'interessato renda pubbliche le informazioni integrando l'art.9 par.2 lett. e) Reg. UE n.2016/679 che legittima il trattamento di dati personali resi manifestamente pubblici dall'interessato. In altre situazioni potrebbe essere possibile conoscere informazioni semplicemente poiché è possibile accedere a luoghi o aree in cui queste informazioni sono reperibili come ambienti di lavoro in cui operano colleghi e/o ambienti domestici in cui opera coniuge. In tale caso si parla di OSINT relativo poiché le informazioni sono comunque disponibili senza alcuna

⁽⁵³⁾ Cass. 27 aprile 2018 n. 10280.

⁽⁵⁴⁾ Vedi F. Peluso, *OSINT – Open Source Intelligence* in G. Cassano, S. Previti (a cura di), *Diritto di internet nell'era digitale*, Giuffrè Milano, 2020, 215-240.

coercizione, ma la loro disponibilità è legata a condizioni particolari del soggetto che raccoglie e utilizza l'informazione.

Per utilizzare tali informazioni sarà in ogni caso necessario che il datore di lavoro informi correttamente il lavoratore che i dati personali trattati in relazione all'intercorrente rapporto di lavoro, per finalità di instaurazione (es. processo selezione candidati) gestione e cessazione (es. procedimento disciplinare) potrebbero ricomprendere anche i dati che il lavoratore-interessato rende manifestamente pubblici attraverso i propri *account* presenti sui *social network* valorizzando la base giuridica prevista dall'art.9, par.2, lett. e) Reg. UE n.2016/679.

Se risultano importanti e significative le opportunità di utilizzare tecniche di OSINT per indagini disciplinari e il reperimento di fonti di prova per lo svolgimento di indagini disciplinari, si ritiene opportuno precisare che nelle situazioni più gravi, in cui il comportamento del dipendente integri fattispecie penali, resta comunque possibile sfruttare le potenzialità investigative delle forze dell'ordine e dell'agente intrusore ⁽⁵⁵⁾. Pertanto, non solo sarebbe possibile svolgere controlli occulti cd. difensivi tramite indagini investigative, ma altresì sfruttare l'opportunità di richiedere l'intervento delle forze dell'ordine in grado di utilizzare strumenti di perquisizione informatica (a tutela per es. del segreto industriale ⁽⁵⁶⁾) o di sequestro della corrispondenza elettronica nel processo penale ⁽⁵⁷⁾.

⁽⁵⁵⁾ Cfr. M. Pittirutti, *Il captatore informatico nel procedimento penale alla luce delle recenti modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali* in G. Cassano - S. Previti (a cura di), *Diritto di internet nell'era digitale*, Giuffrè, 2020, 943; L. Giordano, *Presupposti e limiti all'utilizzo del captatore informatico; le indicazioni della Suprema Corte in Sistema Penale*, 2020, 4; M. Daniele, *L'illusione di domare il captatore informatico*, in *Legislazione Penale*, 2020, 48; G. Ziccardi, *Parlamento Europeo, captatore informatico e attività di hacking delle Forze dell'Ordine: alcune riflessioni informatico-giuridiche*, in *Arch. Pen.*, 2017, n.1, 1.

⁽⁵⁶⁾ Cfr. M. Coppola, *Perquisizioni informatiche e tutela del segreto industriale* in G. Cassano - S. Previti (a cura di), *Diritto di internet nell'era digitale*, Giuffrè Milano, 2020, 927.

⁽⁵⁷⁾ Vedi F. Cerqua, *Il sequestro della corrispondenza elettronica nel processo penale* in Cassano G., Previti S. (a cura di), *Diritto di internet nell'era digitale*, Giuffrè Milano, 2020, 915.

7. L'esigenza/opportunità di regolare a livello aziendale in maniera uniforme il lavoro agile e sfruttare *blockchain* e *smart contract* a garanzia delle esigenze datoriali di *accountability* in materia di salute e sicurezza/protezione dei dati personali

Rilevata l'esigenza/opportunità di organizzare in maniera uniforme il lavoro in modalità "agile" resta da puntualizzare quali siano le modalità preferibili: accordo individuale o sindacale. Secondo un'indagine condotta dal Politecnico di Milano il 47% delle aziende intervistate non ha disciplinato il lavoro agile, il 53% lo ha disciplinato ma solo il 27% ha utilizzato un accordo sindacale ⁽⁵⁸⁾. Tuttavia tali dati debbono essere considerati tenendo conto della semplificazione della disciplina emergenziale che ha indotto nel 2020 le aziende ad adottare la strategia più rapida e veloce per impiegare i dipendenti in modalità "agile".

In realtà nell'Accordo Quadro sottoscritto a livello europeo in tema di digitalizzazione del lavoro, la strategia *win-win* prospettata nel dialogo sociale suggerisce un coinvolgimento dell'impresa, dei lavoratori e delle relative rappresentanze su quattro aree tematiche ritenute cruciali: formazione professionale, diritto di disconnessione, intelligenza artificiale nonché effetti del controllo tecnologico sul lavoratore ⁽⁵⁹⁾. Analogamente nel "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" siglato tra il Presidente del Consiglio Mario Draghi, il ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta e i segretari generali di Cgil, Cisl e Uil ci si impegna a regolare nei futuri contratti collettivi nazionali profili quali il diritto alla disconnessione, le fasce di reperibilità, il diritto alla formazione specifica, la protezione dei dati personali, il regime dei permessi e delle assenze.

Una regolamentazione efficiente dei descritti profili suggerisce una definizione di previsioni uniformi a livello aziendale da applicare poi singolarmente al dipendente impiegato in modalità "agile". Al riguardo pare opportuno sottolineare le potenzialità dell'utilizzo della *blockchain* che consentirebbe di tutelare le esigenze datoriali di *accountability* anche garantendo

⁽⁵⁸⁾ Osservatorio *smart working* School of management Politecnico di Milano - ottobre 2020 in www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/smart-working

⁽⁵⁹⁾ Vedi A. Rota, *Sull'Accordo Quadro Europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, LLI, 2020, n.2, C.25 ss.; G. Pigni, *European Social Partners Framework Agreement on digitalisation: ottimizzare i benefici ed affrontare insieme le sfide della digitalizzazione*, BA 29 giugno 2020, n. 26.

una ricostruzione temporale dell'adempimento delle misure adottate a tutela della salute e sicurezza/protezione dei dati personali ⁽⁶⁰⁾.

La *Blockchain* (letteralmente catena di blocchi) rientra nella categoria delle architetture informatiche: tecnologie di registri distribuiti (*Distributed Ledger Technologies - DLT*) che consistono in sistemi di registrazione e conservazione di dati attraverso multipli archivi ⁽⁶¹⁾. La *Blockchain* sfrutta reti informatiche e nodi per gestire la registrazione e aggiornamento univoco di un libro mastro a blocchi incrementali con dati archiviati, identificati da un marcatore temporale (c.d. *timestamp*), collegati al blocco precedente da una funzione algoritmica non invertibile (c.d. impronta *hash*). Le tecnologie *Blockchain* e *Distributed Ledger* utilizzate sinora dalle aziende hanno avuto come finalità: scambi di valore, verificabilità dei dati (c.d. progetti di notarizzazione), coordinamento/riconciliazione di dati provenienti da diversi attori e realizzazione di processi affidabili. Nella definizione introdotta dalla legge italiana le tecnologie basate su registri distribuiti sono le «tecnologie e i protocolli informatici che usano un registro condiviso, distribuito, replicabile, accessibile simultaneamente, architetturealmente decentralizzato su basi crittografiche, tali da consentire la registrazione, la convalida, l'aggiornamento e l'archiviazione di dati sia in chiaro che ulteriormente protetti da crittografia verificabili da ciascun partecipante, non alterabili e non modificabili» (art.8 ter, co.1, d. l. n.135/2018 conv. in l. n. 12/2019).

Tra le potenzialità delle descritte tecnologie emergono con evidenza quelle derivanti dall'inserimento in *blockchain* di *smart legal contract* che consentirebbe di garantire una maggiore affidabilità delle transazioni contrattuali e della loro esecuzione.

Si tratta dell'ultima fase di automazione del contratto raggiunta, secondo la dottrina, dopo una lenta evoluzione del contratto da analogico a informatico ⁽⁶²⁾. Gli Autori ritengono che negli ultimi trent'anni si sia passati dalla fase dell'informatizzazione dei rapporti giuridici, con l'evoluzione del supporto su cui le condizioni di contratto venivano centralizzate (da analogico a digitale- dir. 1999/93/CE d. lgs. n.10/2002); alla fase della digitalizzazione

⁽⁶⁰⁾ Sulle prospettive della diffusione della *blockchain* nelle relazioni di lavoro cfr. G. Sigillò Massara, *Tecnologie, diritto del lavoro (anche) agile* in R. Pessi – P. Matera – G. Sigillò Massara G. (a cura di), *Diritto, lavoro, nuove tecnologie e blockchain*, Eurilink Roma, 2021, 65.

⁽⁶¹⁾ Cfr. S. Capaccioli, *La blockchain* in P. Perri – G. Ziccardi (a cura di), *Tecnologia e Diritto. Volume II - Informatica giuridica - Data governance, protezione dei dati e GDPR, mercato unico digitale, blockchain, Pubblica Amministrazione digitale*, Giuffrè, 2019, 371.

⁽⁶²⁾ Per la dottrina che inquadra la natura del contratto informatico in considerazione della sua forma e non nell'oggetto del contratto (es. acquisto di hardware o software) cfr. G. Finocchiaro, *Il contratto informatico* in S. Patti (a cura di), *Diritto Privato*, Cedam, Padova, 2016.

totale del documento analogico in documento elettronico (pagina *web*); a quella della automazione contrattuale con interconnessione tra condizioni di contratto e loro esecuzione ⁽⁶³⁾.

Il termine *smart contract* indica un programma informatico in grado di gestire rapporti obbligatori tra le parti, intelligente (*smart*) poiché migliore degli strumenti analogici ⁽⁶⁴⁾. Uno “strumento per la negoziazione, conclusione e/o automatica applicazione di rapporti contrattuali o relazioni paracontrattuali” ⁽⁶⁵⁾. Lo *smart legal contract* è invece l'insieme di istruzioni a corredo di una transazione giuridica che fanno parte delle condizioni contrattuali: un “protocollo informatico attraverso il quale vengono formalizzati e tradotti in un codice crittografico un set di istruzioni con la descrizione delle condizioni all'avverarsi delle quali vengono automaticamente innescate specifiche azioni” ⁽⁶⁶⁾.

Nella definizione adottata dalla legge italiana, rientra nella nozione di *smart contract* solo quel «programma per elaboratore che opera su tecnologie basate su registri distribuiti e la cui esecuzione vincola automaticamente due o più parti sulla base di effetti predefiniti dalle stesse» (art. 8ter, co.2, d. l. n. 135/2018 conv. l. n. 12/2019) ⁽⁶⁷⁾. Anzi si riconosce natura di *smart contract* solo a *smart legal contract* ossia programmi basati su registri distribuiti e utilizzati per creare un vincolo giuridico tra le parti, affidando all'Agenzia per l'Italia digitale (AgiD) la definizione di Linee Guida sugli *standard* tecnici da adottare affinché la memorizzazione del documento informatico produca gli effetti giuridici della validazione elettronica (ai sensi dell'art.41 Reg. UE n.910/2014).

Nell'indagine OCSE condotta sugli impieghi della *blockchain* nelle PMI italiane i principali benefici per le aziende che ne hanno usufruito consistono nell'approccio innovativo della tecnologia, nell'impatto positivo sui processi aziendali, nella sicurezza digitale dei dati archiviati nei registri distribuiti, nella

⁽⁶³⁾ Vedi L. Piatti, *I contratti informatici e gli smart contract* in P. Perri – G. Ziccardi (a cura di), *Tecnologia e Diritto. Volume II - Informatica giuridica - Data governance, protezione dei dati e GDPR, mercato unico digitale, blockchain, Pubblica Amministrazione digitale*, Giuffrè, 2019, 353.

⁽⁶⁴⁾ Cfr. N. Szabo, *Smart Contract: Building Blocks for Digital Markets* consultabile in www.alamut.com/subj/economics/nick_szabo/smartContracts.html

⁽⁶⁵⁾ Vedi P. Cuccurru, *Blockchain ed automazione contrattuale. Riflessioni sugli smart contract*, NGCC, 2017, 1, II.

⁽⁶⁶⁾ Così S. Pidota - A. Del Pizzo, *Blockchain e smart contract* in M. Iaselli, F. Corona (a cura di), *Manuale di diritto di internet*, EPC Roma, 2021, 595.

⁽⁶⁷⁾ Si veda G. Guida, *Blockchain e smart contract: benefici e limiti. I “contratti intelligenti” sono la risposta alla domanda di automazione sicura, affidabile e precisa che arriva dal settore commerciale?* in www.altalex.com/documents/news/2020/10/21/blockchain-smart-contract-benefici-limiti; A. Fiorelli – A.R. Cassano, *La rivoluzione tecnologica della blockchain* in G. Cassano – S. Previti (a cura di), *Diritto di internet nell'era digitale*, Giuffrè, 2020, 253-285.

possibilità di penetrare in nuovi mercati in Italia o all'estero, nel prezzo inferiore rispetto alle alternative esistenti ⁽⁶⁸⁾. Tra le aziende censite dall'OCSE troviamo Trakti una piattaforma *Smart Contract/Blockchain* che opera nel settore legale per la negoziazione, firma e gestione dei contratti aziendali, nata con l'obiettivo di garantire rendere i contratti più agili, accessibili e abilitare l'esecuzione automatica dei contratti ⁽⁶⁹⁾.

Tornando al tema che ci interessa, l'applicazione in ambito giuslavoristico di *blockchain* e *smart legal contract* potrebbe consentire di agevolare le imprese nella gestione amministrativa del rapporto di lavoro. I dati oggetto di comunicazione obbligatoria da parte del datore potrebbero costituire le informazioni essenziali da inserire nel primo blocco della catena, su cui successivamente registrare l'evoluzione delle obbligazioni giuslavoristiche ⁽⁷⁰⁾. La disciplina dell'impiego in modalità "agile" potrebbe essere registrata insieme alle modalità di controllo sull'attività lavorativa, alla formazione/informazione impartita, anche con riferimento al diritto alla disconnessione. Riguardo tale ultimo profilo nella Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione si «sottolinea che, data la natura in evoluzione del mondo del lavoro, vi è una crescente necessità di informare pienamente i lavoratori sulle loro condizioni di lavoro al fine di attuare il diritto alla disconnessione, il che dovrebbe avvenire tempestivamente e per iscritto o in un formato digitale facilmente accessibile per i lavoratori; sottolinea che i datori di lavoro devono fornire ai lavoratori informazioni sufficienti, compresa una dichiarazione scritta, sul diritto dei lavoratori alla disconnessione, indicando nello specifico almeno le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compresi gli eventuali strumenti di monitoraggio o controllo connessi al lavoro, le modalità di registrazione dell'orario di lavoro, la valutazione del datore di lavoro sulla salute e la sicurezza, le misure di tutela dei lavoratori da trattamenti sfavorevoli e le misure di attuazione del diritto di ricorso dei lavoratori» ⁽⁷¹⁾.

⁽⁶⁸⁾ Cfr. M. Bianchini I. Kwon, *Blockchain per le PMI e gli imprenditori in Italia*, OECD, No. 20, OECD Publishing, Paris.

⁽⁶⁹⁾ Cfr. C. Morelli, *Legal Smart Contracts: i consigli di Avvocato 4.0* in www.altalex.com/documents/news/2020/09/21/legal-smart-contracts-consigli-avvocato-4-0.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. F. Mattiuzzo – N. Nayeem, *Blockchain e smart contract: nuove prospettive per il rapporto di lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2019, 3, 241.

⁽⁷¹⁾ Cfr. Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione consultabile dal sito www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_IT.html

L'inserimento in *blockchain* di *smart legal "labour" contract* potrebbe consentire alle aziende di assolvere ai propri obblighi e ridurre i profili di criticità derivanti dall'impiego "agile" dei dipendenti. Il datore di lavoro, in qualità di titolare del trattamento degli archivi *blockchain* ⁽⁷²⁾, avrebbe la possibilità di custodire i dati personali dei dipendenti con sicurezza agevolando l'erogazione di prestazioni previdenziali o assistenziali e garantendo la certezza degli accordi sulle modalità di impiego "agile" e della loro esecuzione.

⁽⁷²⁾ L'Autorità francese Garante per la Protezione dei dati personali ha ritenuto applicabile il GDPR ai registri *blockchain* cfr. CNIL, *Blockchain and the GDPR: Solutions for a responsible use of the blockchain in the context of personal data*, 06 novembre 2018 consultabile in www.cnil.fr/fr/node/24899

Bibliografia

- Alessi C. – Vallauri M.C., *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in O. Bonardi – U. Carabelli – M. d'Onghia – L. Zoppoli, *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse Roma, 2020, 131 ss.
- Bauman Z., *Liquid Modernity*, trad. it. *Modernità liquida*, Laterza, 2002.
- Bianchini M., Kwon I., *Blockchain per le PMI e gli imprenditori in Italia*, OECD, No. 20, OECD Publishing, Paris.
- Bravo F., *Il consenso e le altre condizioni di liceità del trattamento di dati personali*, in G. F. Finocchiaro (a cura di), *Il nuovo Regolamento europeo sulla privacy e sulla protezione dei dati personali*, Zanichelli, 2017, 101 ss.
- Brollo M., *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica* in D. Garofalo, M. Tiraboschi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, in V. Fili - F. Seghezzi (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, Adapt Labour Studies e-book series n.89/2020.
- Busico L., *Buoni pasto e lavoro agile* in *Labor* 17 luglio 2020.
- Butera F. *Le condizioni organizzative e professionali dello smart working dopo l'emergenza: progettare il lavoro ubiquo fatto di ruoli aperti e di professioni a larga banda*, in *Studi organizzativi*, 2020, n.1, 141-165.
- Cairolì S., *Il lavoro agile*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Tomo I, Ed. VIII, Wolters Kluwer Milano, 2020, 96 ss.
- Campanella P., *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele* in U. Carabelli, L. Fassina (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro. I seminari della Consulta giuridica della CGIL n. 4/2021* in www.bollettinoadapt.it/smart-working-tutele-e-condizioni-di-lavoro/
- Capaccioli S., *La blockchain* in P. Perri – G. Ziccardi (a cura di), *Tecnologia e Diritto. Volume II - Informatica giuridica - Data governance, protezione dei dati e GDPR, mercato unico digitale, blockchain, Pubblica Amministrazione digitale*, Giuffrè, 2019, 371 ss.
- Casadei C., *Lavoro, 2 aziende su 3 in smart working anche dopo l'emergenza*, in *Il Sole24ore*, 24 settembre 2020.
- Cerocchi V., Colarocco V., *I dati personali e la tutela della persona* in G. Cassano - S. Previti (a cura di), *Diritto di internet nell'era digitale*, Giuffrè Milano, 2020, 379-390.
- Cerqua F., *Il sequestro della corrispondenza elettronica nel processo penale* in G. Cassano - S. Previti (a cura di), *Diritto di internet nell'era digitale*, Giuffrè Milano, 2020, 915 ss.
- Cetrulo A., Guarascio D., Virgillito M.E., *Il privilegio del lavoro da casa al tempo del distanziamento sociale. Etica ed economia*, 2020, Menabò n. 123/2020.
- CGIL-Fondazione Di Vittorio, *Quando lavorare da casa è... SMART? 1° Indagine Cgil/Fondazione Di Vittorio sullo Smart working*, maggio 2020 in www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2020/05/Indagine_Cgil-Fdv_Smart_working.pdf
- CNIL, *Blockchain and the GDPR: Solutions for a responsible use of the blockchain in the context of personal data*, 06 novembre 2018 consultabile in www.cnil.fr/fr/node/24899
- Coppola M., *Perquisizioni informatiche e tutela del segreto industriale* in G. Cassano - S. Previti (a cura di), *Diritto di internet nell'era digitale*, Giuffrè Milano, 2020, 927-942.
- Cuccurru P., *Blockchain ed automazione contrattuale. Riflessioni sugli smart contract* in *NGCC*, 1, II, 2017
- Dagnino E., *I riflessi della normativa anti-Covid-19 sulla tutela della Privacy* in D. Garofalo, M. Tiraboschi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, in V. Fili - F. Seghezzi (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, Adapt Labour Studies e-book series n.89/2020.
- Daniele M., *L'illusione di domare il captatore informatico*, in *Legislazione Penale*, 2020, 48 in www.lalegislazionepenale.eu/wp-content/uploads/2020/11/4-Daniele-edit.-1-1.pdf

- del Conte M., *Internet, posta elettronica e oltre: il Garante della privacy rimodula i poteri del datore di lavoro*, in *Diritto dell'Informazione e dell'Informatica*, 2007, n. 3, 497 ss.
- Dezzani G., Ricci S., *Reati informatici e responsabilità amministrativa dell'ente*, in G. Cassano - G. Scorza - G. Vaciago (a cura di), *Diritto dell'internet. Manuale operativo. Casi legislazione, giurisprudenza*, Cedam Padova, 2013, 619 ss.
- Di Meo R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata* in *Labour & Law Issues*, 2017, fasc. 2
- Di Stefano M., *Ricerca investigativa: le metodologie OSINT/SOCMINT sulle fonti aperte. Le linee guida tracciabili in base ai recenti orientamenti giurisprudenziali*, in www.altalex.com/documents/news/2020/02/14/ricerca-investigativa-metodologie-osint-socmint-sulle-fonti-aperte.
- Fabozzi R., *Nuove tecnologie e potere di controllo* in R. Pessi - P. Matera - G. Sigillò Massara (a cura di), *Diritto, lavoro, nuove tecnologie e blockchain*, Eurilink 2020, 139 ss.
- Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, *Smart working Una rivoluzione nel lavoro degli italiani* in www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2021/AnalisiStatistiche/20210424_Smartworking.pdf.
- Falciai L., *L'utilizzo delle DLT in ambito aziendale* in P. Perri – G. Ziccardi (a cura di), *Tecnologia e Diritto. Volume II - Informatica giuridica - Data governance, protezione dei dati e GDPR, mercato unico digitale, blockchain, Pubblica Amministrazione digitale*, Giuffrè Milano, 2019, 423 ss.
- Finocchiaro G., *Il contratto informatico* in S. Patti (a cura di), *Diritto Privato*, Cedam, 2016
- Fiorelli A., Cassano A.R., *La rivoluzione tecnologica della blockchain* in Cassano G. - Previti S. (a cura di), *Diritto di internet nell'era digitale*, Giuffrè Milano, 2020, 253-285
- Forlivesi M., *Il controllo della vita del lavoratore attraverso i social network* in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli Torino, 2017, 37 ss.
- Giordano L., *Presupposti e limiti all'utilizzo del captatore informatico; le indicazioni della Suprema Corte in Sistema Penale*, 2020, 4.
- Guida G., *Blockchain e smart contract: benefici e limiti. I "contratti intelligenti" sono la risposta alla domanda di automazione sicura, affidabile e precisa che arriva dal settore commerciale?* in www.altalex.com/documents/news/2020/10/21/blockchain-smart-contract-benefici-limiti
- Ingrao A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci Bari, 2018.
- Istat, *Mercato del lavoro 2020*, febbraio 2021 in www.istat.it/it/archivio/254007
- Marazza M., *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *ADL*, 2016, n. 3, 483 ss.
- Mattiuzzo F. - Verona N., *Blockchain e smart contract: nuove prospettive per il rapporto di lavoro* in *LG*, 2019, 3.
- Minervini A., *I controlli sul lavoratore e la tutela dell'azienda*, in *LG*, 2014, n. 4, 314 ss.
- Monterossi L., *Il lavoro agile: finalità, politiche di welfare e politiche retributive* in AA.Vv., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Atti del convegno del Gruppo dei Giovani giuslavoristi Sapienza (GggS) – Roma 18 ottobre 2017*, in *WP C.S.D.L.E. – Massimo d'Antona Collective Volumes*, n.6/2017.
- Morelli C., *Legal Smart Contracts: i consigli di Avvocato 4.0* in www.altalex.com/documents/news/2020/09/21/legal-smart-contracts-consigli-avvocato-4-0
- Nacci G., *Open Source Intelligence Abstraction Layer*, 2014 consultabile in www.giovaninacci.net/blog/wp-content/uploads/2014/02/OPEN-SOURCE-INTELLIGENCE-ABSTRACTION-LAYER_NACCI_DRAFT.pdf
- Nuzzo V., *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018
- OgriseG, C., *Il Regolamento UE n. 2016/679 e la protezione dei dati personali nelle dinamiche giuslavoristiche: la tutela riservata al dipendente* in *LLI* 2016, 2(2), R. 27–64.

- Ogriseg C., *Le basi giuridiche del trattamento dei dati* in P. Perri – G. Ziccardi (a cura di), *Tecnologia e Diritto. Volume II - Informatica giuridica - Data governance, protezione dei dati e GDPR, mercato unico digitale, blockchain, Pubblica Amministrazione digitale*, Giuffrè Milano, 2019, 75 ss.
- Oliveri Pennesi S., *La psicologia nel lavoro agile* in *Lavoro@confronto*, settembre/ottobre 2020 in www.lavoro-confronto.it/archivio/numero-41/la-psicologia-nel-lavoro-agile
- Peluso F., *OSINT – Open Source Intelligence* in G. Cassano - S. Previti (a cura di), *Diritto di internet nell'era digitale*, Giuffrè Milano, 2020, 215-240.
- Perri P., *Informazioni personali su fonti aperte (OSINT) e nei Big Data* manoscritto 2021.
- Pessi R. - Matera P. - Sigillò Massara G. (a cura di), *Diritto, lavoro, nuove tecnologie e blockchain*, Eurilink 2021.
- Piatti L., *I contratti informatici e gli smart contract* in P. Perri – G. Ziccardi (a cura di), *Tecnologia e Diritto. Volume II - Informatica giuridica - Data governance, protezione dei dati e GDPR, mercato unico digitale, blockchain, Pubblica Amministrazione digitale*, Giuffrè Milano, 2019, 353 ss.
- Pidota S., Del Pizzo A., *Blockchain e smart contract* in M. Iaselli - F. Corona (a cura di), *Manuale di diritto di internet*, EPC 2021, 595 ss.
- Pigni G., *European Social Partners Framework Agreement on digitalisation: ottimizzare i benefici ed affrontare insieme le sfide della digitalizzazione*, in *Bollettino ADAPT 29 giugno 2020*, n. 26.
- Pittirutti M., *Il captatore informatico nel procedimento penale alla luce delle recenti modifiche normative ed evoluzioni giurisprudenziali* in G. Cassano - S. Previti (a cura di), *Diritto di internet nell'era digitale*, Giuffrè Milano, 2020, 943 ss.
- Pizzoferrato A., *Gli effetti del GDPR sulla disciplina del trattamento aziendale dei dati del lavoratore*, in *ADL*, 2018, n. 4, 1034 ss.
- Rete lavoratrici e lavoratori agili in Italia, *Inchiesta sul lavoro da remoto 2021* scaricabile dal sito <https://docplayer.it/208242783-Inchiesta-sul-lavoro-da-remoto-a-cura-della-rete-lavoratrici-e-lavoratori-agili-italia.html>
- Rocchini E., *Nuove tecnologie e diritto del lavoro: prospettive di integrazione*, in R. Pessi - P. Matera - G. Sigillò Massara (a cura di), *Diritto, lavoro, nuove tecnologie e blockchain*, Eurilink, 2021, 203 ss.
- Rota A., *Sull'Accordo Quadro Europeo in tema di digitalizzazione del lavoro* in *LLI*, 2020, n.2, C.23-C.48.
- Russo C., *Blockchain e smart contract nel rapporto di lavoro* in *LDE*.
- Santoro Passarelli G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *WP C.S.D.L.E. – Massimo d'Antona IT*, 2017, 327 ss.
- Senatori I., *Attivazione del lavoro agile e poteri datoriali nella decretazione emergenziale* in *GiustiziaCivile.com* 24 marzo 2020.
- Sigillò Massara G., *Tecnologie, diritto del lavoro (anche) agile* in R. Pessi - P. Matera - G. Sigillò Massara (a cura di), *Diritto, lavoro, nuove tecnologie e blockchain*, Eurilink, 2021, 65 ss.
- Spinelli C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018.
- Spinelli C., *Lo smart working nel settore privato e le sfide per il futuro* in U. Carabelli – L. Fassina (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro. I seminari della Consulta giuridica della CGIL n. 4/2021* in www.bollettinoadapt.it/smart-working-tutele-e-condizioni-di-lavoro/
- Szabo N., *Smart Contract: Building Blocks for Digital Markets* consultabile in www.alamut.com/subj/economics/nick_szabo/samrtContracts.html
- Torino R., *La valutazione d'impatto (Data Protection Impact Assessment)*, in V. Cuffaro - R. d'Orazio – V. Ricciuto (a cura di), *I dati personali nel diritto europeo*, Giappichelli Torino, 2019, 855 ss.

- Tullini P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa* in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 1-15.
- Tullini P., *Capo II. Lavoro agile. Artt. 18, 19, 20, 21, 22, 23*, in R. Del Punta – F. Scarpelli (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, I edizione, Wolter Kluwers Milano, 2020, 3233 ss.
- Turci V., *Il trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro*, in V. Cuffaro - R. d'Orazio – V. Ricciuto (a cura di), *I dati personali nel diritto europeo*, Giappichelli Torino, 2019, 517 ss.
- Trojsi A., *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore* in *VTDL*, 2016, fasc. 4.
- Ziccardi G., *Parlamento Europeo, captatore informatico e attività di backing delle Forze dell'Ordine: alcune riflessioni informatico-giuridiche*, in *Arch. Pen.*, 2017, n.1, 1 ss.