



# **UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI  
"M. FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**"TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE E MONDO DEL  
LAVORO: EVIDENZE EMPIRICHE, CONSEGUENZE E PROVVEDIMENTI"**

**RELATORE:**

**CH.MO PROF. BASSETTI THOMAS**

**LAUREANDO: BERTIATO NICHOLAS**

**MATRICOLA N. 1190136**

**ANNO ACCADEMICO 2021 – 2022**



## INDICE

- Introduzione ..... pagina 1
- Capitolo 1 ..... pagina 3
- Capitolo: 2 Evidenze empiriche ..... pagina 7
  - 2.1: Riduzione dei confini: quali soggetti sono più colpiti? ..... pagina 7
  - 2.2: Gli effetti sul soggetto e l'ambiente ruolo familiare ..... pagina 13
  - 2.3: Gli effetti sulla prestazione familiare ..... pagina 16
  - 2.4: L'influenza del contesto organizzativo ..... pagina 19
  - 2.5: Il ruolo delle norme sociali ..... pagina 23
- Capitolo 3: Analisi dei risultati e dei provvedimenti ..... pagina 30
- Conclusione .....pagina 37
- Bibliografia ..... pagina 39



## **Introduzione**

Il ruolo delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC) è nel mondo di oggi ormai consolidato. Con TIC intendiamo le tecnologie che riguardano i sistemi integrati di comunicazione, i computer, le tecnologie audio-video e i relativi software che agevolano la trasmissione delle informazioni (Treccani, 2012). Contesti sociali, economici e commerciali sono oggi ormai dominati da questo tipo di strumenti: se pensiamo che, solamene in Italia, il 97% della popolazione è in possesso di uno smartphone e il 74,1% è in possesso di un laptop o di un Personal Computer (We Are Social, 2021), ci rendiamo conto di come ormai siano saldamente inseriti in ogni aspetto della nostra vita, in un processo divenuto irreversibile. E le percentuali sono in continuo aumento di anno in anno.

La penetrazione che questi dispositivi hanno sulle nostre vite, se da un lato ci permette di svolgere in autonomia qualsiasi tipo di attività e di soddisfare ogni tipo di bisogno, dall'altro lato non ha sempre implicazioni positive: distanziamento sociale, problemi di comunicazione, ansia, stress e diminuzione di quantità e qualità delle interazioni faccia a faccia e il benessere dell'individuo e della soddisfazione di vita (Valentina Rotondi, Luca Stanca, Miriam Tomasuolo, 2017) sono solo alcuni degli aspetti che vengono negativamente influenzati dall'utilizzo della tecnologia mobile.

Se considerata all'interno dell'ambiente lavorativo, la tendenza all'utilizzo di tali strumenti ha diverse implicazioni, confermate dalla letteratura. Proprio su questo aspetto si concentra l'elaborato, così strutturato: il Capitolo 1 ha lo scopo di introdurre gli studi riportati nel Capitolo 2, i quali mettono in luce come l'utilizzo delle TIC applicato al mondo del lavoro assottigli fino quasi ad eliminare il confine tra sfera lavorativa e sfera privata, creando non poche problematiche ai lavoratori e al loro equilibrio psico-fisico. Nel Capitolo 3 verranno poi analizzati i risultati ottenuti dalle evidenze empiriche e saranno poi individuati quali sono i principali provvedimenti che sono stati adottati dai Paesi europei riguardo alla tutela dei lavoratori e alla salvaguardia della loro salute.



## Capitolo 1

Il progresso tecnologico e l'evoluzione nel mondo delle telecomunicazioni hanno agevolato l'evoluzione delle organizzazioni, che hanno da tempo adottato strumenti in grado di rendere lo scambio di informazioni immediato: le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC). L'ambiente di lavoro è stato reso molto più flessibile e dinamico grazie a queste tecnologie, permettendo lo scambio di informazioni in qualunque momento e a qualunque distanza.

Con l'evolversi del mondo del lavoro, anche il lavoratore ha dovuto adattarsi, offrendo un livello di disponibilità al lavoro, competenze e flessibilità maggiori. La possibilità per l'individuo di rispondere in ogni momento e in ogni luogo alle esigenze lavorative ha creato una cultura organizzativa che si basa sul "working anytime, anywhere".

Tali cambiamenti del mondo lavorativo hanno portato ad una graduale riduzione dei confini tra vita lavorativa e vita privata, in cui le emozioni, le sensazioni e gli impegni si confondono durante l'arco dell'intera giornata. Questo è un processo in atto da molti anni ormai: già nel 2013, negli USA, più della metà dei lavoratori, il 52%, ha riferito di controllare i messaggi di lavoro (e-mail, messaggi di testo, segreteria) almeno una volta al giorno nei giorni lavorativi ma fuori orario di lavoro e una percentuale analoga, il 53%, ha dichiarato di controllare i messaggi di lavoro almeno ogni giorno durante il fine settimana. Inoltre, più di un adulto su dieci ha dichiarato di controllare i messaggi relativi al lavoro almeno ogni ora durante il fine settimana (14%) e durante le ore non lavorative (16%) (American Psychological Association, 2013).

Ciò ha ovviamente delle implicazioni per i soggetti coinvolti, sia positive che negative. Da una parte l'utilizzo delle TIC fuori orario di lavoro permette ai soggetti di avere un elevato grado di connettività e di controllo sul proprio operato grazie a messaggistica istantanea, telefonate, email, social media e applicazioni per la condivisione del lavoro (ad esempio IBM, multinazionale statunitense leader nel settore informatico, ha creato la sua piattaforma di social media privata, SocialBlue, per consentire ai dipendenti di mantenere una comunicazione costante tra loro e di collegarli al database aziendale). Tali strumenti sono diventati fondamentali e, con l'aggravante dell'emergenza sanitaria che negli ultimi anni ha influenzato e non poco i meccanismi

sociali ed economici, hanno reso possibile lo sfruttamento di accordi di lavoro flessibili (nella pubblica amministrazione, la percentuale di lavoratori che sfruttavano politiche di lavoro agile era del 3,6%, passata al 58,9% nel 2020 (ISTAT, 2021); il secondo trimestre del 2019 contava il 4,6% dei lavoratori da remoto, contro il 19,4% del secondo trimestre 2020 (ANSA, 2021)).

L'offuscarsi dei confini tra vita lavorativa e vita privata ha anche però delle conseguenze negative che non sono trascurabili, sia per gli effetti che va a creare nel soggetto stesso e nel suo rapporto casa-lavoro, sia per il numero elevato di persone che subiscono effettivamente le conseguenze o sono anche solo esposte a tale rischio. Già nel 2013 più di un terzo dei lavoratori americani hanno riscontrato che la tecnologia di comunicazione rendeva più difficile per loro di smettere di pensare al lavoro (34%) e prendere una pausa da lavoro (35%) una volta terminato il loro turno (American Psychological Association, 2013). L'offuscamento dei confini tra vita lavorativa e privata può portare i soggetti a riscontrare problematiche come il mancato distacco psicologico dal proprio lavoro, associato a maggior stress e stanchezza (Glen E. Kreiner, 2006; Christin Mellner, 2016) o conflitti nel rapporto con la famiglia (Pauline van Wingerden, Pascale Peters, Arnold B Bakker, Daantje Derks, 2016), possibilmente collegato a conseguenze come il disimpegno morale e comportamentale dal proprio lavoro (Hsiang-Lan Cheng, Tung-Ching Lin, Wee-Kheng Tan, Chao-Min Chiu, 2021).

Ecco quindi che risulta fondamentale analizzare la letteratura per comprendere quali sono le conseguenze di una riduzione dei confini tra sfera lavorativa e privata a causa dell'utilizzo delle TIC, in modo tale da sensibilizzare i datori di lavoro e le organizzazioni su tale problematica. Rilevante in merito all'argomento è la teoria dei confini (Blake E. Ashforth; Glen E. Kreiner, Mel Fugate, 2000), la quale afferma che esistono delle differenze nelle preferenze individuali tra segmentazione o integrazione tra sfera lavorativa e privata. In qualche modo l'individuo sarà più o meno propenso ad unire i due ambiti della propria vita e sarà quindi più o meno colpito dalle problematiche sopra accennate.

Notiamo che ci sono diverse misure con le quali i soggetti permettono l'integrazione delle due sfere, e questo livello dipende sia dalle preferenze individuali, ma anche dal tipo di organizzazione in cui lavorano. Un utilizzo dello smartphone per motivi lavorativi a casa crea un'aspettativa di risposta verso il lavoratore, aumentando il tempo dedicato al



lavoro una volta finito quest'ultimo. Le aspettative di disponibilità potrebbero creare abitudine di risposta in clienti e colleghi, che alzeranno le proprie pretese anche al di fuori del normale orario di lavoro. Non solo le aspettative dei colleghi, ma anche e soprattutto quelle dei supervisor hanno un ruolo importante.



## Capitolo 2 – Evidenze empiriche

Diversi sono gli studi che negli anni si sono soffermati sulla problematica messa in luce nel capitolo precedente, i quali dimostrano che la riduzione dei confini tra la sfera privata e la sfera lavorativa dei soggetti derivante dall'utilizzo delle TIC applicate al lavoro non sia sicuramente un elemento da sottovalutare in quanto fonte di problematiche.

Non tutti i soggetti reagiscono allo stesso modo di fronte all'utilizzo di tali strumenti per la comunicazione legata al lavoro e questa differenza può talvolta essere causata dalle differenze tra i soggetti in termini di variabili demografiche, come età, sesso, etnia, educazione, paese di provenienza ecc.

### 2.1. Riduzione dei confini: quali soggetti sono più colpiti?

A tal proposito, nel 2013 l'American Psychological Association, attraverso Harris Interactive, ha sottoposto un questionario a 1084 soggetti americani con età superiore ai 18 anni allo scopo di misurare l'impatto dell'applicazione della tecnologia di comunicazione sui diversi soggetti intervistati, cercando di trovare delle associazioni con le variabili demografiche. I risultati sono stati quindi pesati attraverso sesso, età, etnia, educazione, regione di provenienza e reddito. La ricerca ha messo in evidenza che quando si tratta di essere connessi al proprio lavoro grazie alle TIC, gli uomini hanno riportato di controllare giornalmente in misura maggiore i messaggi relativi alle richieste di lavoro fuori orario rispetto alle donne (57% contro il 47%); la stessa tendenza è stata riscontrata per i weekend (59% contro 45%) e in periodi di vacanza (49% contro 37%). Gli uomini sono inoltre più propensi a percepire un conflitto casa-lavoro derivante dall'utilizzo della tecnologia applicata al lavoro (26% contro 20%) e un maggior impatto negativo sulle relazioni fuori dal lavoro rispetto alle donne (20% contro 18%).

Per quanto riguarda l'età, è stato riscontrato che lavoratori più giovani sono più portati al controllo dei messaggi fuori orario una volta al giorno, rispetto a colleghi con età maggiore: il 60% dei lavoratori tra 18 e 34 anni ha dichiarato di controllare i messaggi relativi al lavoro giornalmente, il 62% durante i weekend e il 64% durante i giorni di malattia. Queste percentuali sono le più elevate rispetto alle altre fasce d'età. A confermare questa tendenza, il 63% dei lavoratori nella fascia d'età 18-34 ha dichiarato

che grazie alle TIC applicate al lavoro riuscivano ad essere più produttivi, agevolando lo svolgimento dei compiti. Allo stesso tempo, per i lavoratori più giovani sono stati riscontrati una maggior tendenza a percepire il conflitto casa-lavoro e un deterioramento delle relazioni fuori dall'ambiente di lavoro (rispettivamente il 32% e il 25%).

Confrontando i lavoratori full time con quelli part time si è notate che anche l'aumentare delle ore lavorate era legato ad un maggiore controllo dei messaggi giornaliero (85% contro 64%), portando anche ad un livello maggiore di sovraccarico di lavoro (38% contro 29%), causando conflitti casa-lavoro (24% contro 17%) e avendo un impatto negativo sulle relazioni fuori dal lavoro (18% contro 11%).

In generale essere stimolati dal lavoro e trovarlo significativo, avere un supervisore che garantisce supporto, lavorare per un'organizzazione che valuta l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e avere il controllo sull'opportunità o meno di svolgere attività legate al lavoro durante le ore non lavorative è importante, in quanto stabilisce la soddisfazione del dipendente verso la sua vita lavorativa e come si adatta bene ad altre esigenze di questa.

Coerentemente con i risultati derivanti dallo studio precedente, Jonas Dora, Madelon L. M. van Hooff, Sabine A. E. Geurts, Wendela E. Hoofman & Michiel A. J. Kompier (2019) hanno riscontrato tendenze simili. È stato analizzato un campione di soggetti operanti nel mercato del lavoro olandese allo scopo di stabilire quanti e quali sono effettivamente i soggetti più propensi ad un uso scorretto dello smartphone sia sul luogo di lavoro (utilizzandolo per motivi personali), sia nel proprio tempo libero a casa (utilizzandolo per motivi lavorativi), identificati grazie ad una divisione in sottogruppi. Individuati i sottogruppi, sono poi stati messi in relazione tra loro per quanto riguarda le caratteristiche demografiche, l'utilizzo incongruente con il contesto dello smartphone e la salute sul lavoro.

Il campione dello studio è composto da una serie di soggetti che hanno preso parte ad un'indagine condotta a livello nazionale dall'organizzazione olandese per la ricerca scientifica applicata (NWCS – Netherlands Working Condition Survey). Il campione è stato limitato da un minimo di 32 ore settimanali di lavoro e il possesso di uno smartphone. Dato il tasso di risposta, il campione finale è risultato essere di 1544 individui, dei quali il 75,1% maschi, con un'età media complessiva di 47,23 anni (DS =

10,64). Il 47,8% del campione è risultato essere in possesso di una laurea e 39,73 sono risultate essere le ore settimanali mediamente lavorate (DS = 5,70).

Sono stati richiesti ai partecipanti dati demografici, ovvero: età, sesso, istruzione più alta completata, stato attuale della relazione (sposato/in una relazione o single), orario di lavoro settimanale, occupazione, luogo di lavoro più comune (presso la sede del datore di lavoro rispetto a casa/in luoghi diversi) e se sono incaricati di supervisionare un numero qualsiasi di dipendenti.

Il metodo utilizzato per l'elaborazione dei dati è quello della Latent Class Analysis (LCA), che ha permesso di identificare i diversi sottogruppi. Le classi identificate sono state divise tra loro tenendo in considerazione tre insiemi di variabili:

- la differenza tra i soggetti in termini demografici;
- la differenza nella probabilità che il loro datore di lavoro fornisse loro uno smartphone, quanta importanza personale attribuissero alle loro interazioni private e lavorative con lo smartphone e fino a che punto i soggetti temessero di non rimanere aggiornati sugli sviluppi di vita privata e lavorativa. In questo modo gli autori hanno tentato di farsi un'idea sulle preferenze individuali per quanto riguarda l'attraversamento dei confini;
- variabili relative alla salute sul lavoro, come quelle legate all'uso dello smartphone nel lavoro precedente (preferenze di segmentazione, distacco psicologico, conflitto casa-lavoro) e le due caratteristiche lavorative più studiate, ovvero richieste di lavoro e controllo del lavoro. In questo caso, lo scopo era quello di farsi un'idea per quanto riguarda il contesto in cui sono chiamati ad operare i soggetti analizzati.

Per misurare l'utilizzo dello smartphone incongruente con il contesto sono stati analizzati quattro diversi elementi: due elementi hanno misurato la frequenza di utilizzo dello smartphone per questioni lavorative a casa e per le questioni private a lavoro e due elementi misurano la frequenza di semplice controllo dello smartphone mentre sono a casa e a lavoro. Questi indicatori sono poi stati utilizzati per comporre le quattro diverse classi, confrontate tra loro secondo le caratteristiche demografiche, all'utilizzo dello smartphone e alla salute sul lavoro.

	Work-related smartphone use at home		Private smartphone use at work	
	Checking	Using	Checking	Using
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
High-high	4.90 (0.47)	3.71 (1.36)	4.85 (0.65)	3.54 (1.06)
Medium-high	3.48 (1.33)	2.11 (0.97)	4.43 (0.50)	3.49 (0.79)
Medium-medium	3.23 (0.62)	2.28 (0.85)	3.30 (0.63)	2.68 (0.54)
Low-low	2.23 (1.10)	1.35 (0.63)	2.62 (0.86)	1.84 (0.67)

Tabella 1.1

La tabella 1.1 fornisce una panoramica sulla quantità di utilizzo di smartphone incongruente con il contesto riportato nelle classi identificate.

La prima classe era composta dal 15,2% (n=235) dei partecipanti, che hanno riportato il più alto controllo dello smartphone a casa e al lavoro e l'utilizzo sia per questioni lavorative a casa che per questioni private sul lavoro (classe "high-high" o HH).

La seconda classe era composta dal 15,8% (n=244) dei partecipanti che hanno segnalato importi medi di controllo a casa e uso professionale di smartphone a casa e livelli elevati di controlli sul lavoro e uso privato di smartphone al lavoro (classe "medium-high" o MH).

La terza classe è composta dal 41,1% (n = 635) dei partecipanti che hanno riportato importi medi sia di controllo che di utilizzo in entrambi i luoghi (classe "medium-medium" o MM).

La quarta classe era composta dal 27,8% (n = 430) dei partecipanti che hanno riportato importi bassi sia di controllo che di utilizzo in entrambi i luoghi (classe "low-low" o LL).

La figura 1 rappresenta la divisione delle quattro classi.

La frequenza media di utilizzo dello smartphone fuori dal contesto è risultata essere più alta per la classe HH, e decrescente fino alla classe LL. La differenza sostanziale che mettiamo in luce è quella tra la classe HH e la classe LL. Grazie alle differenze demografiche riportate nella tabella 1.2, possiamo notare come i soggetti facenti parte la classe HH, rispetto a quelli della classe LL, erano in media più giovani (5,65 anni), lavoravano in media settimanale un numero di ore maggiore (2,62 ore), coerentemente con quanto visto nello studio precedente. Avevano inoltre più possibilità di essere in possesso di un titolo universitario (1,65 volte) e di essere sposati o impegnati in una relazione (2,6 volte).

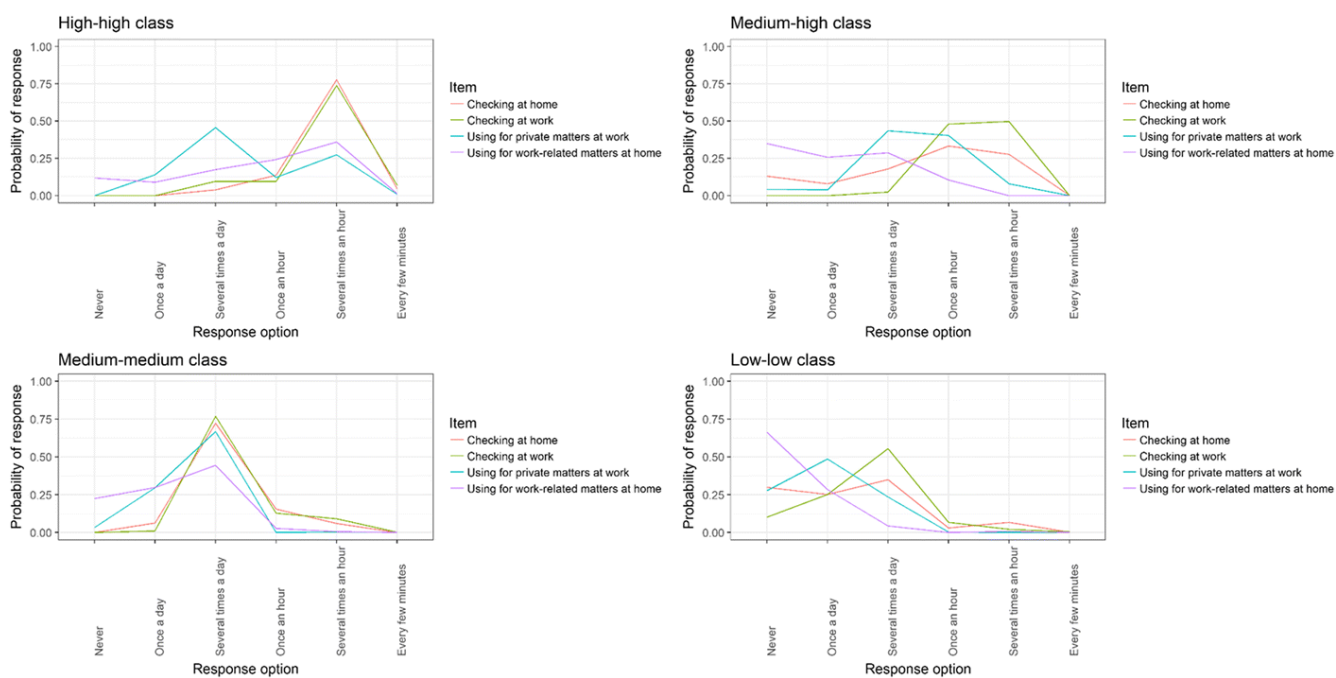


Figura 1

	High-high (n = 235)	Medium-high (n = 244)	Medium-medium (n = 635)	Low-low (n = 430)
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
Age	44.63 (10.75)	43.26 (10.68)	47.66 (10.48)	50.28 (9.77)
Working hours	41.17 (6.82)	39.47 (5.32)	40.09 (5.69)	38.55 (4.97)
	%	%	%	%
Gender				
Male	79.6%	76.6%	75.9%	70.5%
Female	20.4%	23.4%	24.1%	29.5%
Relationship status				
Married/relationship	89.8%	79.4%	84.1%	77.2%
Single	10.2%	20.6%	15.9%	22.8%
Education				
University level	53.8%	59.8%	45.2%	41.4%
Higher/lower secondary	46.2%	40.2%	54.8%	58.6%
Occupation				
White-collar	65.0%	68.6%	62.4%	53.3%

Tabella 1.2

I partecipanti alla classe LL avevano inoltre il 2,67 volte più probabilità di lavorare presso la sede del loro datore di lavoro rispetto piuttosto che in altri luoghi in confronto alla classe HH, la quale aveva inoltre una probabilità 1,76 volte maggiore di ricoprire una posizione di leadership.

La tabella 1.3 mette invece in luce quelle che sono le differenze sull'utilizzo dello smartphone tra le quattro classi latenti. I partecipanti alla classe HH hanno riferito che il loro lavoro dipendeva in modo sostanzioso dall'uso quotidiano del loro smartphone e attribuivano maggiore importanza personale ad un uso legato al lavoro a casa e ad un uso privato sul posto di lavoro. Rispetto alla classe LL, i partecipanti alla classe HH avevano 4,34 volte più probabilità di ricevere uno smartphone dal proprio datore di lavoro.

	High-high (n = 235)	Medium-high (n = 244)	Medium-medium (n = 635)	Low-low (n = 430)	G <sub>Hedges</sub>
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)	
Job demands	1.59 (0.62)	1.37 (0.59)	1.49 (0.59)	1.47 (0.61)	0.20
Job control	2.62 (0.43)	2.58 (0.41)	2.54 (0.43)	2.44 (0.45)	0.41
Segmentation preferences at home	2.80 (0.95)	3.90 (0.91)	3.07 (0.83)	3.37 (0.85)	-0.64
Segmentation preferences at work	2.90 (0.84)	3.02 (0.81)	3.21 (0.77)	3.41 (0.78)	-0.64
Psychological detachment	2.56 (0.83)	2.91 (0.86)	2.81 (0.84)	3.10 (0.82)	-0.65
Work-home interference	0.61 (0.48)	0.54 (0.48)	0.57 (0.46)	0.51 (0.44)	0.22
Home-work interference	0.24 (0.40)	0.23 (0.33)	0.21 (0.30)	0.21 (0.31)	0.09

Tabella 1.3

La tabella 1.4 mette in luce le differenze relative alla salute sul lavoro. I partecipanti allo studio facenti parte della classe HH hanno riportato richieste di lavoro e di controllo del lavoro più elevati. I soggetti della classe LL hanno riportato preferenze di segmentazione più elevate, e di conseguenza un maggior distacco psicologico dal lavoro. Coerentemente con i risultati, i partecipanti alla classe HH hanno riportato maggior interferenza tra i due domini, anche se piuttosto bassa in entrambi i casi.

	High-high (n = 235)	Medium-high (n = 244)	Medium-medium (n = 635)	Low-low (n = 430)
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	M (SD)
Job dependent on daily smartphone usage	3.82 (1.35)	3.04 (1.51)	3.05 (1.35)	2.28 (1.42)
Personal importance work-related smartphone use at home	3.32 (1.06)	2.80 (1.17)	2.96 (1.05)	2.43 (1.29)
Personal importance private smartphone use at work	3.32 (0.91)	3.09 (0.95)	3.09 (0.94)	2.94 (1.31)
Fear of missing out at home	2.70 (0.87)	2.32 (1.01)	2.34 (0.95)	1.75 (0.88)
Fear of missing out at work	2.46 (0.87)	2.42 (0.84)	2.14 (0.82)	1.75 (0.83)
	%	%	%	%
Smartphone provided by employer				
Yes	63.0%	47.5%	46.1%	28.1%
No	37.0%	52.5%	53.9%	71.9%
Receiving push notifications to lock screen				
Never/sometimes	32.8%	34.9%	48.0%	61.7%
Often/Always	67.2%	65.1%	52.0%	38.3%

Tabella 1.4



Gli studi analizzati ci hanno permesso di definire quali sono i soggetti che sono maggiormente propensi a fare un utilizzo scorretto dello smartphone rispetto al contesto in cui ci si trova in quel determinato momento. Quello che non analizza però è l'effetto che questo uso scorretto può avere sul soggetto e sul proprio sistema casa-famiglia. Appurato infatti che un uso scorretto dello smartphone, e più in generale degli strumenti tecnologici in grado di utilizzare le TIC, avviene, cerchiamo ora di fare chiarezza su quali sono i principali rischi ai quali si va incontro. Per farlo, analizziamo nel dettaglio due studi, i quali prendono in considerazione le preferenze individuali di segmentazione tra sfera lavorativa e privata e analizzano come queste, se messe in relazione con le richieste dell'azienda, mettono in difficoltà i soggetti soprattutto in termini di distacco psicologico, collegato ad elementi come stress e mancanza di riposo (Christin Mellner, 2016), di WFC (Work Family Conflict) e FRP (Family Role Play) (Pauline van Wingerden, Pascale Peters, Arnold B Bakker, Daantje Derks, 2016)).

## **2.2 Gli effetti sul soggetto e l'ambiente ruolo familiare**

Lo scopo dello studio di Christin Mellner, svolto nel 2016, è quello di capire se le preferenze individuali dei lavoratori per quanto riguarda la gestione dei confini tra le due sfere considerate moderano l'impatto delle aspettative di disponibilità fuori orario e dell'uso dello smartphone per motivi di lavoro fuori orario sul distacco psicologico.

Gli autori si sono quindi concentrati sulla ricerca delle interrelazioni tra le aspettative di disponibilità fuori orario, l'uso dello smartphone correlato al lavoro durante il tempo libero, il controllo dei confini e il distacco psicologico. In particolare, le tre ipotesi formulate sono:

- quando i dipendenti sperimentano elevate aspettative di disponibilità fuori orario e si impegnano a utilizzare frequentemente lo smartphone per motivi di lavoro durante il tempo libero si prevede che ciò influisca negativamente sul distacco psicologico (H1);
- ci si aspetta che il controllo dei confini abbia un effetto positivo sul distacco psicologico (H2);
- quando le elevate aspettative di disponibilità fuori orario e l'uso frequente di smartphone durante il lavoro durante il tempo libero sono accompagnati da un elevato

controllo dei confini, l'effetto negativo di questi fattori sul distacco psicologico sarà mitigato (H3).

Nell'aprile 2013 viene sottoposto ad un campione finale di 2.876 intervistati con caratteristiche demografiche e posizioni lavorative diverse tra loro un questionario per la raccolta dei dati. Il 62% del campione era di sesso maschile, con età un'media di 48 anni. Circa l'80% conviveva e il 60% aveva figli che vivevano in famiglia. Il livello di istruzione del campione è stato elevato, con il 77% in possesso di un titolo di studio universitario. Inoltre, il 97% ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato e il 97% lavora a tempo pieno con un orario di lavoro contrattuale di, in media, 39 ore settimanali (DS = 2,85). Di questi, il 39% aveva uno smartphone privato e il 79% aveva ricevuto uno smartphone dal proprio datore di lavoro.

Per andare a testare le tre ipotesi principali degli autori sono state effettuate analisi di regressione multiple e gerarchiche, aggiustate per le variabili di controllo e riportate in tabella 2.1. Vediamo come all'interno della tabella ci sia una divisione tra modello 1 e modello 2: il primo riporta i principali effetti delle aspettative di disponibilità fuori orario, dell'uso dello smartphone durante il tempo libero per ragioni legate al lavoro e del controllo dei confini sul distacco psicologico; il secondo include anche le stime di un'interazione tra gli elementi sopra citati per il modello 1 e il distacco psicologico.

Ad eccezione del genere, che ha rivelato come gli uomini sono più propensi al distacco psicologico dal lavoro rispetto alle donne, le variabili demografiche non hanno dato grandi risultati. Il distacco psicologico è stato influenzato in modo positivo da un basso numero di ore lavorative settimanali, il fatto di non ricoprire posizione manageriale, una politica di disponibilità sul luogo di lavoro e una buona capacità di controllo dei confini. Al contrario invece aspettative di disponibilità fuori orario e utilizzo dello smartphone per motivi di lavoro fuori orario di lavoro sono negativamente correlati al distacco psicologico.

	Model 1	Model 2	
<i>Control variables</i>			
Availability policy at the workplace	0.05*	0.05*	
Private smartphone	0.01	0.01	
Smartphone by the employer	0.02	0.02	
Weekly work hours	-0.11**	-0.10**	
Position	-0.02	-0.02	
Organizational affiliation	-0.00	-0.00	
Age	0.02	0.02	
Gender	-0.09**	-0.09**	
Marital status	-0.02	-0.02	
Children	0.01	0.01	
<i>After-hours availability expectations, work-related ICT use during leisure and boundary control</i>			Standardized regression coefficients ( $\beta$ ) for after-hours availability expectations (AHAE), work-related ICT use during leisure use (ICT), and boundary control (BC) on psychological detachment
AHAE	-0.16**	-0.16**	
ICT	-0.19**	-0.20**	
BC	0.25**	0.24**	
<i>Interaction effects</i>			
AHAE $\times$ BC		0.04*	
ICT $\times$ BC		0.05*	
Intercept	14.31	14.17	
$R^2$	0.24	0.25	
Adj. $R^2$ in %	24.1	24.6	
$R^2$ change in %	14.1	0.6	
F	64.37**	53.85**	
<b>Notes:</b> $n = 2,876$ . * $p < 0.05$ ; ** $p < 0.001$ (one-tailed)			

Tabella 2.1

Per quanto riguarda l'ipotesi H1, possiamo notare che entrambe le aspettative di disponibilità fuori orario e l'utilizzo dello smartphone legato al lavoro durante il tempo libero, rispettivamente, erano negativamente correlate al distacco psicologico ( $\beta = -0,16$ ;  $p < 0,001$ ;  $\beta = -0,19$ ;  $p < 0,001$ ), confermando così l'ipotesi H1. Vanno quindi a diminuire la possibilità per il soggetto di staccare in modo definitivo dal proprio lavoro una volta finito il proprio turno. Questo elemento potrebbe essere causa di stress o di momenti di conflitto all'interno della propria famiglia (mancata considerazione per pensare al lavoro, poca considerazione).

Il controllo del confine è stato riscontrato essere correlato positivamente al distacco psicologico ( $\beta = 0,25$ ;  $p < 0,001$ ), supportando anche l'ipotesi H2. I dipendenti che si sentono maggiormente in controllo dei confini tra le due sfere della propria vita sono in grado di godere di un maggior distacco psicologico, attenuando le conseguenze viste per H1 (stress, conflitti o anche a stanchezza).

Inoltre, il controllo dei confini modera la relazione tra le elevate aspettative di disponibilità fuori orario e il distacco psicologico ( $\beta = 0.04$ ;  $p < 0.05$ ) e l'uso frequente di

smartphone per cause legate al lavoro durante il tempo libero e il distacco psicologico ( $\beta = 0.05$ ;  $p < 0,05$ ). Questo va a supporto dell'ipotesi H3. Il controllo dei confini funge da moderatore tra le aspettative di disponibilità fuori orario e il distacco psicologico: anche nel caso in cui i dipendenti si rendevano disponibili fuori orario di lavoro, riuscivano grazie ad un elevato controllo dei confini a controllare l'effetto negativo che lavorare fuori orario ha sul distacco psicologico.

### **2.3 Gli effetti sulla prestazione familiare**

Il secondo studio che in questa fase andiamo a citare è ad opera di Pauline van Wingerden, Pascale Peters, Arnold B Bakker, Daantje Derks (2016) e si concentra invece su come l'utilizzo della tecnologia mobile applicata al lavoro durante il tempo libero influenzi la prestazione quotidiana nella sfera familiare e il conflitto lavoro-famiglia su un campione di soggetti olandesi.

Partendo dall'idea che, per le persone a bassa preferenza di segmentazione, l'uso di smartphone durante un orario non lavorativo potrebbe non essere un problema e quindi non creare conflitto, mentre al contrario persone ad alta segmentazione potrebbero riscontrare problemi, si è sostenuto che:

- l'uso serale dello smartphone per motivi di lavoro è correlato positivamente al conflitto lavoro-famiglia quotidiano per i segmentatori (a) e correlato negativamente al conflitto lavoro-famiglia quotidiano per gli integratori (b).
- l'uso serale dello smartphone per lavoro quotidiano è correlato negativamente alle prestazioni quotidiane del ruolo familiare per i segmentatori (a) e positivamente correlato alle prestazioni quotidiane del ruolo familiare per gli integratori (b).

I dipendenti, reclutati tramite annunci sui social media dovevano essere in possesso di uno smartphone per motivi di lavoro e dovevano lavorare per almeno quattro giorni consecutivi durante la settimana in cui i dati venivano raccolti. Lo studio ha avuto una durata di 4 giorni. Il primo giorno, gli intervistati hanno compilato un questionario per indagare sui fattori considerati stabili, inclusi i dati demografici, le loro preferenze di gestione dei confini e ulteriori variabili di controllo. Quindi, i partecipanti hanno ricevuto un'e-mail per quattro giorni lavorativi consecutivi. Il campione è risultato essere di 71 persone, di cui 40 uomini e 31 donne, con età media 37,8 anni (DS = 13,09). Le ore

lavorate sono state in media 37,5 a settimana e la maggioranza del campione, il 60%, era in possesso di una laurea o un master.

Per quanto riguarda l'ipotesi 1, la tabella 3.1 mostra che l'effetto di interazione multilivello della preferenza di segmentazione nella relazione tra l'uso quotidiano dello smartphone correlato al lavoro durante le ore fuori lavoro e il WFC giornaliero è significativo.

Multilevel results of the interaction of segmentation preference and daily work-related smartphone use during off-job time on experienced work-family conflict.

	Work-family conflict			
	Predictor-only model		Interaction model	
	Estimate	SE	Estimate	SE
Intercept	0.07	0.12	-0.08	0.10
Gender	-0.14	0.18	0.19	0.17
Children living at home	0.06	0.09	-0.01	0.08
Workload	0.29**	0.09	0.22*	0.08
Work-related smartphone use	0.01	0.12	-0.48**	0.15
Segmentation preference	-0.03	0.09	-0.35**	0.10
Segmentation × Smartphone			0.54**	0.10
Variance level 2 (employee)	0.37 (41%)	0.09	0.24	0.07
Variance level 1 (day)	0.53 (59%)	0.05	0.52	0.05
-2 Log likelihood	673.71		649.58	

\*\* $p < .001$ , \* $p < .01$ . SE = standard error. Data points = 265 of 280 cases in use (respondents  $n = 71$ , days  $n = 4$ ).

Tabella 3.1

Il grafico dell'interazione indica che gli integratori sperimentano effettivamente un grado inferiore di WFC nei giorni in cui utilizzano il proprio smartphone in modo più intenso per attività legate al lavoro durante le ore non lavorative.

Per i segmentatori, tuttavia, l'uso dello smartphone legato al lavoro e il WFC non sembrano correlati.

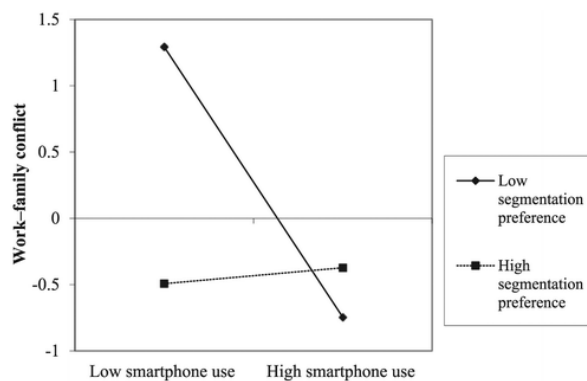


Figura 2

Per quanto riguarda l'ipotesi 2, l'interazione tra l'utilizzo dello smartphone fuori orario di lavoro ma per motivi lavorativi e le preferenze di segmentazione non ha dato risultati significativi se guardiamo alla sfera dell'attività. Tenendo conto invece della dimensione orientata alla relazione, dalla tabella 3.2 possiamo notare una relazione negativa più significativa.

Multilevel results of the interaction of segmentation preference and daily work-related smartphone use during off-job time on experienced family role performance (relationship-oriented dimension).

	Family role performance (relationship)			
	Predictor only model		Interaction model	
	Estimate	SE	Estimate	SE
Intercept	0.03	0.12	0.11	0.12
Age	-0.00	0.01	-0.00	0.01
Gender	-0.08	0.19	-0.26	0.20
Children living at home	0.30***	0.10	0.36***	0.10
Workload	-0.11	0.09	-0.07	0.09
Work-related smartphone use	0.14	0.12	0.39*	0.16
Segmentation preference	0.03	0.09	0.20	0.11
Segmentation × Smartphone			-0.28*	0.12
Variance level 2 (employee)	0.38 (42%)	0.09	0.40	0.08
Variance level 1 (day)	0.53 (58%)	0.05	0.53	0.05
-2 Log likelihood	674.06		668.46	

\*\*\*p < .001, \*\*p < .01, \*p < .05 . Data points = 265 of 280 cases in use (respondents n = 71, days n = 4).  
SE = standard error

Tabella 2.2

In questo caso, è stato riscontrato che gli integratori sperimentano un FRP in termini di relazione più elevata nei giorni in cui sono chiamati ad utilizzare lo smartphone in modo più frequente per motivi di lavoro durante le ore non lavorative. Per i segmentatori invece l'utilizzo quotidiano dello smartphone legato al lavoro durante le ore di riposo e la FRP non sono correlati.

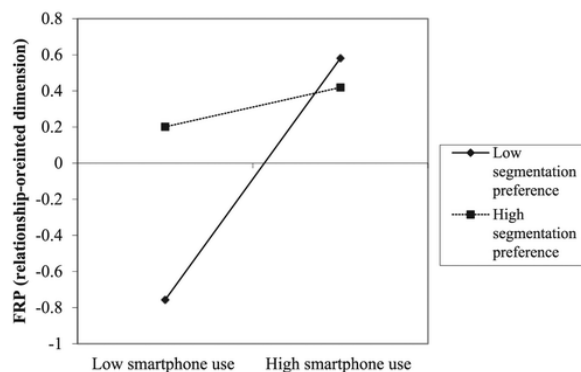


Figura 3

## 2.4 L'influenza del contesto organizzativo

Non solo le preferenze individuali in relazione con le richieste dell'organizzazione possono creare difficoltà nel lavoratore, ma possiamo notare che anche il contesto organizzativo nel quale siamo chiamati ad operare potrebbe influenzare le dinamiche mese in luce fino ad ora. Niels Gadeyne, Marijke Verbruggen, Joni Delanoëje e Rein De Cooman (2018) approfondiscono proprio l'aspetto del contesto organizzativo, considerando norme di integrazione ed esigenze lavorative come potenziali alimentatori del conflitto casa-lavoro. In particolare si esamina se il ruolo moderatore delle preferenze individuali del soggetto nella relazione tra l'uso delle TIC fuori orario di lavoro e il conflitto tra sfera lavorativa e sfera privata dipende dai due elementi dell'ambiente di lavoro citati. Due persone con la stessa preferenza possono sperimentare risultati diversi di un comportamento simile a seconda del contesto in cui sono inseriti; questo succede perché in base al contesto interpretiamo ed analizziamo gli avvenimenti o i compiti assegnati in modo differente.

La ricerca distingue tra due diversi tipi di conflitti casa-lavoro che si possono venire a creare: quello basato sul tempo e quello basato sulla tensione. Oltre a questo, viene fatta una distinzione nelle ipotesi per quanto riguarda l'utilizzo dello smartphone e l'utilizzo di tablet e PC, tutti strumenti attraverso i quali possiamo diminuire i confini tra vita privata e vita lavorativa, ma che hanno una facilità di utilizzo diverso.

Si ipotizza che un utilizzo più frequente degli strumenti di ICT fuori dal lavoro per motivi lavorativi porti in generale a maggior conflitto casa-lavoro, sia per quanto riguarda il punto di vista del tempo, sia dal punto di vista della tensione che si viene a creare (fonte di stress e malumori). In sintesi quindi:

Ipotesi 1: L'uso dello smartphone legato al lavoro al di fuori dell'orario di lavoro è positivamente correlato a (a) conflitto basato sul tempo e (b) conflitto basato sul lavoro a casa.

Ipotesi 2. L'utilizzo di PC/laptop al di fuori dell'orario di lavoro è positivamente correlato a (a) conflitto basato sul tempo e (b) conflitto basato sulla tensione.

La relazione tra l'utilizzo delle ICT fuori orario e il conflitto lavoro-casa dipende anche dalle preferenze di integrazione del lavoratore. Avere preferenze di integrazione o

di segmentazione abbiamo visto che può fare la differenza sulle conseguenze dell'uso delle ICT fuori orario di lavoro.

Ipotesi 3. La preferenza all'integrazione modera la relazione tra smartphone e PC/laptop che lavorano al di fuori dell'orario di lavoro e (a) conflitto basato sul tempo e (b) conflitto basato sul lavoro a casa basato sulla tensione, con un'elevata preferenza di integrazione che mitiga la relazione.

Si ipotizza che forti norme di integrazione nelle organizzazioni implicino che sia accettato che le persone lavorino anche da casa e stiano connesse anche fuori dall'orario di lavoro. Per gli integratori, l'utilizzo delle TIC al di fuori dell'orario di lavoro potrebbe dar loro modo di recuperare un po' di tempo lavorativo per scopi personali o per evitare che il lavoro occupi tempo personale più prezioso in futuro. Ma nel caso in cui le norme organizzative richiedano integrazione, questa strategia potrebbe fallire in quanto i lavoratori potrebbero essere chiamati comunque a rispondere a messaggi o telefonate fuori lavoro, cosa che avrebbero evitato. Questo andrebbe quindi a diminuire la flessibilità che gli integratori vanno a ricercare.

Ipotesi 4. C'è un'interazione a tre vie tra uso di smartphone e PC/laptop legati al lavoro fuori orario previsto, preferenze d'integrazione e norme di integrazione: le preferenze di integrazione attenuano maggiormente la relazione tra l'uso delle TIC legate al lavoro al di fuori dell'orario previsto e (a) conflitto basato sul tempo e (b) conflitto basato sulla tensione tra lavoro e casa quando le norme di integrazione organizzativa sono basse rispetto a quelle elevate.

Infine, ci aspettiamo che anche la domanda di lavoro, il carico di lavoro e la pressione sui dipendenti indeboliscano il potere mitigante delle preferenze di integrazione nella relazione tra l'utilizzo legato al lavoro delle ICT fuori orario di lavoro e il conflitto lavoro-casa, per le stesse motivazioni viste in precedenza nell'ipotesi 4.

Ipotesi 5. C'è un'interazione a tre vie tra smartphone relativi al lavoro e uso di PC/laptop al di fuori dell'orario di lavoro, preferenza di integrazione e richieste di lavoro: le preferenze di integrazione attenuano maggiormente la relazione tra l'uso delle TIC legate al lavoro al di fuori dell'orario di lavoro e (a) conflitto basato sul tempo e (b) conflitto



basato sulla tensione tra lavoro e casa quando la domanda di lavoro è bassa rispetto a quella elevata.

Il campione dello studio è composto da 467 genitori che lavorano, con almeno un bambino sotto i dodici anni. La maggior parte degli intervistati erano donne (85%) e convivevano con il partner (92%). L'età media era di 36,84 anni (SD = 4,96). Gli intervistati avevano in media due figli (SD = 0,78) che vivevano nella loro famiglia. Il campione comprende operai, impiegati, impiegati professionali (personale esperto) e quadri.

Le variabili di controllo considerate sono: genere, età, lavoro part-time (sì o no), livello funzionale (operai non qualificati, impiegati, impiegati professionisti, quadri/dirigenti). Sono state inoltre considerate le richieste di lavoro domestiche e gli straordinari in modo tale da assicurarsi che gli effetti scaturiti dallo studio non fossero dovuti ad un carico di lavoro elevato.

Le ipotesi sono state testate con un'analisi di regressione gerarchica, eseguita in quattro fasi.

I risultati delle regressioni moderate sono mostrati nella tabella 4.1 (per le norme di integrazione come interazione a tre vie) e nella tabella 4.2 (per le richieste di lavoro come interazione a tre vie).

Per quanto riguarda l'ipotesi 1, nessuna relazione significativa è stata trovata tra l'uso dello smartphone fuori orario di lavoro e il conflitto casa-lavoro, per entrambe le tipologie di conflitto (tabella 4.1 e tabella 4.2, passaggio n. 2). L'ipotesi 1 non viene quindi supportata.

Abbiamo invece trovato, a conferma dell'ipotesi 2, una relazione principale positiva tra l'uso del tablet/PC per motivi di lavoro fuori orario stabilito e il conflitto casa-lavoro basato sul tempo. Per quanto riguarda invece il conflitto basato sulla tensione, il risultato è stato meno significativo (tabella 4.1 e tabella 4.2, passaggio n. 2). L'ipotesi 2 è supportata solo in modo parziale.

Results of the regressions with work demands as three-way moderator.

Variables	Work-to-home conflict			
	Time-based		Strain-based	
	$\beta$ in	Final $\beta$	$\beta$ in	Final $\beta$
Step 1				
Gender <sup>a</sup>	.033	-.010	.013	-.023
Age	.054	.014	.062	.033
Part-time work <sup>b</sup>	-.110 <sup>a</sup>	-.062	-.082	-.033
Functional level	.022	.002	-.096 <sup>a</sup>	-.114 <sup>a</sup>
Home demands	.242 <sup>**</sup>	.172 <sup>**</sup>	.200 <sup>**</sup>	.131 <sup>**</sup>
Overtime	.093	.061	.016	-.008
Integration norms	.197 <sup>**</sup>	.128 <sup>**</sup>	.231 <sup>**</sup>	.179 <sup>**</sup>
$\Delta R^2$	.171		.128	
$\Delta F$	12.707 <sup>**</sup>		9.062 <sup>**</sup>	
Step 2				
Smartphone use (SU)	-.051	-.048	.002	.000
PC/laptop use (PCU)	.169 <sup>**</sup>	.165 <sup>**</sup>	.101	.109
Integration preference (IP)	-.208 <sup>**</sup>	-.220 <sup>**</sup>	-.211 <sup>**</sup>	-.230 <sup>**</sup>
Work demands (WD)	.230 <sup>**</sup>	.244 <sup>**</sup>	.231 <sup>**</sup>	.242 <sup>**</sup>
$\Delta R^2$	.116		.108	
$\Delta F$	17.441 <sup>**</sup>		15.163 <sup>**</sup>	
Step 3				
SU <sup>f</sup> * IP <sup>d</sup>	.022	.022	.007	.009
PCU <sup>f</sup> * IP	-.008	-.013	-.021	-.031
SU * WD <sup>f</sup>	-.044	-.041	-.022	-.009
PCU * WD	.127 <sup>**</sup>	.119 <sup>*</sup>	.114 <sup>*</sup>	.097 <sup>*</sup>
IP * WD	-.061	-.037	-.038	.001
$\Delta R^2$	.016		.013	
$\Delta F$	1.937		1.432	
Step 4				
SU * IP * WD	.007	.007	-.037	-.037
PCU * IP * WD	.110 <sup>*</sup>	.110 <sup>*</sup>	.201 <sup>**</sup>	.201 <sup>**</sup>
$\Delta R^2$	.011		.032	
$\Delta F$	3.434 <sup>*</sup>		9.378 <sup>**</sup>	
$\Sigma Adj. R^2$	.285		.250	

Notes.  $\beta$  in = beta coefficient of the particular step at which the variable initially entered the equation. Final  $\beta$  = beta coefficient in the final (4th) step. Standardized coefficients are reported.

Tabella 4.1

Results of the regressions with integration norms as three-way moderator.

Variables	Work-to-home conflict			
	Time-based		Strain-based	
	$\beta$ in	Final $\beta$	$\beta$ in	Final $\beta$
Step 1				
Gender <sup>a</sup>	.003	-.004	-.016	-.018
Age	.058	.027	.068	.049
Part-time work <sup>b</sup>	-.099 <sup>a</sup>	-.050	-.071	-.025
Functional level	.002	.003	-.114 <sup>a</sup>	-.108 <sup>a</sup>
Work demands	.304 <sup>**</sup>	.237 <sup>**</sup>	.308 <sup>**</sup>	.241 <sup>**</sup>
Home demands	.195 <sup>**</sup>	.152 <sup>**</sup>	.159 <sup>**</sup>	.105 <sup>*</sup>
Overtime	.128 <sup>**</sup>	.076	.060	.005
$\Delta R^2$	.218		.166	
$\Delta F$	17.253 <sup>**</sup>		12.260 <sup>**</sup>	
Step 2				
Smartphone use (SU)	-.051	-.030	.002	.026
PC/laptop use (PCU)	.169 <sup>**</sup>	.150 <sup>*</sup>	.101	.081
Integration preference (IP)	-.208 <sup>**</sup>	-.250 <sup>**</sup>	-.211 <sup>**</sup>	-.268 <sup>**</sup>
Integration norms (IN)	.110 <sup>*</sup>	.118 <sup>*</sup>	.156 <sup>**</sup>	.162 <sup>**</sup>
$\Delta R^2$	.068		.071	
$\Delta F$	10.277 <sup>**</sup>		9.881 <sup>**</sup>	
Step 3				
SU <sup>f</sup> * IP <sup>d</sup>	.024	.050	.005	.035
PCU <sup>f</sup> * IP	-.034	-.081	-.055	-.111
SU * IN <sup>f</sup>	-.090	-.092	-.098	-.100
PCU * IN	.078	.075	.091	.086
IP * IN	-.011	.000	.014	.027
$\Delta R^2$	.007		.009	
$\Delta F$	0.880		1.034	
Step 4				
SU * IP * IN	-.087	-.087	-.082	-.082
PCU * IP * IN	.143 <sup>*</sup>	.143 <sup>*</sup>	.176 <sup>**</sup>	.176 <sup>**</sup>
$\Delta R^2$	.011		.014	
$\Delta F$	2.848		3.943 <sup>*</sup>	
$\Sigma Adj. R^2$	.274		.228	

Notes.  $\beta$  in = beta coefficient of the particular step at which the variable initially entered the equation. Final  $\beta$  = beta coefficient in the final (4th) step.

Tabella 4.2

L'ipotesi 3 affermava che la relazione tra l'utilizzo di smartphone e PC/laptop al di fuori dell'orario di lavoro e conflitto basato sul tempo e sulla tensione era moderata dalla preferenza all'integrazione. Come possiamo notare dai risultati, non sono state riscontrate interazioni significative, portando al rifiuto dell'ipotesi (tabella 4.1 e tabella 4.2, passaggio n. 3).

L'ipotesi 4 affermava un'interazione a tre vie tra l'uso di smartphone e PC/laptop legati al lavoro fuori orario previsto, preferenze d'integrazione e norme di integrazione. Se per l'uso dello smartphone quest'ipotesi non può essere confermata, al contrario per l'uso di tablet e PC invece l'interazione è stata significativamente positiva sia per quanto riguarda il conflitto che riguarda il tempo, sia per quanto riguarda il conflitto legato alla tensione. L'ipotesi 4 è quindi confermata parzialmente (tabella 4.1 e tabella 4.2, passaggio n. 4).

L'ipotesi 5 affermava un'interazione a tre vie tra l'uso di smartphone e PC/ laptop al di fuori dell'orario di lavoro, preferenza di integrazione e richieste di lavoro. Come nell'ipotesi 4, l'ipotesi non è confermata per l'utilizzo dello smartphone; per quanto riguarda invece l'utilizzo di tablet/PC, l'ipotesi trova supporto, mettendo in luce una relazione positiva.

## **2.5 Il ruolo delle norme sociali**

Con norme sociali si intendono tutti quei comportamenti che in un determinato contesto sono considerati come la prassi, come appropriati. Lo scopo del lavoro di Daantje Derks, Desiree van Duin, Maria Tims, Arnold B. Bakker (2014) è proprio quello di esaminare come le norme sociali che dominano i confini lavoro-casa moderano l'impatto dell'uso dello smartphone sulla WHI (Work Home Interference). La WHI è definita come una forma di conflitto inter-ruolo, in cui la pressione esercitata sul dominio del lavoro è incompatibile con la pressione del dominio della famiglia: il ruolo familiare richiede altre qualità rispetto a quelle prescritte dal ruolo lavorativo, pertanto il passaggio costante tra le due sfere, avviato da notifiche ricevute sullo smartphone mentre ci si trova nel dominio di casa, può causare un aumento del WHI.

Il primo obiettivo sul quale si concentrano gli autori è quello di analizzare come il passaggio tra una sfera e l'altra, dovuto all'uso soprattutto dello smartphone, influenzi la WHI.

Ipotesi 1: L'uso quotidiano dello smartphone è correlato positivamente al WHI quotidiano.

Il supervisore ha un ruolo particolare, in grado di esercitare pressione anche involontaria sul soggetto. I dipendenti potrebbero accettare questa pressione nella speranza di apprezzamento da parte del supervisore o nella speranza di scalare qualche gerarchia interna.

Ipotesi 2: L'uso quotidiano dello smartphone è più strettamente correlato alla WHI quotidiana per i dipendenti che dovrebbero (e non) rimanere online secondo una pressione esercitata dal loro supervisore.

Spesso succede che le persone tendano ad imitare i comportamenti dei colleghi, soprattutto di quelli in cui possono facilmente identificarsi. Se la norma fissata è quella di rispondere anche al di fuori degli orari lavorativi, gli altri soggetti potrebbero assecondare queste azioni per conformarsi all'interno del gruppo.

Ipotesi 3: L'uso quotidiano dello smartphone è più strettamente correlato al WHI quotidiano per i dipendenti con colleghi che hanno norme forti (contro deboli) per rimanere in contatto durante le ore serali.

Altro aspetto da considerare è l'impegno lavorativo, definito come uno stato mentale positivo e appagante correlato al lavoro, accompagnato da energia positiva e dedizione. I lavoratori impegnati e appagati dal proprio lavoro potrebbero riscontrare un minor aumento della WHI nei giorni in cui utilizzano lo smartphone in modo intensivo durante le ore serali, rispetto ai lavoratori che invece sono meno impegnati. È vero anche che, allo stesso tempo essere troppo inclusi potrebbe rischiare di far pensare al lavoro anche nel momento in cui stacco e torno a casa dalla famiglia, invadendo la sfera privata con quella lavorativa.

Ipotesi 4: l'uso quotidiano dello smartphone è correlato in modo meno positivo alla WHI quotidiana per i dipendenti impegnati (rispetto ai non impegnati).

Tutti i soggetti partecipanti dovevano essere dotati di uno smartphone fornito dal titolare, utilizzabile solamente per il lavoro. Gli intervistati sono stati prima invitati a compilare un questionario di base con dati demografici e informazioni generali sull'uso dello smartphone e, successivamente, sono stati contattati tramite e-mail per quattro giorni lavorativi consecutivi nell'arco di una settimana lavorativa. La raccolta dei dati è avvenuta nei Paesi Bassi e in totale hanno partecipato 100 dipendenti. I partecipanti erano il 75% maschi e il 25% femmine. L'età media era di 40,81 anni (DS = 10,11). L'85% del campione viveva insieme a un partner e di questi, il 67% aveva figli che vivevano in casa. Tutti i partecipanti sono risultati essere impiegati a tempo pieno. Il campione era eterogeneo, composto da varie professioni, e la maggior parte dei partecipanti, il 72%, era in possesso di una laurea o un master.

L'ipotesi 1 afferma che c'è una correlazione positiva tra l'uso quotidiano dello smartphone fuori dall'orario lavorativo per motivi di lavoro e la WHI. La stima dell'uso dello smartphone è stata positiva e significativa come si può vedere dalla tabella 5.1 sottostante, a supporto dell'ipotesi 1.

L'ipotesi 2 afferma che l'uso quotidiano dello smartphone è correlato in maniera più forte alla WHI per i dipendenti che subiscono pressioni da parte del proprio supervisore per rispondere a messaggi, mail o telefonate relative al lavoro durante la serata. Dopo aver controllato il carico di lavoro, si sono accorti che le aspettative del supervisore hanno avuto la funzione moderatrice tra l'uso intensivo dello smartphone quotidiano e il WHI quotidiano, confermando quindi anche l'ipotesi 2 (come possiamo vedere dalla tabella 5.2)

Multilevel results of the link between daily smartphone use and daily WHI

	WHI			
	Null model		Predictor model	
	Estimate	SE	Estimate	SE
Intercept	0.013	0.082	0.007	0.072
Workload			0.272***	0.072
Smartphone use			0.291***	0.053
Variance level 2 (employee)	0.556 (44%)	0.096	0.391	0.072
Variance level 1 (day)	0.436 (56%)	0.038	0.412	0.036
–2 Log-likelihood	909.240		864.950	

Note. WHI, work-home interference.

Data points = 367 of 400 cases in use (respondents  $n = 100$ , days  $n = 4$ ).

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$ .

Tabella 5.1

Multilevel results of the interaction between expectations of the supervisor and daily smartphone use on experienced daily WHI

	WHI			
	Predictor model		Interaction model	
	Estimate	SE	Estimate	SE
Intercept	0.006	0.070	–0.022	0.071
Workload	0.236***	0.072	0.230***	0.072
Expectations	0.154*	0.074	0.128*	0.075
Smartphone use	0.270***	0.054	0.272***	0.053
Expectations × Smartphone use			0.102*	0.050
Variance level 2 (employee)	0.371 (47%)	0.070	0.375	0.070
Variance level 1 (day)	0.412 (53%)	0.036	0.405	0.035
–2 Log-likelihood	860.710		856.545	

Note. WHI, work-home interference.

Data points = 367 of 400 cases in use (respondents  $n = 100$ , days  $n = 4$ ).

\* $p < .05$ ; \*\*\* $p < .001$ .

Tabella 5.2

Il grafico rappresenta come, nel caso di pressioni da parte de supervisore, la relazione positiva tra un uso quotidiano dello smartphone e la WHI sia più forte.

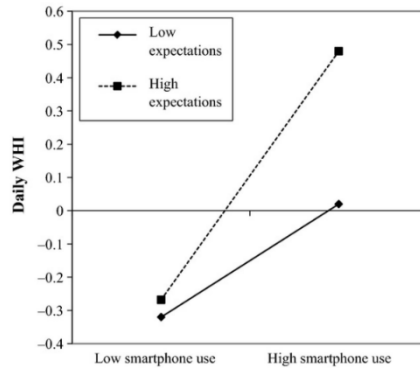


Figura 3

L'ipotesi 3 afferma che le norme stabilite dai colleghi in merito alla risposta dei messaggi fuori orario moderano la relazione positiva tra l'uso quotidiano dello smartphone e la WHI. Si è ipotizzato che, per i dipendenti con norme più rigide, l'utilizzo dello smartphone per motivi lavorativi sarebbe stato correlato più positivamente alla WHI quotidiana rispetto agli altri dipendenti. Le norme tra colleghi non hanno in realtà svolto una funzione moderatrice nel modo intenso previsto, respingendo l'ipotesi 3 (come possiamo vedere dalla tabella 5.3).

Multilevel results of the interaction between norms of colleagues and daily smartphone use on experienced daily WHI

	WHI			
	Predictor model		Interaction model	
	Estimate	SE	Estimate	SE
Intercept	0.009	0.068	-0.019	0.070
Workload	0.209**	0.071	0.211**	0.071
Norms colleagues	0.242***	0.073	0.231**	0.074
Smartphone use	0.242***	0.054	0.251***	0.054
Norms × Smartphone use			0.072	0.044
Variance level 2 (employee)	0.340 (45%)	0.065	0.349	0.066
Variance level 1 (day)	0.412 (55%)	0.036	0.406	0.035
-2 Log-likelihood	854.634		851.939	

Note. WHI, work-home interference.

Data points = 367 of 400 cases in use (respondents  $n = 100$ , days  $n = 4$ ).

\*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$ .

Tabella 5.3

L'ipotesi 4 ha affermato che l'impegno lavorativo quotidiano funge da moderatore tra l'uso quotidiano dello smartphone e la WHI. Ci aspettavamo che i dipendenti coinvolti sperimentassero un aumento meno forte del WHI in risposta all'uso intensivo degli smartphone rispetto ai dipendenti non coinvolti (come visibile dalla tabella 5.4).

Multilevel results of the interaction between daily work engagement and daily smartphone use on experienced daily WHI

	WHI			
	Predictor model		Interaction model	
	Estimate	SE	Estimate	SE
Intercept	0.006	0.065	0.004	0.063
Workload	0.264***	0.065	0.273***	0.064
Work engagement (WE)	-0.234***	0.053	-0.270***	0.053
Smartphone use	0.292***	0.051	0.290***	0.050
WE × Smartphone use			-0.198***	0.045
Variance level 2 (employee)	0.308 (43%)	0.061	0.289	0.057
Variance level 1 (day)	0.413 (57%)	0.036	0.393	0.034
-2 Log-likelihood	847.451		828.565	

Note. WHI, work-home interference.

Data points = 367 of 400 cases in use (respondents  $n = 100$ , days  $n = 4$ ).

\*\*\* $p < .001$ .

Tabella 5.4

Il grafico a fianco rappresenta proprio questo: indica che la relazione positiva tra utilizzo del telefono per motivi lavorativi fuori orario e WHI è meno importante per chi è altamente coinvolto nel proprio lavoro e si impegna rispetto a chi è meno impegnato (e da un certo punto di vista infelice e più stressato).

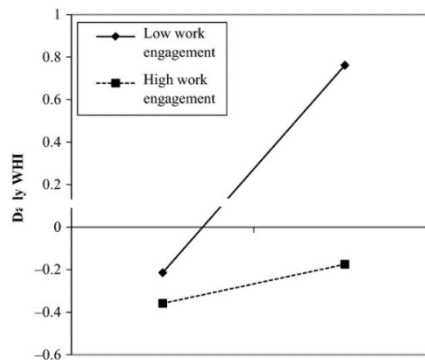


Figura 4





### **Capitolo 3 – Analisi dei risultati e dei provvedimenti**

Diversi sono i risultati ottenuti dalle evidenze messe in luce dagli studi riportati, le quali possono tornare utili alle organizzazioni, agli enti e alla legislazione per comprendere l'entità del problema della riduzione dei confini tra vita lavorativa e vita privata e gli effetti che questo aspetto ha sui soggetti e sul loro benessere.

Dai primi studi capiamo bene come in qualche modo le differenze nelle variabili demografiche siano collegate al modo in cui i confini tra vita privata e vita lavorativa si assottigliano. Abbiamo infatti notato come, in generale, gli uomini siano più propensi ad un utilizzo della tecnologia per il controllo dei messaggi al di fuori dell'orario di lavoro, compresi i weekend ed i periodi di vacanza. Allo stesso modo, sono in media i soggetti più giovani (soprattutto la fascia di età compresa tra i 18 e i 34 anni) quelli più propensi ad un utilizzo della tecnologia fuori orario di lavoro ma per motivi lavorativi, il cui utilizzo aumenta in loro la percezione di un maggior conflitto casa-lavoro ed ha un impatto negativo in generale sulle relazioni (American Psychological Association, 2013). Allo stesso tempo però sono gli stessi soggetti più giovani e mediamente più istruiti a prediligere la flessibilità che deriva dall'utilizzo delle TIC per motivi lavorativi: infatti come visto nello studio ad opera di Jonas Dora, Madelon L. M. van Hooff, Sabine A. E. Geurts, Wendela E. Hooftman & Michiel A. J. Kompier (2019) i soggetti facenti parte alla classe HH, mediamente più giovani e istruiti, hanno affermato di svolgere mansioni dipendenti in misura elevata dagli strumenti tecnologici, attribuendo maggior importanza ad un uso incongruente di tali strumenti. Inoltre, possiamo notare come una preferenza per l'integrazione delle due sfere da parte di tali soggetti, sinonimo di flessibilità, si concretizzi nella preferenza a non lavorare nello stesso luogo del datore di lavoro, potendo quindi gestire in modo autonomo le tempistiche di lavoro e di essere al contempo attivo nella propria vita privata. Questo metodo di lavoro è divenuto oggi fondamentale con l'arrivo della pandemia, la quale ha aumentato in modo considerevole lo sfruttamento di contratti di smart working e lavoro flessibile (nel periodo pre pandemia era solo il 5% la quota dei lavoratori in smart working; nel 2020 ha raggiunto picchi del 47% nei periodi di lockdown tra marzo e aprile, assestandosi intorno al 30% nel periodo seguente (ANSA, 2021)).

La classe HH ha riportato però un distacco psicologico minore rispetto alle altre: i lavoratori che preferiscono integrare le due sfere sono meno in grado rispetto agli altri di staccare in modo totale dal proprio lavoro una volta terminato il proprio turno. Christin Mellner (2016) conferma come un minor numero di ore lavorate e il fatto di non ricoprire una posizione manageriale agevolino il distacco psicologico; al contrario una disponibilità al lavoro fuori orario e un utilizzo dello smartphone per motivi lavorativi diminuiscono il distacco psicologico, rendendo difficile per il lavoratore riuscire a staccarsi completamente dal proprio lavoro alla fine del turno. La mancanza di distacco psicologico potrebbe essere fonte di stress e di mancanza di riposo, elementi che condizionano in modo importante le prestazioni e il benessere del soggetto. In questo caso importantissimo per i soggetti è risultato essere il controllo dei confini: gli autori hanno infatti messo in luce come anche nel caso in cui i dipendenti si rendevano disponibili per svolgere il proprio lavoro fuori orario, grazie ad un elevato controllo dei confini, l'effetto negativo di tale disponibilità sul distacco psicologico riusciva ad essere mitigato.

La gestione dei confini è uno degli aspetti più importanti e più considerati quando si va a parlare dell'interferenza tra la sfera lavorativa e quella privata. Ogni soggetto ha infatti preferenze diverse: integrare le due sfere oppure prediligere la segmentazione porta a percepire in modo differente i vantaggi e gli svantaggi dell'inclusione delle TIC nel mondo lavorativo. Come messo in luce da Pauline van Wingerden, Pascale Peters, Arnold B Bakker, Daantje Derks (2016), i soggetti più propensi ad integrare le due sfere hanno percepito un grado minore di WFC (Work-Family Conflict) nei giorni di maggiore utilizzo del telefono per motivi lavorativi fuori orario di lavoro. Allo stesso modo i soggetti con preferenze di integrazione hanno percepito un FRP (Family Role Play) in termini di relazione maggiore nei giorni in cui sono chiamati ad utilizzare in modo più importante il telefono per motivi di lavoro, ma fuori orario. Dai risultati ottenuti possiamo capire come per i soggetti che preferiscono un confine tra le due sfere più sottile, o quasi nullo, l'utilizzo dello smartphone per motivi di lavoro fuori orario non sia uno svantaggio, ma anzi agevoli il loro stile di vita flessibile.

C'è anche però da tenere in considerazione un altro aspetto: nel caso in cui i soggetti che prediligono le due sfere siano sottoposti ad una mole di lavoro troppo elevata, la loro flessibilità potrebbe venire meno. Come infatti hanno constatato Linda Duxbury, Christopher Higgins, Rob Smart e Maggie Stevenson (2013) nel loro studio, gli

integratori hanno riscontrato un utilizzo dei dispositivi mobili per lavoro più elevato rispetto a quello che avevano previsto prima dello studio. Le cause che vengono attribuite a questo aspetto sono: la pressione della propria azienda e la priorità al lavoro. Questo aspetto ci dice che, per quanto le nostre preferenze individuali tendano verso la segmentazione o verso l'integrazione, anche nel caso in cui l'organizzazione nella quale operiamo sia in linea con le nostre esigenze, tutto dipende dalla mole di lavoro da noi assegnata. Anche gli integratori potrebbero sentirsi privati della flessibilità che prediligono nel caso quindi di specifiche richieste da parte dell'azienda.

A tal proposito, Niels Gadeyne, Marijke Verbruggen, Joni Delanoeyje e Rein De Cooman (2018) hanno rilevato che le preferenze di integrazione sono in grado di attenuare e quasi annullare la relazione positiva che si viene a creare tra l'utilizzo del PC e del tablet fuori orario di lavoro ma per motivi lavorativi e il conflitto casa-lavoro, ma questo avviene, in linea con quanto accennato in precedenza, solo nel caso in cui le norme di integrazione organizzativa e le richieste di lavoro da parte dell'azienda siano basse, evitando quindi di creare nel lavoratore una mole di lavoro eccessiva. Notiamo quindi che una condizione fondamentale per il benessere del lavoratore deve essere il tipo di organizzazione in cui opera. Lo stesso studio afferma infatti come l'utilizzo delle TIC per motivi lavorativi sia associato in maniera più importante alle variabili organizzative rispetto che alle preferenze individuali. Le richieste dell'azienda infatti creano in qualche modo una sorta di pressione sociale sui soggetti, spingendoli a rendersi disponibili anche fuori orario di lavoro, che questi lo preferiscano o meno.

In linea con quanto appena detto, tenendo sempre in considerazione l'ambiente lavorativo in cui si opera, lo studio di Daantje Derks, Desiree van Duin, Maria Tims, Arnold B. Bakker (2014) ha messo in luce come i dipendenti sono soggetti a maggior WHI a causa dell'utilizzo dello smartphone fuori orario di lavoro ma per motivi lavorativi nel caso in cui siano sottoposti ad elevate aspettative di lavoro fuori orario da parte del supervisore.

Anche l'impegno lavorativo è risultato essere in grado di ridurre la relazione positiva tra l'utilizzo del telefono fuori dall'orario di lavoro e la WHI; nel caso contrario di mancato impegno invece la WHI sarà più elevata.

Come possiamo notare dalle evidenze messe in luce il problema della diminuzione dei confini è in grado di impattare sulla salute e sul benessere di dipendenti e delle famiglie in modo importante. Negli ultimi anni a problematica è diventata sempre più importante, grazie all'aumentare dell'utilizzo delle TIC nel mondo del lavoro e dall'aumentare del telelavoro e dello smart working a causa della pandemia da Covid-19. Nei primi giorni del 2021, in tal senso, il Parlamento Europeo ha richiesto la formulazione di una legge univoca alla Commissione Europea che garantisca ai lavoratori il diritto alla disconnessione digitale senza andare incontro a ripercussioni negative da parte dei propri datori di lavoro (Parlamento Europeo, 2021). Tale normativa dovrebbe considerare il diritto alla disconnessione come un diritto fondamentale, e dovrebbe in particolar modo consentire ai lavoratori che operano attraverso gli strumenti digitali di disconnettersi al di fuori del proprio orario di lavoro e stabilire le condizioni e gli orari di lavoro e di riposo.

L'unico accenno che troviamo a livello europeo è una direttiva della Commissione Europea, "The Work–Life Balance Directive", approvata nel giugno 2019, la quale ha imposto agli stati membri di garantire modalità di lavoro flessibili (quali riduzione dell'orario, orari flessibili e flessibilità sul posto di lavoro) per tutti i genitori lavoratori con bambini di età inferiore agli 8 anni, recepibile dagli stati membri entro metà giugno 2022 (Commissione europea, 2021).

Non essendoci quindi ancora normative ben definite a livello mondiale o europeo, gli stati si sono adoperati negli anni passati in modo autonomo per regolare l'interferenza tra vita privata e vita lavorativa, trattando il diritto alla disconnessione. L'origine di tale diritto si ha in Francia, dove il Ministero del Lavoro francese ha affermato che «il lavoro connesso e le sue articolazioni con la vita privata rappresentano una zona di tensione», incentivando l'adozione di strumenti che risolvessero tali conflitti come la chiusura dei server, il diritto del lavoratore a non rispondere alle sollecitazioni, la separazione degli indirizzi mail e numeri di telefono aziendali per i lavoratori. La legge 2242-17, comma 7 in Francia prevede che le aziende con più di 50 dipendenti garantiscano e regolamentino il diritto alla disconnessione del lavoratore e, regolando l'utilizzo degli strumenti tecnologici al fine di assicurare tempi di riposo e di ferie, diritto della vita personale e familiare del lavoratore.

La Francia ha mosso i primi passi, portando anche altri Stati a prestare attenzione alla problematica: tra i più recenti c'è il Portogallo, il quale tramite una normativa

approvata nel novembre 2021 ha previsto il divieto per i datori di lavoro con a carico almeno dieci dipendenti di contattare gli stessi fuori dall'orario di lavoro, garantendo il diritto alla disconnessione a prescindere dalle modalità di erogazione della prestazione lavorativa (da remoto o meno) (La Repubblica, 2021; Anna Fenoglio – Lavoro diritti Europa, 2021)

Lo stesso diritto è stato garantito dal Belgio per esempio, dove il “Comité pour la Prévention et la Protection au Travail” ha incluso il diritto alla disconnessione e la regolamentazione all'utilizzo degli strumenti tecnologici già nel 2018, e che ha approvato di recente una normativa che prevede la possibilità per i funzionari federali di non rispondere alle telefonate del proprio capo al di fuori dell'orario di lavoro, prevedendo risposta solo in caso di circostanze eccezionali (The Brussels Times, 2022).

Per quanto riguarda invece il nostro paese, il diritto alla disconnessione è stato riconosciuto con la legge numero 81 del 22 maggio 2017, la quale ha introdotto e regolamentato il diritto alla disconnessione ma solamente per chi eroga la prestazione lavorativa in modalità agile, obbligando i datori di lavoro a garantire i tempi di riposo al lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dagli strumenti tecnologici. Notiamo che, nonostante il diritto alla disconnessione in Italia sia rivolto solamente ai lavoratori che erogano la propria prestazione in modalità agile, questo non implica l'impossibilità di estendere tale diritto anche agli altri lavoratori che fanno uso di strumenti tecnologici. Non essendoci infatti alcun vincolo per quanto riguarda l'obbligo di risposta, nel caso in cui non avvenga il datore di lavoro non ha la possibilità di sanzionare tale comportamento.

Notiamo inoltre che la legge italiana prevede, per tutti i lavoratori che hanno in qualche modo discusso i termini della flessibilità del proprio lavoro, che la prestazione possa essere erogata senza una collocazione di orario precisa, ma a discrezione del lavoratore, pur rispettando i vincoli massimi di ore lavorate giornaliero e settimanale (Anna Fenoglio – Lavoro diritti Europa, 2021).

Alla luce degli studi riportati nel Capitolo 2, dai risultati analizzati e alle principali normative che riguardano la tutela del lavoratore e della famiglia riportati nel Capitolo 3, possiamo capire quanto l'effetto negativo dell'utilizzo delle TIC nel mondo del lavoro sia una problematica di rilievo. Per far fronte a queste complessità e allo scopo di limitare il

più possibile gli effetti negativi, i datori di lavoro e le imprese dovrebbero prestare maggiore attenzione alle conseguenze che semplici messaggi, telefonate o mansioni assegnate ai soggetti fuori orario di lavoro potrebbero causare. Il tempo di recupero e il distacco psicologico per i soggetti sono un aspetto fondamentale e non trascurabile, che potrebbero garantire maggiore produttività e soddisfazione verso il proprio lavoro. Non solo questo, ma invadendo la sfera privata del lavoratore si va a togliere tempo alla propria vita familiare, diminuendo la qualità della relazione con i propri cari.

Portogallo e Belgio hanno mosso i primi passi verso un'importante riforma, vietando di fatto ai datori di lavoro di contattare i dipendenti per questioni lavorative fuori orario, garantendo quantomeno ai soggetti un maggior livello di distacco psicologico e un periodo di riposo ben definito all'interno della giornata. Per cercare di agevolare i lavoratori nella gestione dei propri impegni giornalieri e consentir loro di gestire in modo autonomo i propri impegni lavorativi e quelli familiari, cercando di incentivare il distacco psicologico e limitare lo stress derivante dal lavoro, le organizzazioni potrebbero per esempio puntare in modo maggiore allo sfruttamento di forme di lavoro più flessibili. Telelavoro e smart working sono ormai modalità di erogazione della prestazione lavorativa fondamentali, che negli ultimi due anni di pandemia hanno permesso ai soggetti di garantire il proprio apporto all'azienda pur senza recarvisi fisicamente. Oltre a questo, sono nati ormai da diversi anni software come Microsoft 365 o Easynote, giusto per citarne un paio, che offrono gli strumenti necessari per monitorare le attività dei dipendenti, possibilità di scambi di informazioni tra dipendenti e servizi cloud. La combinazione di questi due aspetti potrebbe garantire ai soggetti un livello maggiore di flessibilità e permettere loro lo sfruttamento di contratti di lavoro agile, previsti da una molteplicità di Paesi già prima della pandemia in atto (tra cui Finlandia, Francia, Spagna e Regno Unito) e il cui utilizzo è in continuo aumento (ANPAL, 2018). Una modalità di organizzazione basata sugli obiettivi e non più sul semplice orario di lavoro standard potrebbe agevolare lo sfruttamento di questo tipo di organizzazione del lavoro, snellendo gli sprechi di tempo e permettendo ai soggetti di dedicarsi in maniera efficiente sia alla sfera lavorativa che a quella privata.





## **Conclusione**

In questo elaborato abbiamo riportato come le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC) applicate al mondo del lavoro, se utilizzate in modo imprudente dai datori di lavoro e dai lavoratori stessi, possano portare alla riduzione dei confini tra sfera privata e sfera lavorativa, mettendo in difficoltà i soggetti dal punto di vista mentale, fisico e nelle relazioni con gli altri. In particolare abbiamo visto come l'interferenza tra le due sfere e l'influenza dell'organizzazione in cui operiamo vadano ad incidere sul distacco psicologico (influenzando stress e recupero fisico) e sul conflitto casa-lavoro. Istituzioni e organizzazioni si stanno piano piano mobilitando per garantire ai lavoratori la tutela di cui necessitano, vietando per esempio ai datori di lavoro di contattare i dipendenti fuori orario (vedi Portogallo e Belgio) e garantendo ai soggetti lo sfruttamento di contratti flessibili come lo smart working e il telelavoro.

A prescindere dalla pandemia in atto, è evidente che questo tipo di provvedimenti sia divenuto ormai indispensabile e favorisca l'autonomia di gestione della sfera lavorativa e privata del soggetto nell'arco della propria giornata. Nonostante ciò, non tutti i Paesi si sono mobilitati allo stesso modo e per garantire la tutela della salute dei lavoratori e delle loro famiglie. Il Parlamento europeo ha quindi sollecitato la formulazione di una legge univoca alla Commissione Europea in materia, in modo da creare uniformità e unità di intenti su una problematica che potrebbe risultare di poco conto, ma che incide e non poco sulla vita dei lavoratori.



## Bibliografia

- American Psychological Association (2013). "Communication Technology Implications for Work and Well-Being". APA Center for organizational Excellence.
- Ashforth Blake E., Kreiner Glen E., Fugate Mel (2000). "All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions". The Academy of Management Review.
- Bombardieri Silvana, Milena Susanna Sandra, Scannapieco Fatima, Viale Valeria (2018). "Conciliazione vita lavoro: sviluppo di policy. Analisi comparata internazionale". ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro).
- Cheng Hsiang-Lan , Lin Tung-Ching , Tan Wee-Kheng , Chiu Chao-Min (2021). "Understanding employees' response to work-related after-hours use of instant messaging apps: a stress and coping perspective". Emerald insight.
- Chini Maïthé (2022). "Right to disconnect': boss may no longer call employees after hours". The Brusells Times (2022).
- De Girolamo Federico (2021). "PE: il diritto alla disconnessione dovrebbe essere un diritto fondamentale". Parlamento Europeo.
- Derks Daantje, van Duin Desiree, Tims Maria, Bakker Arnold B. (2014). "Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement". Department of Work and Organizational Psychology, Erasmus University Rotterdam, the Netherlands.
- Derks Daantje, Bakker Arnold B., Peters Pascale, van Wingerden Pauline, (2016). "Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference". SAGE Publishing.
- Dora Jonas, van Hooff Madelon L. M., Geurts Sabine A. E., Hooftman Wendela E. & Kompier Michiel A. J. (2019). "Characterizing Work-Related Smartphone Use at Home and Private Smartphone Use at Work Using Latent Class Analysis". Occupational Health Science.
- European Commission (2021). "Work-life balance". European Commission.
- Fenoglio Anna (2021). "Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione". Lavoro diritti Europa.
- Gadeyne Niels, Verbruggen Marijke, Delanoëije Joni e De Cooman Rein (2018). "All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands". Department of Work and Organization Studies.
- Kreiner Glen E. (2006). "Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective". Journal of Organizational Behaviour.
- Mastrogiacomo Daniele (2021). "Lavoro da remoto, il Portogallo impone per legge il divieto di contattare i dipendenti fuori orario". La Repubblica.
- Mellner Christin (2016). "After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control". International Journal of Workplace Health Management.

- Paterna Stefano (2021). “ISTAT, pandemia e smart working hanno cambiato la PA”  
Informazione Fiscale.
- Redazione ANSA (2021). “Lavoro: Istat, oltre 4 milioni di lavoratori in smart working”.  
ANSA (Agenzia Nazionale Stampa Associata).
- Rotondi Valentina, Stanca Luca, Tomasuolo Miriam (2017). “Connecting alone:  
Smartphone use, quality of social interactions and well-being”. *Journal of  
Economic Psychology*.
- Starri Matteo (2021). “Digital 2021 – i dati italiani”. We Are Social (2021).
- Treccani. Dizionario di economia e finanza (2012). “ICT (Information and  
Communication Technologies)”. *Enciclopedia Treccani*.

