



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Il diritto alla disconnessione
tra interesse collettivo e individuale.
Possibili profili di tutela**

ROSITA ZUCARO
Università Ca' Foscari Venezia

vol. 5, no. 2, 2019

ISSN: 2421-2695





Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela

ROSITA ZUCARO

Università Ca' Foscari Venezia
Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
rosita.zucaro@unive.it

ABSTRACT

Technological evolution is able to generate irreversible changes in work organization and in the reference paradigms of work performance. On one hand technology has the characteristic of “freeing up time”, on the other hand it may have the opposite effect, causing the phenomenon that has been called “Time porosity”, a metaphorical expression aimed at describing how the "life time" lends itself to being invaded by "work time", due to a society that is vertiginously changing, and in which one can be connected everywhere and everytime. Thus, not only does space becomes more indefinite and nuanced, but also people's lives become a continuous contamination between what one is and the work one does. This state of interference has led to the emerging of a new collective interest, the one to disconnection, introduced in our system with art. 19 of the l. n. 81/2017, referring therefore only to smart workers.

The Legislator, however, does not specifically define the right, this new area of protection, nor does it provide it with a concrete preceptive content, as is the case of France and Spain; instead it is limited to a mere affirmation, which requires an anchorage to other rights to give it effectiveness. The article highlights this aspect also by retracing the experimentation both at corporate and public level, in an analysis in which possible best practices are highlighted.

A framework seems to emerge in which disconnection is configured as “symptomatic” case of how technological innovations require an intervention of the collective bargaining beyond the mere adjustment of a case, and how

those can contribute to the legal recognition of effective right to disconnection.

Keywords: technological evolution; right to disconnection; life time and work time; best practices; collective bargaining and public administration; French and Spanish legal framework.

Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela

SOMMARIO: 1. Quadro di riferimento – 2. La disconnessione nell’ordinamento giuridico italiano – 3. Le sperimentazioni della negoziazione collettiva - 4. Le esperienze applicative della Pubblica Amministrazione – 5. La disconnessione in Europa. Cenni ai casi francese e spagnolo. – 6. Brevi conclusioni.

1. Quadro di riferimento

Cambiamenti repentini, determinati dall’evoluzione tecnologica, stanno incidendo in modo irreversibile sull’organizzazione del lavoro e sui paradigmi di riferimento della prestazione lavorativa. Le innovazioni nell’informatica e nelle telecomunicazioni, che caratterizzano quello che può definirsi il Millennio digitale, sono foriere di una graduale riconfigurazione del tempo e dello spazio di lavoro.

Da un lato si può osservare che la tecnologia potenzialmente ha la capacità di “liberare tempo”, quel “tempo” che rappresenta una risorsa non solo scarsa, ma neanche rinnovabile. In tale ottica la flessibilità oraria e organizzativa, determinata dall’innovazione tecnologica, può rappresentare un’opportunità di conciliazione vita-lavoro, consentendo di meglio allineare “progetti di vita” con “progetti di lavoro”. Dall’altro lato, però, l’effetto può essere opposto, rischiando di accentuare il conflitto tra vita personale e lavorativa, nonché di causare quel fenomeno che è stato definito con l’immagine metaforica “*time porosity*”⁽¹⁾, che indica i confini sfumati tra tempi di vita e tempi di lavoro. Infatti l’*always on*, ossia la connessione ininterrotta, comporta che il lavoratore potrebbe essere continuamente contattato, essendo così esposto più del passato «a uno stato permanente di allerta reattiva rispetto al soddisfacimento delle richieste datoriali»⁽²⁾. Dato tangibile di detto rischio si ricava dalle indagini e dalle ricerche in materia. Ad esempio il rapporto

⁽¹⁾ E. Genin, *Proposal for a theoretical framework of time for the analysis porosity*, *IJCLIR*, 2016, n. 32, 280-30; A. Fenoglio, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, 2018, 548.

⁽²⁾ D. Poletti, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, *RCP*, 2017, 1, 9.

dell'ILO e dell'Eurofound, “*Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*”, evidenzia che tra le maggiori criticità del lavoro svolto con i device elettronici, figura il rischio di interferenza casa-lavoro, causato da una sovrapposizione tra lavoro retribuito e vita personale ⁽³⁾; mentre da un’indagine compiuta negli Stati Uniti è emerso che il tempo impiegato per leggere quotidianamente le e-mail, al di fuori dell’orario di lavoro, è superiore a quello riservato alle ferie, ed è una condotta che riguarda per lo più i cosiddetti *millenians* ⁽⁴⁾, quindi oltre a essere un comportamento attuale, è con ogni evidenza destinato a crescere. A ciò si aggiunga, come osservato in dottrina, anche la tendenza in atto di richiedere un sempre maggiore coinvolgimento dei lavoratori nella vita dell’impresa, determinando l’insorgere di un’oggettiva difficoltà nel qualificare in modo distinto la giornata di lavoro dalla vita privata ⁽⁵⁾. Una tendenza di cui da più parti ne sono stati evidenziati i gravissimi rischi per la salute: tra cui insonnia, irritabilità, cattivo umore, demotivazione, esaurimento mentale, mancanza di energia e prestazioni inferiori, stress lavoro-correlato, o la cosiddetta sindrome di *burn-out* ⁽⁶⁾.

Le nuove tecnologie rappresentano quindi un’opportunità di facilitazione del lavoro poiché possono favorire produttività ed efficienza, ma incidono anche sui parametri tradizionali dell’orario di lavoro, consentendo una maggiore autonomia organizzativa, ma anche prestazioni lavorative che possono essere rese in qualsiasi momento.

In questo quadro è, pertanto, cominciata a emergere una nuova esigenza, quella di tutelare la disconnessione, in virtù della quale il lavoratore deve essere protetto da una potenziale perenne connessione; in altre parole una tutela volta a individuare strumenti e modalità, con i quali lo *smart worker* può interrompere i contatti, senza che ciò comporti ripercussioni sul piano

⁽³⁾ Eurofound, Ilo, *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*, 2017, consultabile open access al sito www.eurofound.it

⁽⁴⁾ Saas Enterprise Service Management Samanage, 2016.

⁽⁵⁾ Vedi A. Supiot, *Au-delà de l’emploi*, Flammarion, 2016, XXVII-XXIX.

⁽⁶⁾ Si vedano tra i vari J. Pompa, *The Janus face of the ‘New Ways of Work’: Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI WP, 2013, n. 7; L. Mella Méndez, *Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores*, TD, 2016, n. 4, 30 ss.; E. Pietrafasa, R. Di Leo, M. Castriota, *ICT e mercato del lavoro tra nuove professioni e rischi emergenti*, RIMP, 2014, I, n. 2, 412-417; v. anche lo studio in materia dell’ Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*, Madrid, 2015, che analizza i fattori di rischio psicosociale e fornisce degli elementi utili a una loro valutazione.

retributivo e/o incida sul corretto adempimento della prestazione lavorativa, con conseguente esposizione del lavoratore a sanzioni disciplinari ⁽⁷⁾.

2. La disconnessione nell'ordinamento giuridico italiano

La poc'anzi descritta esigenza di tutela ha iniziato a emergere nelle prime sperimentazioni concrete di *smart working*, avviate dalla contrattazione collettiva italiana, che diversamente da quella francese o tedesca ⁽⁸⁾, non ha però mostrato primi tentativi di regolamentazione *ante legem*, se non in forma di mere enunciazioni per lo più a ridosso dell'approvazione della legge n. 81 del 22 maggio 2017 ⁽⁹⁾.

Infatti è nella disciplina normativa del lavoro agile che la disconnessione diviene un istituto regolamentato, trovando dimora all'art. 19, comma primo, il quale dispone che l'accordo sullo *smart working* debba contenere, oltre ai tempi di riposo del lavoratore, anche «le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

⁽⁷⁾ Per una possibile nozione nel quadro normativo italiano, senza pretesa di esaustività, si vedano: D. Poletti, *op. cit.*, 9; A. Fenoglio, *op. cit.*, 554-555; C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018, 153; M. Martone, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, *DLM*, 2018, 2, 301; R. Di Meo, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, *LLI*, 2017, 3, 20.

⁽⁸⁾ Gli accordi collettivi tedeschi e francesi hanno previsto delle prime specifiche forme di tutela della disconnessione, secondo quanto emerge dagli accordi contenuti nel cosiddetto Rapporto Mettling, *Tran-sformation numérique et vie au travail*, commissionato dal Governo francese in vista della riforma del lavoro che porterà all'introduzione del diritto, e disponibile all'indirizzo www.ladocumentationfrancaise.it. In dottrina si rinvia a V. Pontif, «*Transformation numérique et vie au travail: les pistes du rapport Mettling*», *RDT*, 2016, 3, 185-187; M. Weiss, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, *DRI*, 2016, 3, 657-60; L. Mella Mendez, *op. cit.*, 2016, 30 ss.; A. Fenoglio, *op. cit.*, 549-553.

⁽⁹⁾ Il riferimento è ad es. all'accordo aziendale di Deloitte Consulting del 27 aprile 2017, per la cui analisi si consenta un rinvio a R. Zucaro, *La conciliazione vita-lavoro nei settori del commercio, del turismo e dei servizi. Politiche di sostegno alla cura e misure di flessibilità oraria e organizzativa*, Laboratorio Terziario, Speciale XIX Congresso, 2017, 74 ss. e che contiene una trattazione specifica degli accordi sottoscritti nei settori del commercio, turismo e terziario prima della legge n. 81 del 2017. Sempre in merito agli accordi che in Italia hanno iniziato a implementare lo *smart working* avviando prime esperienze aziendali che hanno determinato l'insorgenza della riflessione sulla nuova area di tutela si vedano, senza pretesa di esaustività, M. Martone, *op. cit.*, 311 ss.; M. Tiraboschi, E. Dagnino, P. Tomasetti, C. Tourres, *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi*, WP Adapt, 2016, n. 2, in <https://moodle.adaptland.it/>.

Pertanto il Legislatore decide di non qualificare espressamente la disconnessione come diritto ⁽¹⁰⁾, la cui enunciazione all'interno di un testo normativo determina come noto il chiaro insorgere di una situazione giuridica soggettiva di vantaggio, un "attributo" ascritto a un soggetto, o a una classe di soggetti, che si sostanzia in obblighi, poteri, doveri e si connette alla facoltà di rivolgersi a un organo giurisdizionale per ottenere la tutela in caso di violazione ⁽¹¹⁾.

Nella fattispecie *de qua* peraltro l'assenza di una qualificazione specifica si accompagna alla mancanza di una nozione giuridica, e non vi è né indicazione di un iter attuativo, volto a conferire effettività al disposto normativo, né la previsione di eventuali conseguenze qualora non vi sia ottemperanza.

Peraltro la mancata qualificazione come diritto è difficile da intendersi come una mera svista del Legislatore, atteso che il disegno di Legge n. 2229/16 «Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile alla quarta rivoluzione industriale», all'art. 3 prevedeva che «nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro autorizzate dal medico del lavoro, nonché delle eventuali fasce di reperibilità, il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi». Infine, oltre a esserci una menzione espressa della disconnessione quale diritto, erano presenti anche indicazioni specifiche di attuazione, atteso che il comma secondo assegnava al medico competente la convalida delle misure necessarie a garantire l'integrità fisica e psichica, nonché la personalità morale e la riservatezza del lavoratore ⁽¹²⁾.

Diversamente avviene per l'articolo in definitiva approvato. In merito però si concorda con chi osserva che si tratti comunque di norma imperativa necessitante eterointegrazione da parte della contrattazione collettiva ⁽¹³⁾, che peraltro, come accennato, è la fonte che per prima ha cominciato ad affrontare il tema in modo concreto, prevedendo misure di argine al fenomeno dell'*always on*. Ad ogni modo, pur in assenza di indicazioni specifiche da parte del Legislatore circa le modalità di tutela della disconnessione, una strada che può

⁽¹⁰⁾ Sul punto A. Allamprese, F. Pascucci, *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore «agile»*, RGL, 2017, 2; R. Di Meo, *op. cit.*, 27 ss.

⁽¹¹⁾ R. Guastini, *La sintassi del diritto*, Giappichelli, 2014, 83 ss.

⁽¹²⁾ D. Poletti, *op. cit.*, 16.

⁽¹³⁾ R. Di Meo, *op. cit.*, 28.

essere percorsa per tentare di conferirgli effettività, è l'ancoraggio ad alcuni diritti fondamentali, in particolare al diritto alla salute ⁽¹⁴⁾ e il diritto alla vita privata ⁽¹⁵⁾.

Per quanto attiene al primo, e quindi alla tutela dell'integrità fisica e psichica dei lavoratori, come noto, si tratta di un diritto-dovere del lavoratore, cui corrisponde la posizione di obbligo a carico del datore di lavoro.

In particolare al fine di individuare gli strumenti già esistenti per garantire l'effettività di questo diritto emergente, il riferimento è innanzitutto alla disciplina dell'orario di lavoro, ancorata a livello costituzionale per quanto attiene alla durata della prestazione e ai riposi (art. 36, commi 2 e 3 della Costituzione).

Come detto al momento la disconnessione è stata introdotta solo per gli *smart worker* che, ai sensi dell'art. 18 della legge n. 81/2017, svolgono la propria prestazione lavorativa senza precisi vincoli di orario entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. La disconnessione potrebbe quindi costituire una sorta di «adattamento tecnologico del diritto al riposo» ⁽¹⁶⁾, ed essere tutelata, garantendo 11 ore consecutive di riposo giornaliero ex art. 7 del D. Lgs. n. 66/2003. Tuttavia il tempo utile alla produzione, volto alla soddisfazione dell'interesse organizzativo creditorio «cioè il tempo che produce valore economico e utilità giuridica (tempo-lavoro), non è solo orario di lavoro effettivo (tempo-orario)»⁽¹⁷⁾. E in tale ottica si è osservato che potrebbe rientrare in questo tempo utile alla produzione anche quello speso dal lavoratore in uno stato di connessione da remoto, anche solo potenziale, con i colleghi e i superiori, salvo per i momenti che possono essere considerati come orario di lavoro ai sensi della limitata definizione europea e nazionale⁽¹⁸⁾.

Ad ogni modo nell'economia di questo contributo, ciò che si vuole evidenziare è che, per una congrua tutela della disconnessione, non sembra

⁽¹⁴⁾ In particolare evidenziano tale aspetto: C. Spinelli, *op. cit.*, 155; R. Di Meo, *op. cit.*, 29. Sulla stretta correlazione tra orario di lavoro e tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, si v. anche C. Alessi, *Orario di lavoro e tutela della salute innanzi alla Corte di Giustizia*, DRI, 1997, 2, 125 ss.

⁽¹⁵⁾ Sottolinea questa connessione D. Poletti, *op. cit.*, 17.

⁽¹⁶⁾ Questa definizione è di C. Spinelli, *op. cit.*, 155.

⁽¹⁷⁾ V. Bavaro, *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro subordinato*, in B. Veneziani, V. Bavaro (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, 2009, 22-23.

⁽¹⁸⁾ Per un ragionamento sistemico rispetto al tempo di lavoro volto a cercare di collocare il diritto alla disconnessione all'interno della più ampia riflessione sui tempi di lavoro si veda E. Dagnino, *Diritto alla disconnessione: Legge n. 81 del 2017 ed esperienza comparata*, DRI, 2017, 4, 1036 ss.

potersi ritenere comunque sufficiente la mera previsione di garanzia delle 11 ore di riposo attraverso una non-connessione, in quanto l'istituto è all'interno della disciplina del lavoro agile in virtù della quale «l'assenza di orario non è conseguenza delle “caratteristiche dell'attività”, ma è concordata dalle parti al fine del perseguimento degli scopi di competitività e conciliazione vita-lavoro»⁽¹⁹⁾. Peraltro ricavando la nozione di riposo da ciò che non è orario di lavoro, occorre ricordare che questo istituto si sostanzia in quel periodo nel quale il lavoratore è a lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività e funzioni, ex art. 1 del DLg. n. 66/2003. Tuttavia per quanto possa essere eccessivo parlare di rapporti di lavoro “atemporal” e “aspaziali”, i modelli organizzativi basati sull'utilizzo delle tecnologie, hanno comunque «incrinato la fissità del cosiddetto tempo di lavoro»⁽²⁰⁾.

Alla luce di tali considerazioni l'individuazione di fasce di reperibilità/contattabilità, in un arco temporale definito (la media delle sperimentazioni a oggi sembra essere pari a 3 ore), nel quale il lavoratore debba essere raggiungibile per il datore di lavoro, appaiono uno strumento più in linea con le caratteristiche della specifica normativa, in cui è stato introdotto tale diritto, e peraltro rappresentano la modalità con cui le realtà aziendali e pubbliche stanno sperimentando le forme di tutela della disconnessione, come si vedrà nel paragrafo seguente.

Occorre però operare una distinzione. La reperibilità è nello specifico un istituto pattizio mediante il quale un lavoratore si obbliga, al di fuori del proprio normale orario di lavoro, a essere rintracciabile, al fine di intervenire in caso di necessità, e che in considerazione della limitazione di godimento del tempo libero, e ai fini di una lettura conforme dell'istituto al dettato costituzionale (art. 36, comma 1 e 2, Cost.), si ritiene generalmente che al lavoratore spetti un'indennità, che, in assenza di previsione contrattuale, potrà essere determinata in via equitativa dal giudice. Si configura quindi come un obbligo a struttura tipicamente “negativa”, che l'orientamento giurisprudenziale, quasi unanime, esclude dal computo dell'orario di lavoro

⁽¹⁹⁾ A. Donini, *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva e individuale*, Jovene, 2018, 114; sul punto si veda anche C. Spinelli, *op. cit.*, 155 ss; sul punto v. anche R. Casillo, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, RGL, 1, 2018, 115 ss.

⁽²⁰⁾ M. Magnani, *Prestazioni sconfinare: ma il diritto del lavoro non padroneggia ancora la legge internazionale*, VII, Relazione al Convegno Nazionale AGI 2019, *Guida al lavoro*, 2019, 39, IX.

assumendo, quale unica eccezione per includerlo, la presenza presso i locali del datore di lavoro ⁽²¹⁾.

Per quanto attiene però agli *smart worker*, questa condizione non sorge ogni qual volta il lavoratore svolga la prestazione «in parte all'esterno dei locali aziendali», in un luogo che peraltro potrebbe essere anche non noto al datore di lavoro, salvo diversa previsione nell'accordo individuale. Uno scenario evolutivo sul punto sembra configurarsi a seguito di una recente sentenza della Corte di giustizia, nella quale attraverso un ragionamento volto a valorizzare il profilo della limitazione della sfera personale del lavoratore determinato dall'obbligo di reperibilità, fa rientrare tale istituto all'interno dell'orario di lavoro ⁽²²⁾.

Ad ogni modo comunque si ritiene che la reperibilità non costituisca l'istituto più idoneo ai fini della tutela della disconnessione. Peraltro alcune prime sperimentazioni - in particolare nell'ambito della pubblica amministrazione, di cui al paragrafo seguente - fanno riferimento sempre più spesso a una contattabilità dello *smart worker*, che appare più confacente ad un *modus* di svolgere la prestazione lavorativa senza vincoli di orario, il cui fine è «l'agevolazione della conciliazione vita-lavoro», ambito nel quale peraltro ha avuto origine la fattispecie. Trattandosi di una caratteristica sostanziale della disciplina del lavoro agile, a parere della scrivente, non può non incidere anche sui contenuti dell'affermando diritto alla disconnessione, essendo previsto specificatamente solo per i lavoratori agili.

In tale ottica sembra muoversi la tesi secondo cui la disconnessione darebbe luogo a nuovo diritto digitale ⁽²³⁾, che si caratterizzerebbe come un corollario del diritto alla vita privata²⁴. Questo ragionamento connettendo nello specifico la disconnessione alla tutela del diritto alla privacy, potrebbe rinvenire nell'azione dell'Autorità del garante della Privacy una garanzia della

⁽²¹⁾ CGUE, 3 ottobre 2000, *Simap*, C303/98, EU:C:2000:528; CGUE, 9 settembre 2003, *Jaeger*, C151/02, EU:C:2003: 437; CGUE, 1 dicembre 2005, *Dellas e a.*, C14/04, EU:C:2005:728; CGUE, 10 settembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C266/14, EU:C:2015:578, tutte consultabili in www.curia.europa.eu.

⁽²²⁾ Nello specifico si trattava dell'obbligo di rispondere alle convocazioni del suo datore di lavoro entro 8 minuti, in quanto limita molto fortemente la possibilità di svolgere altre attività CGUE, 21 febbraio 2018, *Matzak*, C-518/15, consultabile *open access* in www.curia.europa.eu. Si vedano sul punto le considerazioni di C. Spinelli, *op. cit.*, 157 ss.

⁽²³⁾ D. Poletti, *op. cit.*, 7 ss.

⁽²⁴⁾ D. Poletti, *op. cit.*, 17; il primo a teorizzare il diritto alla disconnessione come il diritto alla vita privata del XXI secolo è J. E. Ray, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI^{ème} siècle*, *DS*, 2002, 939; J.E. Ray, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, *DS*, 2016, n. 11, 912.

sua effettività ⁽²⁵⁾. Infine tale inquadramento giuridico sembra trovare in parte conforto nelle altre esperienze europee sulla disconnessione, di cui si parlerà nel prosieguo della trattazione.

3. Le sperimentazioni della negoziazione collettiva

Come accennato, la scarsa previsione normativa per la tutela della disconnessione rinvia al contratto individuale. Tuttavia si concorda con chi ritiene che la sede non solo più opportuna, ma anche necessaria, di regolamentazione, sia quella collettiva ⁽²⁶⁾.

Innanzitutto occorre osservare che la mancanza di un seppur minimo contenuto della norma, unitamente all'assenza del rinvio ai contratti collettivi, sembra determinare ad oggi che la disciplina della disconnessione non risulta essere una costante, e spesso rimane a livello di mera affermazione di principio, ricalcando il "vuoto" testo della norma; una conseguenza resa anche evidente nelle esperienze avviate dalla pubblica amministrazione, come si vedrà al paragrafo successivo. Tale considerazione è stata tratta dall'analisi di accordi aziendali dal 2012 a oggi per lo più tratti da fonti *open access*, analisi che nell'economia di questo contributo non è possibile approfondire, secondo una metodologia di *benchmarking*, e per il cui esame si rinvia ad altra e futura sede.

Rispetto all'analisi, che si sta qui conducendo, ci si limiterà a illustrare alcune recenti esperienze, che alla luce di quanto indicato sembrano presentare regolamentazioni interessanti in ordine alle «misure tecniche e organizzative necessarie per garantire la disconnessione». Per esempio nell'accordo di Allianz Assicurazioni del 27 ottobre 2017 si legge che: «non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro. Pertanto, salvo particolari ed eccezionali esigenze aziendali e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi - non è richiesto al Dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e agli SMS aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale. Durante il Periodo di Pausa, di Riposo e di Disconnessione il dipendente potrà disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Durante le giornate di SW, e salvo il Periodo di Pausa,

⁽²⁵⁾ In questo senso v. A. Bellavista, *Sorveglianza sui lavoratori, protezione dei dati personali e azione collettiva nell'economia digitale*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019, 151 ss.

⁽²⁶⁾ R. Di Meo, *op. cit.*, 28.

di Riposo e di Disconnessione, il dipendente dovrà essere reperibile sullo smartphone e via email» (27).

Analoga all'esperienza di Allianz è la policy aziendale sullo *smart working* di Cattolica, siglata anche dai sindacati il 24 ottobre 2017, la quale prevede che il dipendente sia tenuto a rispettare i periodi di riposo e di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche, e a tal fine si dispone che non sia di regola previsto ne richiesto lo svolgimento dell'attività lavorativa nella fascia compresa tra le 18.30 e le 7.45, nonché durante gli interi giorni di sabato e festivi (28).

Altra norma interessante è rappresentata dall'art. 16 "Protezione dei tempi di disconnessione", contenuto nell'ultimo accordo di Unicredit, dedicato alla conciliazione vita-lavoro, il quale dispone che: le apparecchiature aziendali devono essere usate non solo nel rispetto dell'orario di lavoro, ma anche in modo appropriato, evitando abusi dei canali digitali quali ad. es. sms, videochiamate, whatsapp, chat, telefonate, pop-up; i dipendenti devono fare un uso responsabile di email, di norma rispettando l'orario di lavoro ufficiale, giornaliero e settimanale, i periodi di ferie e malattia, e i diversi livelli di responsabilità manageriale e di anzianità, inviandole solo ai destinatari strettamente necessari, e avendo cura di inserire la copia conoscenza solo in via eccezionale. Infine si invita ad evitare l'uso eccessivo delle e-mail e a preferire quando possibile il dialogo diretto (29).

4. Le esperienze applicative nella pubblica amministrazione

Prime forme di tutela della disconnessione sono state attuate anche sul versante pubblico, in virtù di quanto disposto dall'art. 14, comma 1, della l. 7 agosto 2015, n. 124, il quale nel promuovere la conciliazione vita-lavoro, richiede alle P.A. di adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali non solo per l'attuazione del telelavoro, ma anche per la sperimentazione di "nuove forme spazio-temporali". Con riferimento specifico al lavoro agile, la relativa disciplina trova applicazione anche per il pubblico impiego, previa "valutazione" di compatibilità con tali rapporti di lavoro, nonché nel rispetto delle direttive del Presidente del Consiglio dei Ministri adottate in materia, come si legge all'art. 18, comma 3, della l. n. 81/2017(30). Il riferimento è alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei

(27) Consultabile in www.firstcisl.it

(28) Disponibile in www.fisac-cgil.it

(29) Visionabile un www.cisl.it

(30) Per approfondimenti si veda C. Spinelli, *op. cit.*, 122 ss.

Ministri n. 3 dell'1 giugno 2017. Per quanto la citata direttiva disponga che le indicazioni ivi contenute siano «di massima e non vincolanti», essa costituisce comunque un quadro di riferimento che le P.A. sembrano per lo più seguire⁽³¹⁾.

In merito agli step previsti per l'introduzione del lavoro agile nell'organizzazione, il documento ministeriale esprime una preferenza per la predisposizione di un atto interno *ad hoc*, preceduto dall'informativa del sindacato e trasmesso al Comitato Unico di Garanzia ex art. 57 D.Lgs. n. 165/2001. E' possibile individuare quindi alcune prime sperimentazioni soprattutto nei regolamenti, che rappresentano l'atto, unitamente all'accordo individuale, sempre previsto (che nelle esperienze delle PA generalmente viene chiamato progetto individuale, causando una pericolosa commistione con la disciplina del telelavoro), laddove l'accordo collettivo rappresenta invece un'eccezione⁽³²⁾.

Occorre innanzitutto rilevare che anche in questo caso una regolamentazione più puntuale in materia di disconnessione non sembra costituire ad oggi la regola, atteso che esistono anche casi, soprattutto tra le primissime esperienze, in cui un riferimento specifico alla stessa è proprio assente, analogamente a quanto osservato nel privato.

La maggior parte delle amministrazioni (Ministero Economia e Finanza; Ministero Interno; Ministero del Lavoro; Consiglio di Stato; MISE; Consiglio Regionale Puglia) inseriscono invece una dicitura che con poche variazioni tra le varie PA garantisce al dipendente, che rende la propria prestazione lavorativa in modalità agile, il rispetto dei tempi di riposo, nonché il diritto di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e prevedono poi delle fasce di reperibilità, o più di frequente di contattabilità, come si accennava al paragrafo precedente. Ad avviso di chi scrive sembra emergere nel quadro pubblico una tendenza a ritenere sufficiente, ai fini del soddisfacimento dell'obbligo di tutela, il combinato disposto tra la dichiarazione di intenti e la previsione di fasce nell'ambito delle quali essere prontamente contattabili.

⁽³¹⁾ A. Sartori, *Il Lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi, (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, 2018, 471 ss.; V. Talamo, *Diversamente agile? Lo smart working nelle pubbliche amministrazioni*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 257 ss.

⁽³²⁾ I dati sono tratti dall'analisi della documentazione delle 25 PA aderenti al progetto "Il Lavoro agile per il futuro della PA" della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a valere sul PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020.

Tra i casi più interessanti vi è quanto previsto dal recente Regolamento di Reggio Calabria, adottato il 16 settembre 2019, nel quale all'art. 8 si legge che: «in attuazione di quanto disposto all'art. 19, 1 comma, della legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'Amministrazione adotta le misure tecniche e organizzative necessarie per garantire il diritto alla disconnessione del lavoratore agile dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'amministrazione riconosce il diritto del lavoratore agile di non leggere e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione di cui alla lett. b)». Inoltre per la concreta operatività di quanto disposto vengono adottate le seguenti prescrizioni: «-il “diritto alla disconnessione” si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi; - il “diritto alla disconnessione” si applica dalle ore 20.00 alle 7.00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza o per reperibilità (p.e. per autisti), nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale)». Infine nel medesimo regolamento la tutela della più insidiosa “disconnessione intellettuale” sembra essere garantita attraverso una probabile formazione specifica sui rischi da iperconnessione, volta a condurre a un uso ragionevole delle tecnologie ICT, in quanto all'art. 18 si legge che: «al fine da supportare adeguatamente l'innovazione, l'Amministrazione provvede a organizzare iniziative di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale».

Le fasce orarie sono indicate anche dal Comune di Bari, dal Comune di Catania e dalla Regione Campania; in particolare il regolamento di quest'ultima precisa che il diritto alla disconnessione del lavoratore è stabilito a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività, e della conciliazione delle esigenze e dei tempi di vita, di riposo e di lavoro, e aggiunge, inoltre, indicazioni circa le modalità con cui segnalare attraverso *Skype for business* il proprio stato di connesso/non connesso.

5. La disconnessione in Europa. Cenni ai casi francese e spagnolo

Alla luce delle riflessioni sin qui condotte, sembra emergere un quadro per cui al momento, in Italia, la disconnessione costituisce un interesse collettivo meritevole di tutela, ma non un diritto espressamente riconosciuto dall'ordinamento. Tale considerazione trova conferma anche nell'osservazione

che diversamente in Europa esistono paesi in cui la disconnessione è stata espressamente qualificata come diritto, peraltro con ambito di applicazione generale e non limitato a “modalità agili” di lavoro. Il riferimento è in particolare a Francia e Spagna. Il Legislatore francese per primo ha inserito il diritto alla disconnessione nella Riforma di cui alla *Loi Travail* n. 1088 del 2016. Nello specifico si è modificato L. 2242-8 del *Code du Travail*, divenuto poi L. 2242-17, a seguito delle ordinanze 2017-1385 del 22 settembre 2017, prevedendo che lo stesso costituisca una delle materie oggetto della negoziazione annuale obbligatoria, a cui sono tenute le imprese con più di 50 dipendenti, e inerente le pari opportunità e la qualità del lavoro. Anche nell’ordinamento francese quindi non si fornisce una nozione di disconnessione, ma vi è una «qualifica *expressis verbis* quale diritto»⁽³³⁾. Inoltre l’accordo aziendale deve prevedere «le modalità che garantiscano al lavoratore il pieno diritto alla disconnessione e alla realizzazione da parte dell’azienda degli strumenti di regolazione dell’utilizzo degli strumenti tecnologici, al fine di assicurare i tempi di riposo e di ferie e i tempi riservati alla vita personale e familiare»⁽³⁴⁾. Qualora non si proceda a tale accordo, il datore di lavoro deve disciplinare il diritto all’interno del regolamento aziendale (*charte d’entreprise*), previa consultazione delle rappresentanze dei lavoratori in azienda (*comité d’entreprise*), o in mancanza, dei delegati del personale. Il Legislatore fornisce anche alcune indicazioni circa le forme di tutela da disciplinare nel dettaglio a livello aziendale, disponendo che oltre a definire le modalità di esercizio, debba essere previsto lo svolgimento di attività di formazione e di sensibilizzazione dei lavoratori, dei quadri e dei dirigenti nell’utilizzo *raisonnable* degli strumenti digitali, evidenziando per tale via la necessità di un accompagnamento anche in termini di *change management*⁽³⁵⁾. Per quanto si concorda con chi evidenzia che la normativa presenti dei limiti da un punto oggettivo e soggettivo⁽³⁶⁾, la stessa sembra comunque muoversi su due direttrici fondamentali nella tutela di tale diritto: da una parte la necessità di garantire la «disconnessione tecnica», in quanto come osservato in dottrina occorre ponderare in modo congruo il peso esercitato dal condizionamento tecnologico sulla concreta attuazione di diritti come quello *de quo*, atteso che gran parte delle condotte *on line* è nei fatti governata «dai limiti elettronici più che dal carattere appellativo delle

⁽³³⁾ R. Di Meo, *op. cit.*, 22.

⁽³⁴⁾ A. Fenoglio, *op. cit.*, 552.

⁽³⁵⁾ Cfr. E. Dagnino, *Diritto alla disconnessione: Legge n. 81 del 2017 ed esperienza comparata*, DRI, 2017, 4, 1033 ss.

⁽³⁶⁾ Si veda in particolare R. Di Meo, *op. cit.*, 24; L. Morel, *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l’effectivité du droit au repos à l’ère du numérique*, LLI, 2018, 3, 2, 3 ss.

norme»⁽³⁷⁾; dall'altra parte il diritto per essere pienamente tutelato non può non riguardare anche la «disconnessione intellettuale»⁽³⁸⁾.

Il Legislatore spagnolo ha invece introdotto di recente la disconnessione nell'ambito della Legge n. 3 del 2018 sulla *Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales* (LOPDP), il cui art. 88, rubricato *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*, afferma un riconoscimento ampio del diritto, ossia viene previsto in favore di tutti cittadini al fine di garantire loro, fuori dall'orario di lavoro legale e contrattuale, il rispetto del tempo di riposo, dei permessi e delle ferie, così come della sua privacy personale e familiare. Viene, inoltre, disposto che le modalità per l'esercizio di questo diritto tengono conto della natura e dello scopo del rapporto di lavoro, e che rafforzino il diritto alla conciliazione tra attività lavorativa e vita personale e familiare. La disciplina di dettaglio deve essere prevista nella contrattazione collettiva; in mancanza, il datore lavoro dovrà procedere all'audizione dei rappresentanti dei lavoratori, al fine sviluppare una strategia interna rivolta a tutta la popolazione aziendale, comprese le posizioni manageriali, con cui definire le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione, nonché le azioni di formazione e sensibilizzazione del personale su un uso ragionevole degli strumenti tecnologici, che evitano il rischio di affaticamento del computer. Il Legislatore spagnolo tracciando quest'ultimo iter attuativo presenta un'analogia con la disciplina francese, ritenendo necessaria una tutela che non sia esclusivamente legata al tema del tempo di lavoro. Inoltre l'art. 13a della LOPDP introduce l'articolo 20 bis nello Statuto dei lavoratori spagnolo (*Estatuto de los Trabajadores-ET*), il quale riconosce il diritto dei lavoratori alla privacy nell'uso dei dispositivi digitali messi a disposizione dal datore di lavoro, alla disconnessione digitale e alla riservatezza contro l'uso di dispositivi di videosorveglianza e geolocalizzazione, secondo i termini stabiliti dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e garanzia dei diritti digitali⁽³⁹⁾. Ciò che interessa in questa sede evidenziare è che il Legislatore utilizzando la parola "riconosce" tende a rafforzare la disconnessione, in quanto sembra limitarsi a conferire veste normativa a un diritto che è già immanente nell'ordinamento, con un conseguente *range* più ampio dei titolari della posizione giuridico

⁽³⁷⁾ D. Poletti, *op. cit.*, 21.

⁽³⁸⁾ J. Ray, *op. cit.*, 940.

⁽³⁹⁾ Si veda A. Baylos Grau, *El papel de negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España*, *LLI*, 2019, 1, 4; si veda anche M. Serrano Argueso, *Digitalización, tempo de trabajo y salud laboral*, *IUSlabor*, 2019, 2, 8 ss.

soggettiva di vantaggio *de qua*. Proprio sul punto, infatti, la dottrina spagnola ha sottolineato che potrebbe esserci una discrasia normativa poiché l'art.13a, che aggiunge il nuovo articolo 20*bis* nello Statuto dei lavoratori spagnolo, ha la natura di una legge organica, cioè sviluppa un diritto fondamentale e il riconoscimento dell'esistenza di un diritto alla disconnessione, così configurato, può ad esempio comportare delle conseguenze concrete in caso di licenziamento di un lavoratore per il legittimo esercizio di tale diritto⁽⁴⁰⁾.

6. Brevi conclusioni

Come si è evidenziato la tecnologia comporta potenzialità e rischi, e la propensione verso l'uno o l'altro non può che ritenersi strettamente legata a come il processo verrà regolamentato e attuato dagli attori del sistema⁽⁴¹⁾. Si concorda quindi con chi ritiene che si tratti di questioni la cui portata «rende talora indispensabile, o almeno opportuno, l'intervento del legislatore e sulle quali non possono non interrogarsi, in modo sempre più capillare e incisivo, anche i portatori di interessi collettivi»⁽⁴²⁾.

La tutela della disconnessione in Italia si regge su un insufficiente substrato normativo, che dà peraltro luogo a un profilo di disparità di trattamento, atteso che alla luce di quanto in precedenza evidenziato, diversamente da altri paesi europei, non solo non viene espressamente qualificato diritto, ma si applica esclusivamente agli *smart worker*⁽⁴³⁾ (che peraltro si tratta di una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che da definizione normativa non necessariamente richiede quale requisito sostanziale la presenza dello strumento tecnologico, nonostante nei fatti ad oggi così generalmente avvenga). E' quindi al momento un interesse collettivo meritevole di tutela che rappresenta una sfida e soprattutto un'importante opportunità per le relazioni industriali di «accrescere la propria capacità (anche tecnologica) [...] e di intercettare nuovi bisogni, [...] rendendosene interprete,

⁽⁴⁰⁾ A. Todoli, *El derecho a la desconexión digital aprobada por la LOPDGDD y la prevención de riesgos laborales*, Argumentos en Derecho Laboral, <https://adriantodoli.com/blog>, 2019.

⁽⁴¹⁾ Cfr. A. Salento, *Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione*, *QRGL*, 2017, n. 2, 176; C. Spinelli, *op. cit.*, Cacucci, 2018, 27.

⁽⁴²⁾ V. Leccese, *Se il lavoro iperconnesso diventa l'occasione per scaricare sull'uomo il rischio di impresa*, Relazione al Convegno Nazionale AGI 2019, *Guida al lavoro*, 2019, n. 39, IX.

⁽⁴³⁾ In senso critico sul punto V. Ferrante, *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, in *Ipsoa – Professionalità Quotidiana*, 18 febbraio 2017.

senza dimenticare la propria ineludibile opera di sintesi, di mediazione degli interessi»⁽⁴⁴⁾.

Infatti sebbene il Legislatore per la regolamentazione della disconnessione non abbia previsto alcun rinvio specifico alla contrattazione collettiva - anche qui diversamente dai casi francese e spagnolo - è fondamentale che la stessa si appropri di questo ruolo, andando a “riempire di contenuto” una norma vuota e priva di valore precettivo, e segnando la via per un futuro riconoscimento normativo di un vero e proprio diritto alla disconnessione, non solo per gli *smart worker*, ma per tutti i lavoratori, in linea con quanto si è visto ad esempio in Francia e Spagna. Il Legislatore potrà, infatti, operare una sintesi di quanto disciplinato in concreto dalla contrattazione collettiva, in modo da garantire una tutela più ampia e generale, e lasciando comunque alle relazioni sindacali la modulazione della disciplina rispetto al caso specifico. Tuttavia a oggi l'assenza sul punto di una cornice normativa più pregnante, in luogo di essere colta quale opportunità dalle parti sociali, ha spesso generato nella contrattazione collettiva mere dichiarazioni di intenti, non in grado di conferire effettività alla tutela della disconnessione e di segnarne più concretamente il percorso di affermazione quale futuro diritto fondamentale.

Bibliografia

- Allamprese A., Pascucci F., *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore «agile»*, in RGL, 2017, n.2, 314 ss.
- Alessi C., *Orario di lavoro e tutela della salute innanzi alla Corte di Giustizia*, in DRI, 1997, 2, 125 ss.
- Altimari M., *Tempi di lavoro (e non lavoro) e economia digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impiano normativo-garantista*, C.Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019, 57 ss.
- Avogaro M., Perri P., *Digitalizzazione e work-life balance: teoria e pratica del diritto alla disconnessione*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019, 751 ss.
- Baylos Grau A., *El papel de negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España*, in LLI, 2019, n. 1, 4 ss.
- Bavaro V., *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro subordinato*, in B. Veneziani, V. Bavaro (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, 2009, 13 ss.
- Bavaro V., *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in RGL, 2018, 35 ss.

⁽⁴⁴⁾ V. Leccese, *op. cit.*, n. 39, X.

- Bellavista A., *Sorveglianza sui lavoratori, protezione dei dati personali e azione collettiva nell'economia digitale*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019, 151 ss.
- Casillo R., *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in RGL, 2018, 1, 115 ss.
- Cipriani A., Gramolati G., Mari G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018
- Di Meo R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in LLI, 2017, 3, 2, 19 ss.
- Di Meo R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019, 751 ss.
- Morel L., *Il diritto alla disconnessione nell'ordinamento francese. La questione dell'effettività del diritto al riposo nell'era digitale*, in LLI, 2017, 3, 2, 4 ss.
- Dagnino E., *Diritto alla disconnessione: Legge n. 81 del 2017 ed esperienza comparata*, in DRI, 2017, 4, 1024 ss.
- Donini A., *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva e individuale*, Jovene, 2018, 111 s.
- Eurofound, Ilo, *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*, www.eurofound.it, 2017
- Fenoglio A., *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, 2018, 547 ss.
- Ferrante V., *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, in *Ipsa – Professionalità Quotidiana*, 18 febbraio 2017
- Genin E., *Proposal for a theoretical framework of time for the analysis porosity*, in ICLLIR, 2016, 32, 3, 280-300.
- Guastini R., *La sintassi del diritto*, Giappichelli, 2014.
- Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*, Madrid, 2015.
- Leccese V., *Se il lavoro iperconnesso diventa l'occasione per scaricare sull'uomo il rischio di impresa*, Relazione al Convegno Nazionale AGI 2019, *Guida al lavoro*, 2019, 39.
- Leccese V., Spinelli C., Labour Organisation, work-life balance and collective bargaining, paper presentato alla II conferenza internazionale del Labour Law Research Network (LLRN) in Amsterdam, 25-27 giugno 2015.
- Magnani M., *Prestazioni sconfinare: ma il diritto del lavoro non padroneggia ancora la legge internazionale*, VII, Relazione al Convegno Nazionale AGI 2019, *Guida al lavoro*, 2019, 39.
- Martone M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in DLM, 2018, 2, 293 ss.
- Mettling B., *Transformation numérique et vie au travail*, in www.ladocumentationfrancaise.fr.
- Morel L., *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique*, in LLI, 2017, 3, 2, 3 ss.
- Poletti D., *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in RCP, 2017, 1, 8 ss.
- Pietrafesa E., Di Leo R., Castriota M., *ICT e mercato del lavoro tra nuove professioni e rischi emergenti*, RIMP, 2014, I, 2, 412-417

- Popma J., *The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI WP, 2013, n. 7
- Ray J.E., *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI^{ème} siècle*, in *DS* 2002.
- Ray J. E., Grande accélération et droit à la déconnexion, in *DS*, 2016, n. 11, 912 ss.
- Rota A., *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 165 ss.
- Salento A., *Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione*, in *QRGL*, 2017, 2, p. 29 ss.
- Sartori A., *Il Lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, 471 ss.
- Serrano Argueso M., *Digitalización, tempo de trabajo y salud laboral*, in *IUSlabor*, 2019, 2, 8 ss.
- Spinelli C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018.
- Supiot A., *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016.
- Tiraboschi M., Dagnino E., Tomasetti P., Tourres C., *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi*, WP Adapt, 2016, n. 2, in <https://moodle.adaptland.it/>
- Talamo V., *Diversamente agile? Lo smart working nelle pubbliche amministrazioni*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 257 ss.
- Todoñ A., *El derecho a la desconexión digital aprobada por la LOPDGDD y la prevención de riesgos laborales*, Argumentos en Derecho Laboral, <https://adriantodoli.com/blog>, 2019.
- Zucaro R., *La conciliazione vita-lavoro nei settori del commercio, del turismo e dei servizi. Politiche di sostegno alla cura e misure di flessibilità oraria e organizzativa*, Laboratorio Terziario, Speciale XIX Congresso, 2017.