



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

## **Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro**

**SILVIA MAGAGNOLI**  
Università degli studi di Milano

**vol. 7, no. 2, 2021**

ISSN: 2421-2695





## Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro

**SILVIA MAGAGNOLI**

Università degli Studi di Milano  
Dottoranda in Diritto del Lavoro  
Silvia.magagnoli@unimi.it

---

### ABSTRACT

---

The paper, after briefly outlining the disconnection introduced by Law No. 81/2017, examines the two main issues underlying it: the legal nature of the disconnection as a right or duty and the nature of the connected time performed by the worker outside working time.

**Keywords:** right to disconnect; smart working; working time; rest period; always on.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/14101>

---

## Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro

SOMMARIO: 1. Il rischio di connettività permanente derivante dalla digitalizzazione: la necessità di un diritto alla disconnessione. – 2. La disconnessione nella L. n. 81/2017. - 3. La problematica qualificazione della disconnessione, quale diritto o dovere in capo al lavoratore. – 4. L'evoluzione della nozione di orario di lavoro nella giurisprudenza comunitaria. – 5. La natura giuridica del tempo di connessione.

### 1. Il rischio di connettività permanente derivante dalla digitalizzazione: la necessità di un diritto alla disconnessione

Il crescente processo di digitalizzazione, accelerato dall'avvento della pandemia da Covid-19, ha reso eseguibile la prestazione lavorativa in qualsiasi luogo e tempo<sup>(1)</sup>. Ciò a seguito dell'utilizzazione di tecnologie informatiche o digitali, o *ICT based mobile work*<sup>(2)</sup>, che ha ridotto la necessità della presenza dei lavoratori negli spazi di lavoro<sup>(3)</sup> e introdotto una maggiore flessibilità in ordine ai tempi di svolgimento della stessa. Se allora da un lato, la digitalizzazione può offrire al lavoratore inedite opportunità di flessibilità e di conciliazione tra la vita e il lavoro; dall'altro, il dissolvimento degli spazi lavorativi tradizionali e la potenziale permanente connettività con l'ambiente di lavoro (l'azienda, i colleghi, i clienti) possono condurre ad un'eccessiva dilatazione dei tempi di lavoro e ad un'intensificazione dei ritmi, come peraltro ha dimostrato la ricerca presentata in questa rivista, rilevando che il 77,89% dei lavoratori (di cui il 64,82% già prima del lockdown) riceve comunicazioni (dall'azienda o dai clienti) al di fuori dell'orario di lavoro contrattuale (e-mail, messaggi, telefonate, chat aziendale). Tale dato trova conferma nella ricerca anche alla luce del fatto che il 78,17% degli intervistati ha dichiarato di lavorare più ore al giorno con la modalità smart working rispetto al lavoro svolto in ufficio e per il 60,12% questo incremento lavorativo si verifica più volte alla settimana.

---

<sup>(1)</sup> Eurofound e Ilo, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017, consultabile su <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>.

<sup>(2)</sup> Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, 2020, consultabile su <https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>.

<sup>(3)</sup> A. Donini, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, 2017, Giappichelli, 80. Così anche A. Fenoglio, *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, RIDL, 2018, I, 627.

La potenziale commistione tra sfera lavorativa e privata, *time porosity*<sup>(4)</sup>, impone di riflettere sui nuovi rischi per la salute e il benessere dei lavoratori<sup>(5)</sup> e di interrogarsi sulle misure da adottare per prevenirli e fronteggiarli. Tra queste si inserisce il diritto alla disconnessione<sup>(6)</sup>.

È interessante osservare che, allo stato, questo diritto non è stato in alcun modo definito dagli ordinamenti europei che lo hanno disciplinato<sup>(7)</sup> e,

---

(4) E. Genin, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *IJCLLR*, 2016, 32, III, 280 ss.

(5) A. Rota, *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*, 2017, Giappichelli, 165 ss; F. Malzani, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in *DLM*, 2018, I, 17 ss. Secondo Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, cit., le persone che lavorano abitualmente da casa hanno più del doppio delle probabilità di lavorare oltre le 48 ore settimanali massime previste e di riposare meno delle 11 ore previste fra un giorno lavorativo e l'altro rispetto alle persone che lavorano nella sede del datore di lavoro. Quasi il 30 % di tali telelavoratori dichiara di lavorare nel proprio tempo libero tutti i giorni o più volte alla settimana, a fronte del 5 % di coloro che lavorano in ufficio e i telelavoratori hanno maggiori probabilità di lavorare con orari irregolari. Il rapporto sottolinea che il numero di persone che lavorano da casa nell'Unione che dichiarano orari di lavoro prolungati o che non sono in grado di trarre beneficio dalle ore non lavorative è in aumento. Inoltre, la probabilità che i telelavoratori abituali segnalino di soffrire di stress legato al lavoro e di disturbi del sonno, stress ed esposizione alla luce degli schermi digitali è più elevata e tra gli altri effetti sulla salute dei telelavoratori e dei lavoratori ad elevata mobilità figurano emicranie, affaticamento degli occhi, stanchezza, ansia e disturbi muscolo-scheletrici. V. Eurofound, *COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?* blog post, 9 June 2020; EU-OSHA, *Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies*.

(6) V. Eurofound, *Right to disconnect: Exploring company practices*, 2021, reperibile su <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>.

(7) La Francia ha introdotto il diritto alla disconnessione nel *Code du Travail* all'art. L. all'art. L. 2242-8 divenuto poi, a seguito dell'emanazione dell'*Ordonnance* n. 2017-1385 del 22.9.2017, art. L. 2242-17. Quest'ultimo, nell'ambito della negoziazione collettiva obbligatoria sull'uguaglianza professionale tra uomini e donne e sulla qualità dell'attività lavorativa, per assicurare il rispetto dei tempi di riposo e di congedo, così come la vita personale e familiare, prevede «7° *Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques*». V. 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*, 2017, III, 2, 6. Anche la Spagna ha introdotto un diritto alla disconnessione nell'art. 88 della *Ley Orgánica 3/2018* intitolato "*Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*" e lo ha ripreso nel recente *Real Decreto-ley 28/2020* all'art. 18 "*Derecho a la desconexión digital*". Cfr. L. Serrani, *La nuova legge sul lavoro a distanza in Spagna*, *BA*, 28 settembre 2020, n. 35 reperibile su <http://www.bollettinoadapt.it/la-nuova-legge-sul-lavoro-a-distanza-in-spagna/> secondo cui è demandata alla «contrattazione collettiva la definizione dei mezzi e degli strumenti più idonei a garantire l'esercizio effettivo di tale diritto». V. anche J. C. Villalón, *Gli elementi essenziali*

pertanto, sono state la dottrina – sul piano teorico – e la contrattazione collettiva – su quello pratico – ad assumersi il compito di attribuire un significato a tale espressione.

Con il termine disconnessione si intende, quindi, «il diritto del lavoratore alla irreperibilità, a non essere cioè fatto oggetto di richieste e a non doverle soddisfare fuori dall'orario di lavoro o durante le ferie»<sup>(8)</sup>, in altre parole il diritto a «staccare la spina»<sup>(9)</sup>.

La dottrina francese ne ha poi individuato due categorie: il diritto alla disconnessione *sul* lavoro, come rimedio contro la infobesità e la iperconnessione derivanti dall'eccessivo utilizzo di dispositivi tecnologici, e il diritto alla disconnessione *dal* lavoro, per garantire il rispetto dei tempi di riposo, la tutela della salute e preservare la sfera personale<sup>(10)</sup>.

Il presente lavoro si propone di esaminare l'istituto della disconnessione nell'ordinamento italiano, evidenziandone le criticità sottese (§ 2), per verificare se l'attuale formulazione sia idonea a tutelare i beni giuridici in gioco.

Si vuole, poi, porre l'attenzione sulle due maggiori problematiche sottese alla disconnessione: la sua natura in termini di diritto o di dovere (§ 3) e la natura del tempo presidiato dalla stessa (§ 4).

## 2. La disconnessione nella L. n. 81/2017

La disconnessione è approvata nell'ordinamento italiano con la L. 22 maggio 2017, n. 81, rubricata in “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non*

---

*della nuova regolamentazione del telelavoro in Spagna*, RGL, 2021, II, 300 ss. Il Belgio prevede la disconnessione nella normativa nazionale, come la Slovacchia dal marzo 2021 e la Grecia dal giugno 2021 e la Cina. Sul punto v. A. Bottini, V. Melis e O. Patané, *Il lavoro agile prepara l'addio all'emergenza: svolta in tre test*, in *Quotidiano del Lavoro*, 6 settembre 2021. Si rammenta che altri paesi quali la Germania e la Svizzera hanno delegato la contrattazione collettiva alla regolamentazione della disconnessione, v. in proposito M. Russo, *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, DRI, 2020, III, 687 - 688. È interessante, inoltre, rilevare che nella Relazione recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione è stato allegato il testo della proposta legislativa richiesta alla Commissione, ossia “Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sul diritto alla disconnessione”, che all'art. 2 reca una definizione di disconnessione quale «il mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro» e all'art. 3, co. 1 prevede che «Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro prendano i provvedimenti necessari per fornire ai lavoratori i mezzi per esercitare il diritto alla disconnessione».

<sup>(8)</sup> D. Poletti, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, RCP, 2017, I, 9 così anche C. Timellini, *La disconnessione bussava alla porta del legislatore*, VTDL, 2019, I, 318.

<sup>(9)</sup> M. Russo, *op. cit.*, 684.

<sup>(10)</sup> L. Morel, *op. cit.*, 6.

*imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato regolante il lavoro agile*". All'interno delle disposizioni disciplinanti il lavoro agile<sup>(11)</sup> si colloca l'art. 19, comma 1 secondo periodo, il quale dispone, che «L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

Se l'introduzione della disconnessione è stata accolta con grande favore dalla dottrina, è sempre quest'ultima a denunciarne il carattere di ineffettività che la connota<sup>(12)</sup>, derivante non solo dalla limitazione dell'applicazione ai soli lavoratori subordinati agili<sup>(13)</sup> – diversamente da quanto ha previsto il legislatore francese che ha introdotto invece un vero e proprio diritto alla disconnessione di portata generale –, ma soprattutto per la volontà del legislatore di astenersi da una qualificazione in termini di diritto o di dovere.

L'assenza di una espressa qualificazione, come si vedrà *infra*, ha condotto la dottrina ad interrogarsi sull'opportunità di attribuire al lavoratore un diritto, come era in origine previsto dal ddl. n. 2229/2016<sup>(14)</sup>, piuttosto che un dovere.

---

(11) Per un approfondimento sul lavoro agile v. E. Dagnino, M. Menegotto, L.M. Pelusi, M. Tiraboschi, *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017*, Adapt University Press, 2017; Gruppo Giovani Giuslavoristi Sapienza (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, WP D'Antona It. n. 6/2017; M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, DSL, 2017, I, 1 ss.; L.M. Pelusi, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, DRI, 2017, IV, 1041 ss.; A. Allamprese, F. Pascucci, *Tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, RGL, 2017, II, 307 ss.; L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2018; C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018; G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam-Wolters Kluwer, 2018; M. T. Carinci, *Il lavoro agile nel settore privato*, in M.T. Carinci, A. Tursi, *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, 2020.

(12) V. Maio, *Il lavoro da remoto tra diritti di connessione e disconnessione*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smartworking oltre l'emergenza*, Tribuna d'Autore, 2020, 94 che si domanda se tale norma sia sostanzialmente inutile al pari di una norma manifesto; R. Zucaro, *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, LLI, 2019, V, 2, 231. V. Zeppilli, *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?*, RGL, 2019, II, 314. G. Calvellini, M. Tufo, *Lavoro e vita privata nel lavoro digitale: il tempo come elemento distintivo*, Labor, 2018, IV, 408; A. Fenoglio, *op. cit.*, 645.

(13) V. Ferrante, *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, in *IpsosQuotidiano*, 18 febbraio 2017, 12.

(14) Il Ddl. 2229/16 «Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale» prevedeva all'art. 3 (Disciplina giuridica della modalità di lavoro agile e diritto alla disconnessione): «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».

Tuttavia, la maggiore criticità evincibile dalla formulazione della disposizione è l'attribuzione all'accordo individuale, tra datore di lavoro e lavoratore, di stabilire le misure per realizzare la disconnessione e la mancanza di una regolamentazione legislativa minima ed inderogabile<sup>(15)</sup> volta ad evitare fenomeni di abuso della libertà contrattuale. Il datore di lavoro, infatti, potrebbe imporre condizioni sfavorevoli per il lavoratore, frustando la *ratio* del diritto<sup>(16)</sup>. La mancanza di riferimenti ai modelli o criteri da osservare per proteggere il lavoratore dalle richieste datoriali fuori orario, nonché di strumenti in concreto utilizzabili per rendere effettiva la disconnessione hanno portato a qualificare la disposizione in esame quale “norma di cornice”<sup>(17)</sup>.

È quindi ragionevole auspicare l'intervento della contrattazione collettiva<sup>(18)</sup>, la quale deve ritenersi già ammessa a regolare la disconnessione, anche in assenza di un'espressa investitura da parte del legislatore<sup>(19)</sup>. La stipulazione di un accordo collettivo, infatti, potrebbe avere un duplice effetto positivo, sia in termini di semplificazione delle procedure per raggiungere gli accordi individuali in imprese medio-grandi, sia in chiave di rafforzamento del potere contrattuale dal lato del lavoratore, altrimenti inevitabilmente subordinato a quello datoriale, come già in precedenza sottolineato<sup>(20)</sup>.

Ulteriore elemento che contribuisce a rendere “debole”<sup>(21)</sup> la disconnessione è la mancanza di una sanzione<sup>(22)</sup>. Infatti, non si prevedono quali conseguenze possano derivare dall'ipotesi in cui le parti omettano di stabilire nell'accordo le misure per realizzarla.

Se le considerazioni che si possono trarre in prima battuta dalla formulazione letterale della disposizione di cui all'art. 19 svelano la sua inidoneità a proteggere i beni giuridici in gioco, è opportuno approfondire l'esame della stessa, per interrogarsi sull'esistenza di un diritto o di un dovere in

---

<sup>(15)</sup> In questo senso R. Perrone, *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, *Federalismi.it*, 2017, 24, 9; A. Fenoglio, *op. cit.*, 645; C. Timellini, *op. cit.*, 323-324.

<sup>(16)</sup> R. Perrone, *op. cit.*, 9; V. Maio, *op. cit.*, 94.

<sup>(17)</sup> M. Avogaro, *Lavoro agile e work-life balance: il diritto di disconnessione alla prova dell'autonomia collettiva*, *GC.com*, 2018, VII, 7.

<sup>(18)</sup> Nello stesso senso R. Zucaro, *op. cit.*, 231 a cui affida alla contrattazione collettiva il compito di riempire di contenuto una norma «vuota e priva di valore precettivo». Così anche V. Maio, *op. cit.*, 96; A. Fenoglio, *op. cit.*, 641; M. Tiraboschi., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, *DRI*, 2017, IV, 956.

<sup>(19)</sup> R. Di Meo, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, *LLI*, 2017, III, 2, 31; M. Avogaro, *op. cit.*, 7.

<sup>(20)</sup> M. Avogaro, *op. cit.*, 7.

<sup>(21)</sup> G. Calvellini, M. Tufo, *op. cit.*, 408.

<sup>(22)</sup> V. Zeppilli, *op. cit.*, 315; A. Fenoglio, *op. cit.*, 645.

capo al lavoratore al fine di fornirne un'interpretazione che assicuri una tutela effettiva.

### **3. La problematica qualificazione della disconnessione, quale diritto o dovere in capo al lavoratore**

Se il diritto alla disconnessione di cui all'art. 19 L. 81/17 sia un diritto o un dovere del lavoratore, è un dilemma che il legislatore, come detto, lascia sciogliere all'interprete.

A parere di chi scrive, la riflessione deve *in primis* scaturire dall'indagine sul contenuto del diritto in esame.

Appare possibile individuare due modalità di disconnessione che si differenziano in relazione alla condotta – passiva o attiva – del lavoratore<sup>(23)</sup>. La prima, quella passiva, individua un diritto del lavoratore a «non essere coinvolto in comunicazioni elettroniche relative alla dimensione lavorativa al di fuori dell'orario di servizio», rendendo lo stesso assoggettato (e quindi in una posizione passiva) al fare altrui<sup>(24)</sup>; la seconda, quella attiva, riconosce un «diritto del lavoratore ad astenersi dalla consultazione e dall'uso dei mezzi di comunicazione informatici e a distanza»<sup>(25)</sup>.

La dottrina, seppur non si sia principalmente soffermata sul contenuto positivo o negativo della disconnessione, si è però interrogata sulla sua qualificazione.

La maggioranza della stessa<sup>(26)</sup> ha riconosciuto un diritto soggettivo alla disconnessione inteso quale diritto a «staccare la spina», senza che ciò possa comportare conseguenze sul piano disciplinare. Tale orientamento sembra, peraltro, essere stato recepito dal legislatore che, con la Legge 6 maggio 2021, n. 61 di conversione del Decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, concernente «Misure

---

<sup>(23)</sup> Una distinzione simile si trova analizzata nella dottrina francese, che parla di «*coresponsabilité*» del lavoratore e del datore di lavoro. Cfr. R. Perrone, *op. cit.*, 7 che la situazione giuridica soggettiva bifronte del diritto alla disconnessione, che si compone di un aspetto passivo e di uno attivo, configurandosi quale diritto e dovere al tempo stesso.

<sup>(24)</sup> M. Russo, *op. cit.*, 684.

<sup>(25)</sup> R. Perrone, *op. cit.*, 3. Così anche C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018, 153, che definisce la disconnessione come «il diritto del lavoratore ad interrompere i contatti con il datore di lavoro (non rispondere alle mail, spegnere il cellulare, ecc.), senza per questo incorrere nell'inadempimento della prestazione e, conseguentemente, esporsi a sanzioni disciplinari».

<sup>(26)</sup> E. Dagnino, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, DRI, 2017, IV, 1031; C. Timellini, *op. cit.*, 329; R. Di Meo, *op. cit.*, 27; M. Russo, *op. cit.*, 697.



urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena» ha riconosciuto espressamente il “diritto” alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche<sup>27</sup>.

Il diritto all'*astensione* dall'uso di strumenti tecnologici (secondo l'accezione positiva sopra riportata), se articolato in un diritto assoluto, individua nel lavoratore il legittimato in via esclusiva a soddisfare l'interesse tutelato, così che il suo esercizio alla disconnessione realizza *ex se* l'interesse giuridico sotteso. Invero, la categoria dei diritti assoluti, secondo la tradizionale interpretazione dottrinale, si distingue da quella dei diritti relativi a seconda che «alla posizione di potere del titolare corrisponda, rispettivamente una posizione di dovere di “tutti gli altri” soggetti ovvero di “uno o più soggetti determinati”»<sup>(28)</sup>. Ai diritti assoluti si contrappone, quindi, un dovere di astensione dei terzi, mentre a quelli relativi corrisponde un obbligo verso il soggetto passivo, cioè un dovere di comportamento positivo o negativo volto a realizzare l'interesse protetto.

Ne deriva che qualificare il diritto alla disconnessione quale diritto assoluto significa riconoscere il lavoratore come l'unico soggetto da cui dipenderà l'attuazione della disconnessione a cui si contrappone il solo dovere dei terzi (ad esempio del datore di lavoro e dei colleghi) di non interferire con il soddisfacimento dell'interesse tutelato.

Una simile lettura, però, non è confacente per la libertà connaturata al diritto assoluto, che può estrinsecarsi nella scelta di non soddisfare l'interesse protetto. Il rilievo dei beni giuridici sottesi al diritto alla disconnessione impone che sia una fonte eteronoma e cogente a prescriberne la tutela<sup>(29)</sup>. Quest'ultimo,

---

<sup>(27)</sup> D. L. 13 marzo 2021, n. 30, conv. con Legge 6 maggio 2021, n. 61, stabilisce all'art. 2 co. 1 ter: «Ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi».

<sup>(28)</sup> F. Santoro Passarelli, *Enciclopedia del Diritto*, v. diritto, Giuffrè, 1964, 748.

<sup>(29)</sup> Secondo R. Casillo, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, RGL, 2018, I, 123 il fine pubblicistico a cui tende il diritto alla disconnessione, quale «strumento che preserva anche dal pregiudizio all'integrità psico-fisica», lo rende indisponibile, in quanto le parti potranno «disporre (concordare) solo in quanto alla misura del godimento (tempo di disconnessione), non in quanto alla garanzia (la previsione nell'accordo)». Anche C. Spinelli, *op. cit.*, 155. Una diversa prospettiva, che valorizza l'indisponibilità e l'irrinunciabilità derivante dai riposi in ambito lavorativo ai sensi dell'art. 36 Cost., è adottata da A. Romeo, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore tra invadenze tecnologiche e nuove modalità della prestazione*, RGL, 2019, IV, 685 e R. Perrone, *op. cit.*, 17.

infatti, si pone a presidio di molteplici finalità, tutelate a livello costituzionale: in primo luogo, appare essere espressione del diritto alla vita privata, in linea con la finalità di conciliazione vita e lavoro esplicitamente prevista dal legislatore per il lavoro agile, del diritto ai riposi e infine del diritto alla salute, inteso come «mantenimento di uno stato di benessere psico-fisico»<sup>(30)</sup>.

Ne deriva che non può essere lasciata al singolo lavoratore la libertà di realizzare o meno tale diritto, in quanto ciò renderebbe lo stesso non solo facoltativo, ma meramente eventuale<sup>(31)</sup>.

Per tale ragione si è iniziato a parlare di “dovere di disconnessione”, da affiancare al diritto<sup>(32)</sup>.

Se la qualificazione in tali termini potrebbe contribuire a rendere maggiormente effettivo il diritto alla disconnessione per la riduzione del «costo psicologico» che comporterebbe<sup>(33)</sup>, questa non è condivisibile<sup>(34)</sup>.

---

<sup>(30)</sup> D. Poletti, *op. cit.*, 17.

<sup>(31)</sup> Il rischio della c.d. *always on culture* è stato sollevato dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione, che sancisce: «Considerando che un utilizzo sempre maggiore degli strumenti digitali a scopi lavorativi ha comportato la nascita di una cultura del "sempre connesso", "sempre online" o "costantemente di guardia" che può andare a scapito dei diritti fondamentali dei lavoratori e di condizioni di lavoro eque, tra cui una retribuzione equa, la limitazione dell'orario di lavoro e l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata, la salute fisica e mentale, la sicurezza sul lavoro e il benessere, nonché della parità tra uomini e donne, dato l'impatto sproporzionato di tali strumenti sui lavoratori con responsabilità di assistenza, che generalmente sono donne; che la transizione digitale dovrebbe essere guidata dal rispetto dei diritti umani, nonché dei diritti e dei valori fondamentali dell'Unione e avere un impatto positivo sui lavoratori e sulle condizioni di lavoro». Consapevole di tale rischio è anche il legislatore francese, che ha per l'appunto disposto, nell'ambito dell'individuazione delle misure per realizzare il diritto alla disconnessione in mancanza di un accordo collettivo, l'obbligo del datore di lavoro di prevedere azioni per formare e sensibilizzare i lavoratori ad un ragionevole e ponderato utilizzo degli strumenti tecnologici.

<sup>(32)</sup> A qualificare la disconnessione come dovere associato al diritto: R. Perrone, *op. cit.*, 17; R. Zucaro, *op. cit.*, 221; C. Spinelli, *op. cit.*, 155; M. Lai, *Innovazione tecnologica e riposo minimo*, DRI, 2020, III, 674.

<sup>(33)</sup> *Ibidem*.

<sup>(34)</sup> Si potrebbe, a parere della scrivente, tutt'al più qualificare come onere di cooperazione quella condotta che la dottrina inquadra in un dovere, alla luce della disposizione di cui all'art. 22 L. 81/17, secondo la quale il lavoratore è tenuto «a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro». Cfr. M.T. Carinci, *Il lavoro agile tra norme poco effettive e diritto emergenziale iper-effettivo*, in M.T. Carinci, A. Tursi, *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile, tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, 2020, 93 riconosce l'ambiguità della formulazione della norma che rende difficile distinguere se tratti di diritto o di obbligo, ad ogni modo riconosce che il lavoratore «non solo è creditore di sicurezza nei confronti del datore di lavoro, ma è anche tenuto, come del resto ogni lavoratore subordinato, “a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione”...». Così anche E. Dagnino, *op. cit.*, 1035. Secondo tale interpretazione, sarebbe quindi configurabile solo un dovere accessorio del lavoratore di disconnettersi, in ragione della condotta collaborativa a cui

Essa appare eccessivamente gravosa per il lavoratore, in quanto allocherebbe su di esso l'obbligo di tutelare la propria salute, in violazione di quanto previsto dall'art. 2087 c.c. che lo pone invece sul datore di lavoro. Quest'ultimo ha infatti il dovere<sup>(35)</sup> di adottare tutte le misure volte a preservare l'integrità psico-fisica e la personalità morale dei lavoratori – tra le quali deve essere inclusa quella per realizzare la disconnessione –. L'edificazione di un dovere in capo al lavoratore vanificherebbe, quindi, l'obbligazione propria del datore di lavoro, che finirebbe per coincidere con il primo.

Il riconoscimento di un obbligo alla disconnessione risulta irragionevole anche alla luce del fatto che le misure tecniche e organizzative destinate a rendere effettiva la disconnessione (appartenendo all'organizzazione stessa) devono essere disposte dal datore di lavoro, *dominus* indiscusso dell'organizzazione dell'impresa. Il lavoratore inserendosi nella stessa si conforma ad essa, senza quindi avere alcun potere di intervento o di modifica.

Se quindi allo stato attuale la riflessione sulla qualificazione della natura della disconnessione non è scevra di criticità, il compito dell'interprete sarà quello di fornire una lettura teleologica della norma, improntata a conferire una tutela effettiva ai lavoratori.

Allora, alla luce delle considerazioni svolte, la disconnessione non può che essere interpretata come il diritto soggettivo relativo del lavoratore a non essere contattato al di fuori dell'orario lavorativo.

Ciò consente di attribuire al lavoratore una posizione giuridica attiva – una pretesa – verso un determinato soggetto: il datore di lavoro. Quest'ultimo, in qualità di soggetto passivo del rapporto, è gravato dall'obbligo di predisporre le misure tecniche per evitare che eventuali sollecitazioni lavorative possano “entrare in connessione” con il lavoratore. Tale struttura giuridica è l'unica funzionale a rendere effettiva la tutela in quanto alloca sul datore di lavoro, capo dell'organizzazione di impresa, la responsabilità di realizzare la disconnessione per i suoi dipendenti.

Quanto alle modalità di adempimento del dovere, l'obbligo di disconnettere dovrà essere attuato dal datore di lavoro attraverso una

---

questo è tenuto per facilitare l'adempimento dell'obbligazione di sicurezza posta in capo al datore. Infatti, il carattere accessorio dell'obbligo di cooperazione deriva dal fatto che il contenuto dello stesso non potrà avere un'estensione tale da coincidere con l'oggetto dell'obbligazione posta in capo al datore di lavoro, sicché il lavoratore diventerebbe titolare in via principale di un dovere e non di un diritto alla disconnessione.

<sup>(35)</sup> V. C. Timellini, *op. cit.*, 326-327 sul divieto di iperconnessione imposta al datore di lavoro per evitare che il lavoratore cada nel suddetto rischio.

disconnessione “tecnica”<sup>(36)</sup>, intesa come il divieto di comunicazione fuori orario di lavoro, realizzato attraverso l’approntamento di misure atte ad impedirne la materiale ricezione<sup>(37)</sup>. Questa – anche se ritenuta da alcuni eccessivamente rigida<sup>(38)</sup> – è la sola modalità capace di garantire un’effettiva cesura tra tempo di lavoro e tempo di riposo. Infatti, qualora il datore di lavoro adempia alla sua obbligazione «gestionale e organizzativa»<sup>(39)</sup>, impedendo che il lavoratore possa essere raggiunto da mail o richieste di lavoro, la disconnessione ha già piena efficacia, a prescindere dal comportamento del dipendente.

La disconnessione tecnica si pone anche come rimedio contro gli effetti derivanti dall’asimmetria che caratterizza il rapporto di lavoro – determinata dall’«accondiscendenza attuativa del lavoratore, propenso a non frenare il suo desiderio di attivismo e di efficienza (...) per mantenere il lavoro o lo *status* lavorativo faticosamente conquistato»<sup>(40)</sup> –, che rendono la sola disconnessione intellettuale inadatta al fine perseguito.

Alla luce di tali riflessioni, si comprende dunque l’importanza delle strumentazioni tecnologiche per la concreta attuazione del diritto, che vanno quindi impostate secondo le finalità di tutela del lavoratore. Si impone un atteggiamento di tipo preventivo da parte dell’impresa, estrinsecabile nell’«adozione di modelli di sicurezza e privacy già “integrati” in ogni dispositivo fin dal momento dello sviluppo e della progettazione, a priori dunque, evitando aggiunte a posteriori»<sup>(41)</sup>. Pertanto, la progettazione delle misure tecniche per realizzare la disconnessione deve ispirarsi al principio di prevenzione, fondamento della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, ma anche della privacy, intesa come tutela da attuare in via preventiva rispetto ai trattamenti e da incorporare *by design* e *by default* negli strumenti tecnologici<sup>(42)</sup>.

---

<sup>(36)</sup> In tal senso anche C. Timellini, *op. cit.*, 328-329 e in senso analogo anche A. Tursi, *il lavoro agile al tempo del Coronavirus*, in M.T. Carinci, A. Tursi, *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, 2020, 112 che suggerisce una disconnessione automatica.

<sup>(37)</sup> E. Dagnino, *op. cit.*, 1034, definisce la “disconnessione tecnica forzata” come «mero divieto (di comunicazioni fuori orario di lavoro) e dell’approntamento di misure radicali di spegnimento dei server aziendali». Sul punto v. J. E. Ray, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI siècle, Droit Social*, 2002, 940.

<sup>(38)</sup> Ad avere una posizione critica sul punto è E. Dagnino, *op. cit.*, 1032-1034 che afferma «il diritto al riposo non può essere garantito soltanto limitando la possibilità di essere raggiunti da mail di colleghi e superiori».

<sup>(39)</sup> E. Dagnino, *op. cit.*, 1032.

<sup>(40)</sup> D. Poletti, *op. cit.*, 26.

<sup>(41)</sup> *Ivi*, 21.

<sup>(42)</sup> Sul punto v. A. Ingraio, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, 2018, 130-133.

Inoltre, l'adozione di una disconnessione tecnica sarebbe idonea a tracciare (e misurare) il periodo di inutilizzo dei dispositivi tecnologici per assicurare il rispetto dei riposi minimi, in conformità con quanto di recente statuito dalla giurisprudenza comunitaria<sup>(43)</sup>. Infatti, alla luce della *ratio* sottesa all'interpretazione della Corte, che ha imposto l'obbligo di istituire un sistema di misurazione oggettivo, affidabile e accessibile della durata dell'orario di lavoro, anche una misurazione dei tempi di riposo effettivo – sebbene non imposta – potrà realizzare una protezione delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori e una migliore tutela della loro salute e sicurezza.

Da ultimo, il diritto del lavoratore a non essere contattato al di fuori dell'orario lavorativo, attuato attraverso la predisposizione di misure tecniche che impediscano la ricezione di comunicazioni o richieste lavorative, come si dirà *infra* deve realizzarsi tramite il coinvolgimento della contrattazione collettiva. Quest'ultima, oltre a garantire un equilibrato contemperamento tra gli interessi in gioco, appare essere il soggetto più indicato ad individuare le misure necessarie ed effettive confacenti alle esigenze delle parti.

#### **4. L'evoluzione della nozione di orario di lavoro nella giurisprudenza comunitaria**

Se nel paragrafo precedente ci si è interrogati sulla qualificazione giuridica della disconnessione introdotta dall'art. 19 l. 81/17, è opportuno ora riflettere sulla qualificazione giuridica del comportamento del lavoratore agile connesso<sup>(44)</sup>. In altre parole, laddove la disconnessione non sia stata garantita in concreto dal datore di lavoro mediante misure volte ad impedire intromissioni nel tempo di riposo del lavoratore, si vuole indagare la natura del tempo di connessione, da intendersi come quel tempo in cui il lavoratore è esposto alle continue sollecitazioni lavorative rese possibili dai dispositivi tecnologici al di fuori dell'orario di lavoro.

Come noto, la disciplina sull'orario di lavoro, contenuta nel D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66<sup>(45)</sup>, è improntata ad una concezione binaria dei tempi, secondo

---

<sup>(43)</sup> Corte giust. 14 maggio 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, causa C-55/18. V. Leccese, *Il lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, RGL, 2020, III, 428 ss.

<sup>(44)</sup> M. Altimari, *Un diritto alla disconnessione: un "vecchio" diritto ineffettivo?*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, 2018, 184.

<sup>(45)</sup> V. P. Ichino, L. Valente, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, Giuffrè, 2012; V. Leccese, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le*

la quale i tempi legati all'attività lavorativa possono essere inquadrati – in assenza di una categoria intermedia – o come orario di lavoro o come periodo di riposo<sup>(46)</sup>. Secondo l'art. 1 del D.lgs sopra citato, orario di lavoro è definito come «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni», mentre «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro» è da qualificare come periodo di riposo<sup>(47)</sup>.

Tale impostazione duale di ispirazione comunitaria, non esente da osservazioni critiche per la formulazione letterale scelta<sup>(48)</sup>, rende incerta la collocazione di tutti quei tempi c.d. intermedi che non sono in senso stretto qualificabili né come orario di lavoro né come riposo<sup>(49)</sup>. Tra questi rientra a tutti gli effetti il tempo di connessione.

A fornire un contributo decisivo in merito alla qualificazione di tali “tempi grigi” è stata la Corte di Giustizia dell'Unione europea che, interpretando il significato della nozione di orario, ne ha via via esteso i confini<sup>(50)</sup>, mediante

---

fonti, Cacucci, 2001; V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie. D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004*, Ipsoa, 2004; G. Ricci, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, 2005.

<sup>(46)</sup> A. Allamprese, *La proposta di modifica della direttiva su taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*, LG, 2005, 8, 729.

<sup>(47)</sup> Per un commento all'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003, v. G. Bolego, *Articolo 1. Finalità e definizioni*, in V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie. D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004*, Ipsoa, 2004, 62 ss.

<sup>(48)</sup> M. Ferraresi, *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in RIDL, 2008, I, 99.

<sup>(49)</sup> A titolo esemplificativo, ci si riferisce: al tempo di percorrenza dall'abitazione al luogo di lavoro; al tempo di vestizione e dismissione degli abiti da lavoro (c.d. tempo-tuta); ai tempi di inattività sul lavoro o lontano dal luogo di lavoro; ai tempi di disponibilità e di reperibilità; ai tempi dedicati alle attività preparatorie.

<sup>(50)</sup> V. C. giust. 3 ottobre 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) c. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, causa C-303/98; C. giust. 9 settembre 2003, *Landeshauptstadt Kiel c. Norbert Jaeger*, causa C-151/02; C. GIUST. 1° dicembre 2005, *Abdelkader Dellas e altri c. Premier ministre e Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, causa C-14/04; C. giust. 10 settembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) c. Tyco Integrated Security SL e Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, causa C-266/14; C. giust. 4 marzo 2011, *Nicușor Grigore c. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București*, causa C-258/10; C. giust. 21 febbraio 2018, *Ville de Nivelles c. Rudy Matzak*, causa C-518/15; C. giust. 9 marzo 2021, *R. J. c. Stadt Offenbach am Main*, causa C-580/19; C. giust. 9 marzo 2021, *D. J. c. Radiotelevizija Slovenija*, causa C-344/19; C. giust. 17 marzo 2021, *Academia de Studii Economice din București c. Oraganismul Intermediar Pentru Programul Operational Capital Uman – Ministerul Educatiei Nationale*, causa C-585/19; C. giust. 17 luglio 2021, *B. K. c. Republika Slovenija (ministrstvo za obrambo)*, causa C-742/19. Per una ricostruzione dell'evoluzione della giurisprudenza comunitaria in tema di orario v. I Moscaritolo, *Le ore di*

l'utilizzo flessibile dei suoi tre elementi costitutivi (essere al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni).

In primo luogo, la Corte comunitaria ha qualificato come orario di lavoro il periodo di disponibilità trascorso dal lavoratore presso il luogo individuato dal datore di lavoro, in assenza dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa. Orbene, il criterio dell'effettivo svolgimento dell'attività è stato superato, in quanto ritenuto implicato negli altri due (presenza al lavoro e disponibilità)<sup>(51)</sup>. Secondo tale interpretazione, l'elemento determinante al fine di attrarre un certo periodo di tempo nella nozione di orario risiede nella presenza fisica del lavoratore presso il luogo di lavoro, significando ciò un sostanziale vincolo alla sua libertà di gestire il proprio tempo autonomamente<sup>(52)</sup>.

In un secondo momento, il collegio di Lussemburgo ha sminuito l'elemento della collocazione fisica del lavoratore presso la sede di lavoro, valorizzando, invece, la «modalità dell'essere a disposizione»<sup>(53)</sup>. La Corte, infatti, arriva a qualificare orario di lavoro il periodo di reperibilità del lavoratore presso il suo domicilio<sup>(54)</sup>, in ragione dello stretto arco temporale con cui lo stesso avrebbe dovuto raggiungere il luogo di lavoro e tenendo, così, conto del pregiudizio da lui subito nella limitazione all'autodeterminazione dei propri interessi personali e sociali.

---

*guardia trascorse dal lavoratore al proprio domicilio con obbligo di recarsi nel luogo di lavoro in "tempi brevi" costituiscono "orario di lavoro", DRI, 2018, III, 959 ss.*

<sup>(51)</sup> G. Ricci, *La «scomposizione» della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, RGL, 2021, III, 327.

<sup>(52)</sup> Così Simap, par. 48-50 e Jaeger, par. 65 «*Va aggiunto che, come statuito dalla Corte al punto 50 della citata sentenza Simap, rispetto a un medico in regime di reperibilità, regime che presuppone soltanto che questi possa essere costantemente raggiunto senza tuttavia imporre la sua presenza fisica nel centro sanitario, un medico obbligato a tenersi a disposizione del datore di lavoro sul luogo da esso indicato, per tutta la durata del servizio di guardia, è soggetto ad obblighi decisamente più onerosi, perché deve restare lontano dal suo ambiente familiare e sociale e beneficia di una minore libertà di gestire il tempo in cui non è richiesta la sua attività professionale. In tale contesto, un lavoratore a disposizione sul luogo indicato dal datore di lavoro non può essere considerato in riposo nei periodi del suo servizio di guardia durante i quali non presta effettivamente la sua attività professionale*». V. A. Allamprese, *Attività di guardia medica e orario di lavoro*, LG, 2003, 12, 1126 ss.

<sup>(53)</sup> G. Ricci, *La «scomposizione» della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, *cit.*, 326.

<sup>(54)</sup> C. giust. 21 febbraio 2018, *Ville de Nivelles c. Rudy Matzak*, causa C-518/15, par. 66: «*l'articolo 2 della direttiva 2003/88 deve essere interpretato nel senso che le ore di guardia che un lavoratore trascorre al proprio domicilio con l'obbligo di rispondere alle convocazioni del suo datore di lavoro entro 8 minuti, obbligo che limita molto fortemente le possibilità di svolgere altre attività, devono essere considerate come "orario di lavoro"*».

Tale interpretazione ha trovato poi conferma nelle recenti pronunce<sup>(55)</sup> che, secondo la dottrina, hanno portato a termine «il processo di ridefinizione della nozione di orario di lavoro»<sup>(56)</sup>.

Ad assumere valenza decisiva per l'individuazione del *discrimen* tra orario e riposo è quindi il requisito della disponibilità, «accertabile sulla base di una valutazione qualitativa e quantitativa dei vincoli imposti al lavoratore»<sup>(57)</sup>. Ne deriva che è orario di lavoro il tempo soggetto a vincoli di intensità tali da «*incidere oggettivamente e in maniera molto significativa sulla facoltà, per quest'ultimo [lavoratore], di gestire liberamente, durante suddetti periodi, il tempo in cui non è richiesta la sua attività professionale e di dedicare tale tempo ai propri interessi*»<sup>(58)</sup>.

Alla luce di tale rinnovata definizione di orario, emerge anche una nuova nozione di riposo<sup>(59)</sup>, da intendersi quale tempo “liberato” dalle interferenze della sfera lavorativa entro il quale il lavoratore è libero di «*gestire il suo tempo e di dedicarsi ai propri interessi*», realizzando appieno la sua personalità in una dimensione individuale e collettiva.

## 5. La natura giuridica del tempo di connessione

La riflessione sul tempo di connessione al di fuori dell'orario di lavoro non assume solo interessanti profili teorici, ma ha considerevoli ripercussioni sulla vita dei lavoratori agili. Invero, come la ricerca presentata in questa rivista ha mostrato, il 77,89% riceve comunicazione al di fuori dell'orario e a fronte di queste, il 70,17% risponde a seconda dell'urgenza, mentre il 19,13% risponde regolarmente ad ogni comunicazione.

Di conseguenza, è doveroso analizzare la natura del tempo di connessione – come definito in precedenza (§4) –, al fine di comprendere a quale disciplina assoggettarlo.

Pertanto, secondo quanto statuito dalla Corte di Giustizia, si dovrà accertare la sussistenza di vincoli datoriali imposti al lavoratore sulla libertà di

---

<sup>(55)</sup> C. giust. 9 marzo 2021, R. J. c. *Stadt Offenbach am Main*, causa C-580/19; C. giust. 9 marzo 2021, D. J. c. *Radiotelevizija Slovenija*, causa C-344/19; C. giust. 17 marzo 2021; C. giust. 17 luglio 2021, B. K. c. *Republika Slovenija (ministrstvo za obrambo)*, causa C-742/19.

<sup>(56)</sup> G. Ricci, *La «scomposizione» della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, cit., 329.

<sup>(57)</sup> S. Bellomo, L. Rocchi, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di Giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*, RIDL, 2021, II, 341.

<sup>(58)</sup> C. giust. 9 marzo 2021, R. J. c. *Stadt Offenbach am Main*, causa C-580/19, par. 38.

<sup>(59)</sup> Si interroga in tal senso L. Mitrus, *Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect)*, ELLJ, 2019, 10, 4, 386 ss.



disporre del proprio tempo di non lavoro e in particolare la presenza di questi sul tempo di connessione.

Alla luce dell'interpretazione elaborata dalla Corte della nozione di orario di lavoro, ne deriva che il periodo di connessione andrebbe qualificato ragionevolmente come tempo di non lavoro<sup>(60)</sup>, atteso che la mera ricezione di messaggi o mail non può pregiudicare la facoltà per il lavoratore di gestire liberamente il proprio tempo, né la sua libertà di movimento al di fuori dell'orario di lavoro<sup>(61)</sup>. Peraltro, in questa direzione conduce altresì l'insussistenza del terzo elemento costitutivo dell'orario di lavoro: l'esercizio dell'attività lavorativa. Infatti, se un'ipotesi di mera connessione fosse sufficiente ad integrare tale requisito<sup>(62)</sup>, non si comprenderebbe allora in quali casi il lavoratore possa trovarsi solo nella disponibilità del datore di lavoro, dovendo quindi ritenere identici i due elementi. È evidente, invece, che il lavoratore possa essere meramente reperibile – mediante attivazione dei dispositivi tecnologici che ne consentono la sua rintracciabilità – senza essere nell'esercizio della sua attività lavorativa<sup>(63)</sup>.

Ne deriva che, qualora il datore di lavoro si metta in connessione con il lavoratore, interferendo nella sua sfera privata, quest'ultimo rimane titolare della scelta se trasformare o meno la semplice “connessione” in esercizio dell'attività lavorativa<sup>(64)</sup>, risultando così libero di disporre del proprio tempo.

---

<sup>(60)</sup> In senso conforme V. Ferrante, *Il lavoro a distanza e il diritto “alla disconnessione”*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, 2018, 129 e M. Russo, *Tempestiva comunicazione dei turni, disconnessione e armonizzazione: quando il benessere dei lavoratori passa attraverso l'orario di lavoro*, RGL, 2020, III, 548. In senso contrario M. Lai, *op. cit.*, 672; R. Zucaro, *op. cit.*, 221. Non si sono espressi esplicitamente A. Fenoglio, *op. cit.*, 648 che però ammette come ben potrebbe qualificarsi orario di lavoro lo svolgimento dell'attività lavorativa in un luogo diverso da quello concordato dalle parti individuali e M. Altimari, *op. cit.*, 187-188.

<sup>(61)</sup> La presenza di un collegamento virtuale, e come tale realizzabile in qualsiasi luogo, non incide sulla libertà di spostarsi in qualunque luogo al di fuori dell'orario di lavoro.

<sup>(62)</sup> Ad interrogarsi su un'ipotesi diversa è M. Peruzzi, *op. cit.*, 19 secondo il quale «se la presenza di connessione costituisca il criterio scriminante l'orario di lavoro dal periodo di riposo, il requisito della presenza al lavoro si confonderebbe con quello della disponibilità con conseguente esclusione dell'ipotesi della mera reperibilità».

<sup>(63)</sup> Sono da tenere distinti: lo svolgimento della prestazione tramite connessione da remoto - qualificabile a tutti gli effetti come orario di lavoro e costituendo tale “connessione” il substrato organizzativo necessario allo svolgimento della prestazione - e la connessione che si realizza quando i soggetti appartenenti alla sfera lavorativa (datore di lavoro e colleghi) si mettono in contatto con il lavoratore al di fuori dell'orario. Diversamente si dovrebbe paragonare la ricezione di una mail allo svolgimento dell'attività lavorativa.

<sup>(64)</sup> Con tale affermazione non si vuole sminuire il rilievo del costo psicologico che il diritto alla disconnessione comporta per il lavoratore, che – essendo in una posizione di debolezza – percepisce come dovere la facoltà di rispondere alla chiamata; ma si vuole sottolineare come tale circostanza si ponga solo sul piano dell'effettività e non su quello

Si comprende allora come, alla luce della normativa vigente, non sia desumibile al di fuori dell'orario lavorativo un obbligo<sup>(65)</sup> di “stare a disposizione mediante connessione”<sup>(66)</sup> e, ad onor del vero, nemmeno un obbligo di evadere in tempo reale le richieste del datore di lavoro provenienti tramite mezzi informatici (*rectius* di svolgere la prestazione). Una soluzione diversa renderebbe coincidenti il tempo della subordinazione con il tempo della vita<sup>(67)</sup>.

Se, alla luce dell'interpretazione data dalla giurisprudenza comunitaria, appare quindi corretto qualificare il tempo di connessione come tempo di non lavoro, d'altra parte, la suddetta impostazione binaria impone la riconduzione dello stesso al tempo di riposo. È evidente come la complessità della questione, derivante dalla mancanza di una categoria intermedia, costringa l'interprete ad inquadrare il tempo di connessione come tempo di riposo, comportando, però, gravose conseguenze per il lavoratore. Invero, potrebbe determinare un'erosione del periodo minimo di riposo (11 ore) con una corrispettiva dilatazione del tempo dedicato alla sfera lavorativa, così ammettendo uno stato di “connessione permanente”.

---

giuridico. È pacifico, poi, che nel momento in cui il lavoratore scelga di dare seguito alle sollecitazioni promosse dal datore di lavoro, tale risposta costituirà una prestazione di lavoro a tutti gli effetti e come tale dovrà essere remunerata e computata nel calcolo della durata massima dell'orario giornaliero di lavoro.

<sup>(65)</sup> Domanda che si pone M. Altimari, *op. cit.*, 185 e M. Russo, *Tempestiva comunicazione dei turni, disconnessione e armonizzazione: quando il benessere dei lavoratori passa attraverso l'orario di lavoro*, cit., 548.

<sup>(66)</sup> La tesi secondo la quale il lavoratore è libero di connettersi o meno è avallata dallo stesso disegno di legge n. 1833 intitolato “Delega al Governo per il riordino della disciplina in materia di lavoro agile e l'introduzione del diritto alla disconnessione per il benessere psico-fisico dei lavoratori e dei loro affetti”. Infatti, all'art. 2 co. 1 lett. h) è previsto il diritto a «disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in proprio possesso, senza che questo possa comportare effetti negativi di natura disciplinare o decurtazioni retributive». Tale disposizione esclude quindi in radice la presenza di un correlativo obbligo di rispondere alle sollecitazioni datoriali, confermando la sussistenza della libertà rimessa al lavoratore di scegliere se e in che termini rispondere alla richiesta lavorativa. In tal senso A. Boscati, *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smartworking oltre l'emergenza*, Tribuna d'Autore, 2020, 72 secondo cui «se vi è esercizio di un diritto, con tutta evidenza, non vi può essere inadempimento contrattuale, senza alcuna conseguenza disciplinare ed economica».

<sup>(67)</sup> Cfr. A. Supiot, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del “tempo di lavoro”)*, LD, 1997, I, 18, secondo il quale il concorso dei tre elementi per l'integrazione dell'orario «autorizza a qualificare il tempo libero come un tempo in cui il dipendente è tenuto a restare a disposizione dell'imprenditore; il tempo libero un tempo subordinato».

Tale circostanza deve tuttavia ritenersi inammissibile<sup>(68)</sup> alla luce dei valori costituzionali e comunitari vigenti: da un lato, frusterebbe la finalità della direttiva stessa che si pone lo scopo di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'art. 31, par. 2 della CdUE; dall'altro, violerebbe altresì gli artt. 36, co. 2, 3 e 32 Cost., che impongono il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, il diritto alle ferie e il diritto alla salute, nonché l'art. 2087 c.c., come già in precedenza descritto, e l'art. 1175 c.c., che impone – in virtù delle clausole di buona fede e correttezza – un limite al potere del datore di lavoro di interferire nel tempo libero del lavoratore.

La soluzione a tale problema non è rinvenibile nel sistema normativo attuale, ma solo in via interpretativa, attraverso una lettura costituzionalmente orientata tesa a valorizzare il diritto alla salute e il diritto al riposo del lavoratore.

Allora, in mancanza di un intervento del legislatore<sup>(69)</sup>, dalle direttive costituzionali e dalla normativa comunitaria sul riposo può discendere il diritto al reintegro del tempo libero non fruito a causa della connessione<sup>(70)</sup>. Si può quindi prospettare, come la dottrina ha suggerito per il lavoratore reperibile<sup>(71)</sup>, il diritto a riposi compensativi di durata proporzionale al periodo di connessione che consentano, in linea con il nuovo concetto di riposo elaborato dalla Corte di Giustizia, il pieno godimento del proprio tempo, funzionale allo sviluppo della personalità del lavoratore.

Sebbene tale lettura consenta di attribuire al lavoratore riposi adeguati ed effettivi, non appare – a chi scrive – la via più immediata per garantire una tutela efficace, a causa della complessità che la relativa realizzazione comporterebbe.

A ben vedere, il percorso più indicato per salvaguardare i periodi di riposo da interferenze lavorative può essere intrapreso dalla contrattazione collettiva.

---

<sup>(68)</sup> V. Ferrante, *Il lavoro a distanza e il diritto "alla disconnessione"*, cit., 129. Così anche A. Romeo, *op. cit.*, 685.

<sup>(69)</sup> Si concorda con A. Supiot, *op. cit.*, 25 secondo il quale il legislatore dovrebbe «riscrivere l'organizzazione del tempo di lavoro salariato in un approccio onnicomprensivo del tempo individuale, cioè, per riprendere una nozione avanzata dalla direttiva 93/104 (art. 13), di porre in opera il "principio generale di adattamento del tempo all'uomo"».

<sup>(70)</sup> È la tesi espressa da M. Ferraresi, *op. cit.*, 123 secondo il quale dovrebbe riconoscersi un diritto «a che il bene "tempo libero" momentaneamente sacrificato possa e debba essere reintegrato come tale». Sul punto, l'Avv. gen. A. Saggio nelle Conclusioni a Simap, par. 38 arriva a sostenere l'esclusione del tempo di reperibilità dal computo delle ore di riposo.

<sup>(71)</sup> M. Ferraresi, *op. cit.*, 123-124 e C. Alessi, *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, WP D'Antona It. n. 123/2011, 10. Il primo afferma «è allora pensabile che, come è possibile prevedere per i tempi di disponibilità un calcolo ponderato delle ore di lavoro effettivo, così si possa congegnare, a livello legislativo o contrattuale, un calcolo ponderato delle ore di riposo che tenga conto del periodo di reperibilità».

Quest'ultima, infatti, può espressamente pattuire in accordo con l'impresa – al pari di quanto le parti possono disporre con l'accordo individuale di lavoro agile – periodi di connessione obbligatori<sup>72</sup>. La previsione di un obbligo di rimanere connesso risponderebbe ad un interesse del datore di lavoro funzionale alle esigenze dell'attività produttiva.

In questo caso, la disponibilità alla chiamata rientrerebbe nel dovuto contrattuale, costituendo «oggetto di un obbligo accessorio/integrativo dell'esecuzione della prestazione lavorativa, il cui corretto adempimento verrà valutato alla stessa stregua dell'adempimento dell'obbligo principale»<sup>(73)</sup>.

Il suddetto obbligo sarebbe poi debitamente indennizzato al lavoratore per il sacrificio che comporta al suo tempo libero e in ragione del corrispettivo soddisfacimento che arreca all'imprenditore.

La connessione, coniugata come obbligo, sarebbe poi del tutto assimilabile ai periodi di disponibilità e di reperibilità<sup>(74)</sup> e quindi qualificabile – al pari di essi – come orario di lavoro. Da ciò conseguirebbe, poi, la computabilità della stessa nel calcolo della durata massima della giornata lavorativa che il lavoratore agile è tenuto a rispettare. In tale modo, il periodo di connessione, insieme a quello di lavoro effettivo, non potrebbero avere un'estensione tale da superare la durata massima giornaliera della prestazione lavorativa di 13 ore circa, ricavata dalla decurtazione del periodo di riposo minimo stabilito dall'art. 7 D.lgs 66/2003<sup>(75)</sup>.

Pertanto, ciò che rileva ai fini della distinzione tra connessione quale tempo di lavoro e connessione quale tempo di riposo, è la previsione di un

---

<sup>(72)</sup> Come in parte sembra avere già fatto la contrattazione aziendale. Cfr. E. Dagnino, M. Menegotto, L.M. Pelusi, M. Tiraboschi, *op. cit.*, da cui si evince che nella prassi, la contrattazione aziendale ha previsto fasce di reperibilità o di contattabilità durante le quali il lavoratore ha l'obbligo di rendersi raggiungibile dal datore di lavoro. In particolare, il contratto aziendale Zurich prevedeva nel primo mese di sperimentazione una fascia di reperibilità dalle 10.30 alle 16.30; il contratto aziendale Axa sancisce una reperibilità obbligatoria nelle fasce orarie stabilite dal lavoratore con il proprio responsabile. Va sottolineato che la questione della previsione di un obbligo di contattabilità del lavoratore è strettamente connessa al grado di libertà riconosciuto allo stesso per la determinazione dell'orario di lavoro. Infatti, qualora l'accordo di lavoro agile imponga una correlazione temporale con l'orario normalmente praticato nella sede di lavoro, non c'è l'esigenza di concordare fasce di reperibilità, atteso che il datore di lavoro potrà contattare il lavoratore durante l'orario normale; diversamente, si rende necessaria tale previsione, nel momento in cui il lavoratore non abbia vicoli in ordine alla collocazione temporale della prestazione.

<sup>(73)</sup> C. Alessi, *op. cit.*, 4.

<sup>(74)</sup> Secondo la più recente giurisprudenza comunitaria v. C. giust. 21 febbraio 2018, *Ville de Nivelles c. Rudy Matzak*, causa C-518/15.

<sup>(75)</sup> M. Lai, *op. cit.*, 679. Così anche G. Calvellini, M. Tufo, *op. cit.*, 411 che affermano come la durata massima di connessione sia di 13 ore giornaliera.

obbligo, espressione del vincolo sulla libertà del lavoratore di determinare autonomamente il suo tempo libero. In altre parole, il tempo di connessione, quando è assoggettato alle esigenze imprenditoriali, diviene qualificabile come orario di lavoro.

In mancanza di una categoria intermedia che consenta di collocare il tempo di connessione come tempo intermedio tra lavoro e riposo, la contrattazione collettiva è la sola che potrà arginare gli effetti derivanti da tale lacuna, regolando il tempo di connessione.

Sul punto, le fasce di reperibilità<sup>76</sup> (*rectius* di connessione obbligatoria) possono rappresentare un'equilibrata soluzione, che, pur limitando la discrezionalità del lavoratore di scegliere quando svolgere la prestazione, lo tutelano dal rischio di interferenze datoriali, assicurandogli un riposo effettivo<sup>(77)</sup>.

In conclusione, in mancanza di un intervento legislativo (preferibile), non rimane che auspicare l'intervento della contrattazione collettiva, affinché disciplini il tempo di connessione e progetti strumenti tecnologici che, rendendo possibile la connessione, ne garantiscano anche un'efficace disconnessione.

---

<sup>(76)</sup> Nell'accezione a-tecnica di reperibilità, intesa come periodo in cui il lavoratore ha l'obbligo di essere contattabile. Invero, l'istituto della reperibilità v. M. Ferraresi, *op. cit.*, 110 è concepito tradizionalmente come «il tempo in cui il lavoratore permane, in un luogo dallo stesso liberamente scelto, a disposizione del datore al fine di intervenire sul luogo di lavoro qualora questi ne ravvisi la necessità». La connotazione spaziale che lo caratterizza è ampiamente sminuita nella prestazione agile, atteso che spesso il luogo di lavoro coincide con l'abitazione del lavoratore. Ne consegue che l'utilizzo della reperibilità come equivalente della connessione (contattabilità) è tecnicamente improprio. Si potrebbe tutt'al più concepire il periodo di connessione come una sotto-categoria della reperibilità, in quanto l'obbligo di connessione si estrinseca nella sola disponibilità ad eseguire la prestazione quando richiesta, senza la necessità di recarsi presso il luogo di lavoro.

<sup>(77)</sup> Cfr. A. Tursi, *op. cit.*, 112 secondo cui si dovrebbero «prevedere fasce orarie in cui il lavoratore è tenuto a “rispondere” alla chiamata».

## Bibliografia

- Alessi C., *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, in *WP D'Antona It.* n. 123/2011.
- Allamprese A. – Pascucci F., *Tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *RGL*, 2017, II, 307 ss.
- Allamprese A., *La proposta di modifica della direttiva su taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*, in *LG*, 2005, 8, 729 ss.
- Allamprese A., *Attività di guardia medica e orario di lavoro*, in *LG*, 2003, 12, 1126 ss.
- Altimari M., *Un diritto alla disconnessione: un "vecchio" diritto ineffettivo?*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, 2018, 181 ss.
- Avogaro M., *Lavoro agile e work-life balance: il diritto di disconnessione alla prova dell'autonomia collettiva*, in *GC.com*, 2018, VII, 1 ss.
- Bellomo S. – Rocchi L., *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di Giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*, in *RIDL*, 2021, II, 336 ss.
- Bolego G., *Articolo 1. Finalità e definizioni*, in V. Leccese (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie. D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004*, Ipsoa, 2004, 62 ss.
- Boscari A., *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smartworking oltre l'emergenza*, Tribuna d'Autore, 2020, 49 ss.
- Bottini A. – Melis V. – Patané O., *Il lavoro agile prepara l'addio all'emergenza: svolta in tre test*, in *Quotidiano del Lavoro*, 6 settembre 2021.
- Calvellini G. – Tufo M., *Lavoro e vita privata nel lavoro digitale: il tempo come elemento distintivo*, in *Labor*, 2018, IV, 403 ss.
- Carinci M. T., *Il lavoro agile nel settore privato*, in M.T. Carinci, A. Tursi, *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, 2020.
- Carinci M.T., *Il lavoro agile tra norme poco effettive e diritto emergenziale iper-effettivo*, in M.T. Carinci, A. Tursi, *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile, tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, 2020, 83 ss.
- Casillo R., *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *RGL*, 2018, I, 115 ss.
- Dagnino E. - Menegotto M. - Pelusi L.M. - Tiraboschi M., *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017*, Adapt University Press, 2017.
- Dagnino E., *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *DRI*, 2017, IV, 1024 ss.
- Di Meo R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *LLI*, 2017, III, 2, 18 ss.
- Donini A., *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 77 ss.
- Fenoglio A., *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, in *RIDL*, 2018, I, 625 ss.
- Ferrante V., *Il lavoro a distanza e il diritto "alla disconnessione"*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, 2018, 125 ss.
- Ferrante V., *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, in *IpsoaQuotidiano*, 18 febbraio 2017, 12 ss.
- Ferraresi M., *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in *RIDL*, 2008, I, 93 ss.
- Fiorillo L. - Perulli A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2018.
- Genin E., *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *IJCLLIR*, 2016, 32, III, 280 ss.

- Gruppo Giovani Giuslavoristi Sapienza (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in *WP D'Antona It.* n. 6/2017.
- Ichino P. – Valente L., *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, Giuffrè, 2012.
- Ingrao A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, 2018.
- Lai M., *Innovazione tecnologica e riposo minimo*, in *DRI*, 2020, III, 662 ss.
- Leccese V., *Il lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in *RGL*, 2020, III, 428 ss.
- Leccese V., *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001.
- Leccese V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie. D.Lgs. n. 66/2003, come modificato dal D.Lgs. n. 213/2004*, Ipsoa, 2004.
- Maiorani V., *Il lavoro da remoto tra diritti di connessione e disconnessione*, in M. Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smartworking oltre l'emergenza*, Tribuna d'Autore, 2020, 85 ss..
- Malzani F., *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in *DLM*, 2018, I, 17 ss.
- Mitrus L., *Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect)*, in *ELLJ*, 2019, 10, 4, 386 ss.
- 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, III, 2, 2 ss.
- Moscaritolo I., *Le ore di guardia trascorse dal lavoratore al proprio domicilio con obbligo di recarsi nel luogo di lavoro in "tempi brevi" costituiscono "orario di lavoro"*, in *DRI*, 2018, III, 959 ss.
- Pelusi L.M., *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in *DRI*, 2017, IV, 1041 ss.
- Perrone R., *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, in *Federalismi.it*, 2017, 24, 2 ss.
- Peruzzi M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *DSL*, 2017, I, 1 ss.
- Poletti D., *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *RCP*, 2017, I, 8 ss.
- Ray J. E., *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI siècle*, in *Droit Social*, 2002, 939 ss..
- Ricci G., *La «scomposizione» della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *RGL*, 2021, III, 321 ss.
- Ricci G., *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, 2005.
- Romeo A., *Il diritto alla disconnessione del lavoratore tra invadenze tecnologiche e nuove modalità della prestazione*, in *RGL*, 2019, IV, 671 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*, 2017, Giappichelli, 165 ss.
- Russo M., *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *DRI*, 2020, III, 682 ss.
- Russo M., *Tempestiva comunicazione dei turni, disconnessione e armonizzazione: quando il benessere dei lavoratori passa attraverso l'orario di lavoro*, in *RGL*, 2020, III, 539 ss.
- Santoro Passarelli F., *Enciclopedia del Diritto*, v. Diritto, Giuffrè, 1964, 748 ss.
- Serrani L., *La nuova legge sul lavoro a distanza in Spagna*, in *Bollettino Adapt*, 28 settembre 2020, n. 35 reperibile su <http://www.bollettinoadapt.it/la-nuova-legge-sul-lavoro-a-distanza-in-spagna/>
- Spinelli C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018.
- Supiot A., *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")*, in *LD*, 1997, I, 15 ss.
- Timellini C., *La disconnessione bussava alla porta del legislatore*, in *VTDL*, 2019, I, 315 ss.

- Tiraboschi M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *DRI*, 2017, IV, 921 ss.
- Tursi A., *il lavoro agile al tempo del Coronavirus*, in M.T. Carinci, A. Tursi, *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, 2020, 94 ss.
- Villalón J.C., *Gli elementi essenziali della nuova regolamentazione del telelavoro in Spagna*, in *RGL*, 2021, II, 300 ss.
- Zeppilli V., *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?*, in *RGL*, 2019, II, 305 ss.
- Zilio Grandi G. - Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam-Wolters Kluwer, 2018.
- Zucaro R., *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in *LLI*, 2019, V, 2, 215 ss.