

DISCONNESSIONE: TRA FORMALITÀ E MATERIALITÀ DELLE REGOLE IN MATERIA DI LAVORO

SAVINO BALZANO*

Abstract: the article aims to open a reflection on the right to disconnect. The thesis is based on the assumption that a mere prescription is not a sufficient condition for the law to be effective. It becomes necessary to reflect on the best conditions for the right to be effectively «material» and not merely «formal». The current regulatory framework, characterized by a much less protective Labour law than in the past, does not seem to favour this ambition, as does the excessive use of smart working.

Keywords: Disconnection – Effectiveness of labour law – democratic participation – substantial equality – smart working

1. *Disconnessione: una domanda preliminare*

A pensarci bene appare quasi paradossale la necessità di approfondire il tema di uno specifico diritto alla disconnessione, ovvero del «diritto del lavoratore alla irreperibilità»¹ oltre l'orario di lavoro. Per il manovale non è mica previsto un diritto *ad hoc* a staccarsi dal cacciavite o dal martello a fine turno, così come non è espressamente presente nell'ordinamento una prescrizione che riconosca al medico il diritto di lasciare andare lo stetoscopio alla fine del servizio². Eppure diventa sempre più cogente il bisogno di introdurre un apparato normativo completo a protezione delle lavoratrici e dei lavoratori, le cui attività si prestino particolarmente al rischio speculare di «iperconnessione»³.

Vengono alla mente le parole di Luigi Mariucci⁴:

* Savino Balzano, Dottorando di ricerca presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche, Università Sapienza di Roma. Email: savino.balzano87@gmail.com

¹ Vedi R. Di Meo, 2017, 20 e, per una ricognizione in chiave comparata, anche E. Sena, 2020. Vedi anche L. Scillitani, 2021 e L. Caputo, 2020.

² Per il medico, peraltro, è notorio il diritto alla indennità di reperibilità, la quale ovviamente non è esclusività delle professioni sanitarie (Cfr. S. M. Corso, 2020).

³ Vedi M. Russo, 2020.

⁴ Discorso tenuto il 4 giugno 2010, in occasione dell'Assemblea dei quadri e delegati CGIL di Venezia, intitolata *Costituzione e Statuto dei lavoratori: senza diritti non c'è libertà*.

«Io domando sempre ai miei studenti perché mai nel 1970, ventidue anni dopo l'entrata in vigore della Costituzione, che aveva già perfettamente dichiarato la serie dei diritti civili, politici, di libertà, ecc., c'è bisogno di fare una legge in cui c'è scritto che i lavoratori nelle aziende, nelle fabbriche possono esprimere liberamente la loro opinione. Perché c'è bisogno di fare una legge in cui c'è scritto che le guardie giurate non possono svolgere funzioni di controllo dei lavoratori? Perché c'è bisogno di scrivere una legge in cui si stabilisce che le visite personali di controllo, cioè le perquisizioni personali all'uscita dall'azienda sono vietate, tranne che siano regolate in un certo modo? Evidentemente perché quelle cose accadevano! Non basta dichiarare l'esistenza dei diritti individuali: la solitudine dei diritti individuali non porta molto in là⁵; la storia è piena di dichiarazioni solenni sull'esistenza di diritti, nei fatti puntualmente violati. Quello che conta, e specialmente quando parliamo di diritti del lavoro, è mettere in moto meccanismi di effettività dei diritti, che alzino la soglia della effettiva realizzazione dei diritti. Questo è il punto, la forza dello Statuto».

Il diritto a sospendere l'attività lavorativa oltre l'orario di lavoro è ovviamente già consolidato nel nostro ordinamento (a vari livelli)⁶ e da tempo si riflette peraltro circa la necessità di ridurre complessivamente il tempo di lavoro⁷. Nell'art. 36 della Costituzione è il riferimento appunto al fatto che «la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge». Eppure, nonostante l'esistenza di un impianto normativo articolato e tutto sommato maturo, dalla Costituzione ai contratti, in taluni contesti si avverte il bisogno di rafforzare certi principi. Prima ancora che avviare dunque una riflessione sul diritto alla disconnessione, circa le giuste modalità di declinazione di tale diritto, è probabilmente opportuno partire proprio dal perché sui luoghi di lavoro (e a dire il vero perlopiù al di fuori di essi) si senta ormai la necessità di erigere presidi di protezione (efficaci) contro l'abuso e l'eccessivo ricorso alla connessione.

E allora la domanda preliminare dovrebbe forse essere questa: a fronte del consolidamento del diritto a sospendere la propria attività lavorativa oltre l'orario di lavoro, perché si ritiene centrale prevedere uno specifico diritto alla disconnessione? Perché introdurre questo rafforzamento, questo «sostegno» ulteriore.

2. Effettività delle disposizioni in materia di lavoro: la via della partecipazione

Lo stesso Giugni autorevolmente non mancò di ricordare come:

«Lo Statuto dei lavoratori, che venne presentato dal Governo nel giugno del 1969, seguì (...) una linea alquanto originale. Se da un lato esso si proponeva di realizzare quei principi di difesa della libertà e dignità del lavoro che erano stabiliti dalla stessa carta costituzionale (...), dall'altra parte era penetrata nella dottrina legislativa l'idea (...) di una legislazione «di sostegno» all'azione sindacale a livello di fabbrica».

⁵ Dopotutto, «cosa poteva servire al lavoratore l'enunciazione di propri diritti di libertà verso lo Stato "grande", se poteva impunemente esserne derubato, di quegli stessi diritti, nel "piccolo Stato", la fabbrica?» (U. Romagnoli, 1972, 2).

⁶ S. Bellomo, 2014.

⁷ Cfr. P. Alleva, 2017.

Il legame tra dimensione individuale e collettiva, evidentemente, era ed è funzionale alla ricerca dell'effettività dei presidi legali posti a protezione degli individui, sussistendo quindi un rapporto indissolubile tra «diritti civili e politici nell'ambito del luogo di lavoro»⁸.

La *ratio* per chi rappresenta quotidianamente gli interessi delle persone sui luoghi di lavoro è evidente e ben riposta, dal momento che probabilmente in pochi ambiti, quanto in quello del diritto del lavoro, si registra una divaricazione tanto marcata tra il diritto formale e quello materiale⁹. Chi frequenta oggi le grandi imprese, i luoghi di lavoro (compresi i «luoghi virtuali»), è perfettamente consapevole di quanto l'esigibilità concreta ed effettiva dei diritti sia il centro del problema.

Ne era conscio il nostro costituente, laddove distingueva l'eguaglianza formale da quella sostanziale. A fronte del comma 1 che enuncia il principio, stabilendo che «tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali», il legislatore costituzionale rafforzò, sostenne appunto, riconducendo in capo allo Stato il compito di «materializzare» tale previsione e infatti «è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

Non a caso, nel secondo comma dell'art. 3 si parla di lavoratori (e non in generale di individui o cittadini¹⁰), rimarcando l'imprescindibilità di un legame tra partecipazione democratica e lavoro¹¹, sancita già dall'art. 1 della Costituzione che fonda la Repubblica democratica sul lavoro. Per quanto il contratto di lavoro altro non sia sul piano strettamente formale che un mero contratto di diritto comune, la sua rilevanza è tale da necessitare un ruolo attivo e costante da parte dello Stato affinché la parte debole, rappresentata dai lavoratori, mediante l'affermazione della piena partecipazione democratica, non sia sopraffatta da quella fisiologicamente più forte, il datore di lavoro¹². Che vi sia un rapporto di forza, esercitato in virtù di contrapposti interessi in campo, appare pacifico in generale e massimamente in relazione al modello capitalistico della

⁸ G. Giugni, 1973, 82.

⁹ Che vi possa essere uno scostamento, anche radicale, tra la disposizione positiva e la sua declinazione sostanziale è stato come noto ampiamente argomentato e tale eventualità vale persino per norme di rango costituzionale. (C. Mortati, 1940). Cfr. anche V. Bavaro, 2018 e F. Martelloni, 2019.

¹⁰ Anche perché ai sensi dell'art. 4 della Costituzione «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro» e dunque, nel perseguimento di politiche di piena occupazione (purtroppo apparentemente abbandonate), le figure potrebbero e dovrebbero coincidere.

¹¹ Cfr. B. Ponti, 2019.

¹² Non è mancato chi autorevolmente ha saputo evidenziare la tipicità del diritto del lavoro, sottolineando come il contratto di lavoro comporti una partecipazione totale della persona del lavoratore, la sua stessa partecipazione fisica, quella del suo stesso «essere che è condizione dell'avere e di ogni altro bene». V. F. Santoro-Passarelli, 1960, 1071.

grande impresa, della multinazionale, comunque distinto da quello della piccola e media imprenditoria tipica di parte del nostro modello produttivo¹³.

Il ruolo attivo e di sostegno da parte del legislatore è necessario laddove tale rapporto di forza veda fisiologicamente soccombente una delle due parti, in questo caso i lavoratori. L'assenza di attivismo da parte del pubblico potere non corrisponde al mantenimento dello *status quo* tra le parti: le diseguglianze tendono notoriamente ad accentuarsi e pertanto, in assenza di argini adeguati, la parte debole lo sarà sempre di più e i suoi diritti risulteranno pertanto sempre meno esigibili di quanto poco già lo siano. In questo senso la tutela dell'eguaglianza sostanziale non può che passare attraverso un approccio dinamico da parte del legislatore (sempre che tale dinamismo sia costituzionalmente orientato), al quale appunto la Costituzione affida il compito di abbattere gli ostacoli interposti tra le persone e la loro dignità¹⁴.

Sotto questo profilo è essenziale riconoscere alle regole in materia di lavoro una specificità:

«il lavoro non bussò alla porta della storia giuridica soltanto per farsi incartare nel *cellophane* delle categorie logico-concettuali del diritto dei contratti e (...) l'impatto delle regole del lavoro sulla vita delle persone non può non eccedere il quadro delle relazioni instaurate da un contratto tra privati»¹⁵.

Ebbene, nel rapporto di lavoro l'esigibilità dei diritti delle persone passa attraverso la loro partecipazione: esse dovranno però essere messe nelle condizioni di agire (*in primis* collettivamente) nel momento in cui non fosse loro riconosciuto quanto dovuto.

È in questo senso che si individua nello Statuto, ad esempio, uno strumento per l'affermazione dei diritti politici dei lavoratori, mediante il consolidamento dei loro diritti civili. La partecipazione politica e sindacale in senso lato delle persone sui luoghi di lavoro è propedeutica all'affermazione della legalità, all'esigibilità dei diritti delle persone. Occorre dunque interrogarsi circa le condizioni ottimali a che tale dinamica virtuosa si metta in moto e, nello specifico, in merito all'attuale contesto affermatosi sui luoghi di lavoro (anche virtuali).

Appare del tutto ragionevole immaginare come un individuo tutelato, garantito, protetto sarà indotto a partecipare, a pretendere il rispetto dei propri diritti e, magari, a rivendicare un miglioramento delle proprie condizioni di lavoro¹⁶. Non è questa la sede per ricostruire i più importanti interventi normativi succedutisi¹⁷, tuttavia negli ultimi trent'anni abbiamo visto proliferare riforme quasi tutte mirate a indebolire la posizione individuale delle lavoratrici e dei lavoratori italiani¹⁸. La precarizzazione "del" lavoro si è

¹³ Cfr. L. Undiemi, 2021.

¹⁴ Cfr. U. Romagnoli, 1973, A. D'Aloia 2002, S. Cassese, 2017.

¹⁵ U. Romagnoli, G. G. Balandi, A. R. Tinti, La Redazione, 2021, 5.

¹⁶ S. Balzano, 2019.

¹⁷ Si veda diffusamente S. Giubboni, 2020.

¹⁸ V. L. Mariucci, 2021.

afferzata attraverso la proliferazione di spesso poveri contratti atipici¹⁹ (che ormai rappresentano l'assoluta tipicità): contratti a tempo determinato, somministrazione, apprendistati, stage (contratti di formazione ormai ampiamente adoperati come veri e propri contratti di lavoro, magari per sostituire il personale nei momenti di maggiore ricorso alle ferie, o in caso di malattia o maternità, oppure nei picchi di produzione). Gli interventi indirizzati verso l'affermazione di tale forma di precarizzazione sono stati molteplici²⁰. Ad essa si aggiunge la precarietà «nel» lavoro, consolidatasi sui luoghi di lavoro con la liberalizzazione del demansionamento, col tentativo di allentare i limiti al controllo a distanza, con il superamento del civile diritto alla reintegra in caso di licenziamento illegittimo²¹.

È bene qui ricordare, a titolo di esempio massimamente simbolico, come l'art. 18 dello Statuto sia posto nel Titolo II della legge, quello riservato alla «libertà sindacale»: è davvero evidente come la *ratio* del legislatore fosse quella di garantire la partecipazione politica, sindacale in senso lato e in generale collettiva delle persone sui luoghi di lavoro, attraverso il riconoscimento di adeguati diritti individuali, quale appunto era quello alla reintegrazione in caso di licenziamento illecito.

Il risultato attuale è davvero evidente, dettato da un ambiente avverso alla partecipazione²²: gli individui sono esposti alla ritorsione, all'arbitrio, a dinamiche tipiche

¹⁹ Cfr. A. Occhino, 2019.

²⁰ Primo fra tutti il c.d. Pacchetto Treu (la legge delega del 24 giugno 1997, n. 196; il d.lgs. del 7 agosto 1997, n. 280; il d.lgs. del 1° dicembre 1997, n. 468), ma anche la c.d. Legge Biagi (legge delega del 14 febbraio 2003, n. 30 e d.lg. del 10 settembre 2003, n. 276), la c.d. Legge Fornero (legge del 28 giugno 2012, n. 92), il c.d. Decreto Poletti (d.l. del 20 marzo 2014, n. 34), il *Jobs Act* (in particolar modo il d.lgs. del 15 giugno 2015, n. 81).

Più recentemente la legge del 23 luglio 2021, n. 106 - convertendo il c.d. Decreto Sostegni-bis (d.l. del 25 maggio 2021, n. 73) - ha di fatto ridotto la portata (quantomeno fino al 30 settembre 2020) delle disposizioni contenute nel c.d. Decreto Dignità (d.l. del 12 luglio 2018, n. 87), che poneva una serie di margini al ricorso ai contratti atipici, e ha peraltro introdotto un riferimento alla contrattazione collettiva, anche decentrata, per la disciplina delle causali che legittimino il ricorso ai contratti a termine.

Da ultimo, il d.l. n. 146 del 21 ottobre 2021, modificando il l'art. 31 del d.lgs. n. 81 del 2015, aveva reso strutturale la deroga precedentemente introdotta (con il d.l. n. 104 del 2020, convertito con la l. 126 del 2020) secondo la quale non sussisteva l'obbligo in capo all'utilizzatore di assumere direttamente un lavoratore somministrato a tempo determinato anche per più di 24 mesi, a condizione che quest'ultimo fosse legato con contratto a tempo indeterminato all'agenzia di somministrazione. La misura straordinaria, legata all'emergenza sanitaria, era stata prevista fino al 31 dicembre 2021 e il citato decreto legge 146/2021 rimuoveva tale limite temporale di applicazione rendendola appunto strutturale. In sede di conversione (con la legge n. 215 del 17 dicembre 2021), tuttavia, la regola generale con l'obbligo di assunzione da parte dell'utilizzatore oltre i 24 mesi è stata recuperata e la deroga, come detto inizialmente prevista fino alla fine del 2021, è stata prorogata al 30 settembre 2022.

²¹ Alle prime due misure ha provveduto il *Jobs Act* (rispettivamente con i decreti legislativi numeri 81 e 151 del 2015) varato dal Governo Renzi, il quale è intervenuto anche sulla reintegra in caso di licenziamento illegittimo (col d.lgs. n. 23 del 2015), seppure su quest'ultimo punto era stato preceduto dalla c.d. Legge Fornero (l. 92/2012).

²² È stato peraltro autorevolmente argomentato come nelle nostre società sia efficace e produttivo di effetti reali un diritto inarticolato, inespresso, non scritto, appunto «muto», al quale non di meno le persone tendono (spesso devono farlo) a conformarsi (cfr. R. Sacco, 2015).

di un modello di capitalismo neo-americano²³, che inducono al riflusso, alla rinuncia, alla rassegnazione²⁴. A pensarci bene il legislatore ha di fatto operato esattamente all'opposto di quanto prescritto dall'art. 3 della Costituzione e in relazione a questa conclusione ci si dovrebbe interrogare circa l'esistenza di profili di incostituzionalità insiti nelle scelte operate negli ultimi trent'anni, anche alla luce dell'idea nient'affatto peregrina di chi riteneva lo Statuto dei lavoratori quale «norma di profilo e di attuazione costituzionale, non modificabile con un intervento legislativo ordinario»²⁵.

Dall'atrofia della partecipazione politica sui luoghi di lavoro derivano conseguenze rilevanti. Una, forse la più evidente e ricorrente nella cronaca mediatica, consiste nella mancata esigibilità delle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, solo per fare un esempio. Il Testo unico in materia definisce la salute non solo in termini di «assenza di malattia» ma financo come uno status «di benessere»²⁶ nel quale la persona ha il diritto di versare nello svolgimento della sua attività professionale. Vale a dire che viene riconosciuto dalla legge il diritto non solo ad un luogo di lavoro sicuro, ma persino ad un luogo di lavoro che induca piacere, benessere appunto. Eppure la cronaca ci rimanda numeri spietati relativi alle c.d. morti bianche: a fronte di una normativa che appare decisamente protettiva, continua a ripetersi il dramma degli infortuni, molti invalidanti, e dei decessi²⁷.

Anche su questo è opportuno interrogarsi, ma non è necessario andare oltre il ragionamento condotto fin qui: la matrice è sempre la stessa e riguarda l'esigibilità, l'effettività, la materialità del diritto. Immaginate un uomo con un contratto precario, che vive quotidianamente col rischio di perderlo (e con esso evidentemente i mezzi per sé e per la propria famiglia) e immaginate che a costui vengano negati i presidi di protezione personale, presidi ovviamente previsti per legge. Improbabile appare un'azione di contrasto, di lotta, di resistenza, di rivendicazione: molto più plausibile sembra lo scenario che vede come protagonista un uomo rassegnato a dover accettare delle condizioni di lavoro materialmente assai distanti da quanto formalmente prescritto dalla legge²⁸.

²³ Si veda diffusamente A. Somma, 2019, che evidenzia come – più che parlare di un avvicinamento tra i due modelli di capitalismo (renano e neo-americano) individuati da Michel Albert (1993) – sia probabilmente più corretto parlare di una complessiva prevalenza del secondo.

²⁴ Cfr. A. Marchioni, M. Cappello, F. Pillo, 2019.

²⁵ L. Mariucci, nel discorso citato.

²⁶ Il *Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro* (d. lgs. n. 81/2008), all'art. 2, definisce la salute quale «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità».

²⁷ [Incidenti sul lavoro, nei primi dieci mesi 1.017 morti bianche: 859 in industria e servizi, 112 in agricoltura e 46 nell'amministrazione pubblica](#), *Il Fatto Quotidiano*, 30 novembre 2021.

²⁸ A questo ovviamente aiuta la disoccupazione, da taluni definita «strutturale» (Cfr. F. E. Caroleo, 1993), che intuibilmente induce gli individui ad accettare le peggiori condizioni di lavoro, presumibilmente afflitti dalla consapevolezza circa quanto difficile risulterebbe la ricerca di un nuovo posto di lavoro. Non se ne abbiano a male coloro i quali individuano nel reddito di cittadinanza la causa di ogni male del nostro mercato del lavoro: semplicemente il lavoro non c'è, a totale nocimento dell'offerta di lavoro che non potrà che rimetterci in termini di potere contrattuale (e politico).

E ciò vale similmente per molti altri diritti: avremo lavoratrici e lavoratori che rinunceranno alla indennità di malattia (recandosi comunque a lavoro), altri che rinunceranno ai permessi compensativi, ai congedi parentali facoltativi legati alla genitorialità, ci sarà certamente qualcuno disposto a rinunciare alla retribuzione dello straordinario (mancando di registrarlo) e qualcuno accetterà certamente di rendersi reperibile anche quando da contratto non dovrebbe esserlo (senza riconoscimento dell'indennità di reperibilità, *ça va sans dire*). Verrebbe da dire, dunque, che il mancato riconoscimento di un nocciolo duro di diritti civili del lavoro, comprometta l'esercizio partecipativo ed il ricorso ai diritti politici del lavoro, con la conseguente perdita di efficacia di molti altri diritti, alcuni dei quali appena citati, e che possiamo dunque considerare quali "diritti derivati" del lavoro. I diritti sui luoghi di lavoro sono tra loro intimamente legati da un delicatissimo equilibrio: venuto meno un tassello, casca l'intero impianto.

3. La disconnessione: riferimenti normativi

Giungiamo dunque al cuore del problema oggetto di questo contributo, ad uno di tali diritti derivati: quello alla disconnessione ed in particolare al merito della sua specifica esigibilità.

La necessità di prevedere una norma che tuteli il tempo degli individui, con particolare riferimento a quello che appunto comunemente definiamo "libero", è sempre più cogente, anche e soprattutto alla luce del fatto che lo sviluppo tecnologico non appare assolutamente sufficiente, quantomeno per come declinato e in considerazione della direzione del suo dispiegamento, a garantire una adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dovendosi ad oggi sotto questo profilo necessariamente parlare di un «bilancio preoccupante»²⁹.

Com'è noto la legge in materia di lavoro agile (legge del 22 maggio 2017 n. 81) all'articolo 19 stabilisce che l'accordo tra le parti in materia di lavoro agile «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». È proprio tale disposizione a costituire dunque la base di partenza per l'edificazione di tale diritto³⁰.

²⁹ V. Ferrante, 2017, 17.

³⁰ Più di recente l'art. 2, del d.l. del 13 marzo 2021, n. 30 (convertito dalla legge del 6 maggio 2021, n. 61) sanciva come «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». Anche in sede UE il tema è stato oggetto di analisi, si consideri la *Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione*.

Si consideri poi che anche molti accordi collettivi confermano tale affermazione.

Il CCNL della scuola, siglato il 19 aprile 2018, ad esempio, fa espressamente riferimento alla disconnessione mediante una logica simile. In particolare l'art. 22 individua «i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione)».

L'accordo per il rinnovo del CCNL del settore del credito, invece, (sottoscritto il 19 dicembre 2019), all'articolo 11 stabilisce che «la prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti (...), nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza e fermo quanto previsto in tema di disconnessione». Specularmente, si prescrive come «la lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione in lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all'impresa che indicherà le soluzioni operative da adottare». Il primo comma impone il divieto per il datore di lavoro di contattare il lavoratore fuori dall'orario (diritto del lavoratore alla disconnessione); il secondo sancisce il diritto per il datore di lavoro di contattare durante l'orario il proprio dipendente, al quale è fatto in pratica divieto di disconnessione immotivata. Le due posizioni sono sulla carta paritetiche: ciò che potrebbe differenziarle profondamente è proprio l'effettività della seconda (assai probabile), a scapito di quella della prima (decisamente meno probabile).

Norme legali e contrattuali di questo tipo possono considerarsi in definitiva sufficienti a tutelare le persone e a garantire loro un effettivo diritto alla disconnessione?

Sul punto sono necessari alcuni distinguo. Recentemente, infatti, sono stati pubblicati due importanti documenti recanti disposizioni in materia di lavoro agile: quello riservato al lavoro nella pubblica amministrazione e quello relativo all'impiego nel settore privato. Rispetto al tema della disconnessione, i due testi presentano caratteristiche differenti e certamente appare meritevole una menzione.

Le linee guida relative al pubblico impiego³¹ stabiliscono come «devono essere individuati periodi temporali nei quali il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tali periodi comprendono la fascia di inoperabilità (disconnessione), nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa». La norma ha un certo rilievo, dal momento che si esprime chiaramente il concetto per il quale al lavoratore è fatto implicito divieto (nemmeno troppo implicito) di prestare la propria opera nelle fasce di disconnessione (non può, inoperabilità). Estendendo il ragionamento, infatti, si

³¹ Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, 30 novembre 2021.

potrebbe persino ipotizzare come la prestazione lavorativa in orari non previsti esponga la persona al rischio di procedimento disciplinare: un deterrente certamente apprezzabile, qualificabile per certi aspetti quale sostegno alla effettività della misura.

Il tenore della norma contenuta nel protocollo relativo al lavoro privato³², invece, è meno incisivo, si presenta in linea con le disposizioni di legge e generalmente di contratto nazionale, laddove si prevede appunto che deve essere individuata «in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa».

Questa distinzione pone il tema della effettività della disconnessione nell'alveo della più assoluta attualità: è assai probabile che le formule via via adottate possano comportare differenze fattuali assolutamente sensibili in ordine alla effettività del diritto alla disconnessione.

E si consideri inoltre che quella che finora abbiamo preso in considerazione altro non è che «una» delle «tante» disconnessioni necessarie al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Infatti in questo contributo ragioniamo sul tema della disconnessione, leggendone le dinamiche in senso meramente «verticale», ovvero prendendo in considerazione i rapporti intercorrenti tra lavoratore e datore di lavoro. Tuttavia il tema è decisamente più ampio di così: esattamente come per il *mobbing*, esso può essere interpretato anche in senso «orizzontale», nel rapporto con i colleghi³³ di pari livello, come anche (e forse in questo caso diviene ancora più spinoso) in relazione al rapporto con la clientela. In quest'ultima accezione può probabilmente essere considerato più insidioso in ragione del fatto che il cliente non assume alcun tipo di responsabilità in ordine al benessere psicofisico della persona sui luoghi di lavoro (banalmente le responsabilità ex. Art. 2087 c.c. sono in capo all'imprenditore): si pensi, solo per fare un esempio, alla notoriamente poco edificante condizione di lavoro di molte lavoratrici e di tanti lavoratori dei call center e dei contact center disseminati lungo lo stivale. È evidente che il tema della disconnessione andrebbe dunque incasellato anche in una riflessione più generale sull'organizzazione del lavoro, al fine di coglierne pienamente la portata.

4. Una disconnessione effettiva

Ad ogni modo, ricorre puntualmente lo stesso interrogativo: è sufficiente riconoscere a tutti il diritto formale alla disconnessione, senza individuare in capo a qualcuno l'obbligo materiale di rimuovere gli ostacoli all'effettiva affermazione del principio? L'evocazione costituzionale appare decisamente obbligata.

³² Protocollo nazionale di lavoro in modalità agile, 7 dicembre 2021.

³³ Vedi R. Perrone 2017 e R. Zucaro 2019. Il dibattito sulla disconnessione c.d. orizzontale ha peraltro animato la discussione in Francia (v. ad esempio J. E. Ray 2016).

Recentemente è stato riportato dalla stampa il caso portoghese³⁴: parrebbe si voglia introdurre una multa riservata ai datori di lavoro che provino a contattare i lavoratori oltre l'orario di lavoro. È certamente una misura interessante: un sistema sanzionatorio può agire da deterrente, ma non è assolutamente sufficiente. Si pensi al caso del licenziamento illegittimo, ad oggi punito nella gran parte dei casi con un indennizzo: di fatto si è monetizzato il diritto ad allontanare una lavoratrice o un lavoratore senza le adeguate ragioni previste dalla legge. Il licenziamento illegittimo è divenuto per molte (grandi) imprese una voce in più da mettere a bilancio, un costo come tutti gli altri³⁵.

È necessario prendere atto dell'esistenza di un contesto assai avverso alla partecipazione dei lavoratori, e dunque alla realizzazione di quei processi politici (in senso lato collettivi)³⁶ mediante i quali il diritto formale (ad esempio quello alla disconnessione) assume profili effettivi e sostanziali e diviene imprescindibile, quindi, la necessità di introdurre strumenti forti di sostegno allo specifico diritto in esame (come per tutti i diritti che in precedenza abbiamo definito derivati del lavoro). Si dovrebbe dunque guardare a due ipotesi di intervento: entrambe non semplici, ma di certo una delle due molto meno complicata dell'altra.

La prima cosa da fare potrebbe certamente essere quella di rendere molto più complicato raggiungere i lavoratori oltre l'orario di lavoro. La disconnessione deve divenire automatica e obbligatoria per legge e dunque deve prescriversi un espresso divieto in capo al datore di lavoro di contattare (disturbare, importunare) il dipendente oltre l'orario (o comunque sopraggiunto il tempo massimo di lavoro previsto dalle norme)³⁷. Inoltre, raggiunte le ore di lavoro individuate dal contratto, i dispositivi devono automaticamente disattivarsi e l'accesso a tutti i software deve essere inibito al lavoratore³⁸, per espressa prescrizione normativa (meglio se legislativa)³⁹. Qualcuno

³⁴ *Portogallo, più tutele per chi è in smart working: oltre l'orario di ufficio l'azienda non potrà contattare i dipendenti, Il Fatto Quotidiano, 11 novembre 2021; Portogallo, niente mail e chiamate: le aziende non potranno contattare i dipendenti fuori orario, Corriere della Sera, 15 novembre 2021.*

³⁵ Cfr. ampiamente A. Di Stasi, 2018.

³⁶ Mutuando l'efficace immagine di G. Preterossi a proposito del cosmopolitismo neoliberale, credo si possa affermare anche dell'attuale condizione sul lavoro come «pretende di fare a meno delle identità collettive» oppure «di fare dell'individualismo competitivo l'unica identità collettiva possibile» (G. Preterossi, 2017, 113).

³⁷ In questo senso è fondamentale mantenere, seppur nell'ambito di una flessibilizzazione dell'orario di lavoro in termini di distribuzione nell'arco della giornata (che pure espone a certi rischi, quali la impossibilità di godere pienamente del tempo libero meno programmabile), in piedi il concetto di tempo massimo di lavoro: ancorare definitivamente la prestazione lavorativa al raggiungimento dei risultati e degli obiettivi (calibrati in moltissimi casi per non essere di fatto mai raggiunti), scardinando i basilari fondamenti del lavoro dipendente, renderebbe *de facto* superato il tema della disconnessione e compromesso l'impegno di chi invece in tale diritto vede un elemento imprescindibile per assicurare benessere agli individui sul lavoro.

³⁸ Qualcosa del genere già avviene in Francia (dove si è introdotto il diritto alla disconnessione con legge dell'8 agosto n. 1088, dopo che una serie di contratti collettivi lo avevano già fatto). «In alcuni casi è previsto un vero e proprio blocco dei server di posta elettronica nel caso in cui alla sera, durante la fine settimana o nel periodo di ferie, si tenti di contattare il dipendente. L'invio delle mail si sospende e le comunicazioni possono essere deviate o ad altri dipendenti o – terminato il blocco – allo stesso

potrebbe immaginare un'elusione della disposizione attraverso i *device* individuali di proprietà del lavoratore: è certamente possibile ad esempio che il datore ricorra a questi ultimi per tentare un contatto. Risulterebbe rischioso, in quanto il datore di lavoro si esporrebbe a gravi rischi: si potrebbe infatti prevedere un severo regime sanzionatorio (anche penale) in caso di elusione e comunque l'inibizione di software e processi interni (quantomeno per l'individuo, per la sua matricola) potrebbe rendere vano il tentativo di connessione, dal momento che il dipendente non sarebbe comunque nella condizione utile alla prestazione lavorativa (illecitamente pretesa dal datore).

Il secondo versante sul quale lavorare riguarda il fondamento stesso del problema: la debolezza della comunità del lavoro e l'immaterialità dei suoi diritti. È fondamentale avviare un percorso di restaurazione di posizioni individuali (e quindi collettive) di diritto forti, costituzionalmente orientato⁴⁰.

Il tema della disconnessione si pone all'interno di uno scenario più ampio, nel quadro di una contrattazione collettiva (e di una legislazione) che deve necessariamente individuare nuove variabili indipendenti, quali la dignità, l'equità, la libertà sui luoghi di lavoro. Una legislazione (e una contrattazione) che deve inderogabilmente operare in nuovi orizzonti di sostenibilità, che abbiano nella Costituzione i punti cardinali di riferimento, e non in mere e uniche esigenze di competitività, di produttività, di mercato. È chiaro che un percorso del genere necessita una rivisitazione olistica, di sistema: è l'intero paradigma economico a dover essere messo in discussione⁴¹. Esattamente il contrario rispetto a quanto leggiamo ogni giorno sulla cronaca: proposte, ad esempio, che mirano al riconoscimento di bonus vari a coloro i quali non si avvalgano del diritto alla indennità di malattia, avanzate magari argomentando come potrebbero essere utili a fronteggiare il problema dei bassi salari. Mi domando quando ancora dovremo attendere,

destinatario. In Francia l'esempio più noto e citato è quello della società Orange, o per pensare ad altri ordinamenti a quello della Volkswagen che dal 2011 ha istituito il blocco all'accesso alle e-mail aziendali, tutti i giorni dalle 18:15 alle 7 e durante il fine settimana» (M. Altamari, 2021, 66).

³⁹ A questa idea potrebbe comprensibilmente essere obiettato il fatto che spesso l'attività lavorativa oggi è caratterizzata da flessibilità, ancoraggio al risultato e agli obiettivi. Sarebbe certamente superficiale l'approccio di colui il quale neghi la presenza di tale criticità e deve essere considerata e ponderata con ragionevolezza. Eppure resta imprescindibile la necessità di consolidare un limite, quello del tetto massimo di ore lavorabili, quello al tempo giornaliero dedicabile all'attività lavorativa e sottratto al "libero" (appunto definito tale). Occorre in definitiva proteggere e preservare il paradigma del lavoro dipendente per come lo conosciamo, con particolare riferimento ai presidi di diritto che tipicamente lo costellano e che da tempo appaiono sotto attacco.

⁴⁰ S. Balzano, 2021a.

⁴¹ Sarebbe impensabile immaginare una inversione di tendenza di questo tipo, prescindendo dal contributo che lo studioso è in grado di apportare: «è l'ora che il giurista cessi di legittimarsi agli occhi della società nel modo consueto: invocando la sua esclusiva capacità di maneggiare un patrimonio sapienziale, attraverso cui interpretare il diritto e risolvere conflitti sociali mantenendosi distante dall'arena delle passioni politiche. Tanto più che una simile attitudine ha contribuito non poco a creare le condizioni per l'attuale avanzata del neoliberalismo, giacché la prima esattamente come il secondo sono in fin dei conti dispositivi tecnocratici. È l'ora che il giurista riconosca la valenza tutta politica della sua azione, che si metta così alla ricerca di una legittimazione all'altezza del suo impegno di studioso». (A. Somma, 2018, 319). Vedi anche F. Scarpelli, 2016.

prima di leggere della proposta di indennizzi economici in favore di chi rinunci ai congedi di genitorialità, infortunio, ecc. La sensazione è quella di assistere ad un processo di divisione tra diritti costituzionali, al tentativo di chi voglia provare a contrapporli, a metterli gli uni contro gli altri, come si è cercato di fare con gli individui, forse purtroppo riuscendovi. Come se poi davvero proposte di quel tipo possano essere intese quali giusto (costituzionale) rimedio per contrastare il lavoro povero.

Le regole in materia di lavoro non possono che essere intimamente connesse con la visione di società che ci anima:

«I valori del diritto del lavoro sono prodotti della terra, della macchina, del sangue e della carne degli uomini nella società che produce beni e servizi, nel suo proprio tempo e nella sua storia. Le idee dei valori sono parte integrante di questa materia, la innervano; ma a ogni idea di valore corrisponde una gamma di mezzi che la materializzano, così come a ogni mezzo posto in una norma corrisponde un'idea di valore»⁴².

Il reale riconoscimento del diritto alla disconnessione ha poi diverse ricadute: intuibilmente sul piano di salute e sicurezza (l'iperconnessione non può che avere effetti negativi sul benessere psicofisico della persona ed incrementare lo stress da lavoro correlato), ma anche e forse soprattutto sul piano economico. Recentemente due ricercatori della Banca D'Italia hanno prodotto una ricerca⁴³ secondo la quale in regime di smart working i lavoratori italiani avrebbero avuto un aumento retributivo pari al 6%, esattamente corrispondente all'aumento delle ore lavorate. Della ricerca non si contesta il fatto che a fronte di un aumento di ore registrato del 6% vi sia stato un pari incremento retributivo: ad essere contestato è il fatto che quel 6% di ore dichiarate rappresenti l'intero stock di ore aggiuntive⁴⁴. Il «nero digitale» è un fenomeno da approfondire con urgenza e proprio lo smart working rischia di dare un'accelerazione incredibile al fenomeno⁴⁵.

Se nell'ambito del lavoro in presenza, con particolare riferimento al settore dei servizi, lo straordinario non retribuito è un fenomeno ampiamente riconosciuto, cosa possiamo aspettarci da lavoratrici e lavoratori (caratterizzati dal contesto di precarietà accennato in precedenza) che declinino la loro a attività da remoto? È impossibile pensare di approfondire in questa sede le numerose criticità che il lavoro agile porta con sé (se non adeguatamente normato e soprattutto se inteso come nuovo paradigma generalizzato di prestazione lavorativa), ma un elemento appare di per sé innegabile: nel

⁴² V. Bavaro, 2021, 49.

⁴³ D. Depalo, F. Giorgi, *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato*, Note Covid-19, 22 gennaio 2021.

⁴⁴ S. Balzano, *Smart working: le ore rubate e i molti rischi per il mondo del lavoro*, *Econopoly-Il Sole 24 Ore*, 25 gennaio 2021.

⁴⁵ L'impatto in termini di diminuzione retributiva non è probabilmente da leggersi solo sul piano di perdita di diritto individuale: lo straordinario non retribuito finisce col costituire uno stock di lavoro gratuito che, complessivamente, incide nelle dinamiche occupazionali del sistema, dal momento che costituisce un monte ore sottratto alle nuove assunzioni di personale dipendente.

lavoro tradizionale la fine dell'attività è caratterizzata da un atto per così dire «evidente», ovvero dall'allontanamento fisico della persona dal luogo di lavoro. Non accade nel lavoro agile⁴⁶.

Nel lavoro agile, se non normato adeguatamente e se inteso come nuovo modo assoluto di lavorare, si concretizza un vero e proprio paradosso liberista: la sacralità dell'uscio e impenetrabilità del privato da parte del pubblico viene completamente accantonata in favore di un nuovo scenario, nel quale alla produzione è consentito l'ingresso nelle case dei lavoratori e non solo, dal momento che le viene consentito l'accesso a tutte le stanze di cui le abitazioni sono composte (abitazioni tra loro assai differenti le une dalle altre, con evidenti ricadute sulle condizioni di lavoro, a dispetto di quanto indurrebbe a fare il secondo comma dell'art. 3 della Costituzione).

Sono davvero numerosi i profili che necessiterebbero di approfondimento circa lo smart working e forse vale la pena sottolineare come:

«nella misura in cui si accentueranno i profili attinenti all'autonomia individuale e alla responsabilità operativa dello *smart worker*, si finirà per metterne in discussione l'appartenenza alla categoria dei lavoratori subordinati e inserirlo in quella di coloro che lavorano più *con* che *per* l'imprenditore. Se questo fosse l'assestamento definitivo dello *smart working* sbucato dalla pandemia, si può scommettere che lancerebbe una sfida al più sarcastico interprete delle nuove forme di lavoro. *Ken Loach*, infatti, sarebbe invogliato a denunciare l'artificioso moltiplicarsi di falsi autonomi, narrando gli effetti rovinosi che è capace di produrre l'autosfruttamento che l'abolizione di fatto di qualsiasi barriera tra spazio-tempo di lavoro e vita privata rischia di incentivare. Non a torto un rispettabile gentiluomo dell'età vittoriana, Samuel Butler, annotò che "ci sono molti che si ammazzano di lavoro per la pura incapacità di frenare questa loro passione; una passione rovinosa che li domina come la brama dell'alcool domina l'ubriaco". Poi ci sono i tanti "nuovi poveri" che hanno il problema di sbarcare il lunario. In queste condizioni, sarebbe una ben magra consolazione accontentarsi di segnalare che ci sono molti disposti a rinunciare alla garanzia costituzionale dell'inviolabilità del domicilio⁴⁷».

A prescindere dall'idea che possa nutrirsi attorno al lavoro a distanza (per alcuni chiave di volta per il superamento del problema ambientale, per efficientare la mobilità urbana dei grandi centri, per ripopolare i c.d. borghi fantasma, per rilanciare l'occupazione nel Sud, persino per alleviare il senso di solitudine dei nostri animali domestici⁴⁸), di sicuro con la sua affermazione viene meno la dimensione fisica del luogo di lavoro e non tanto forse per la presunta libertà di lavorare felici da un punto sperduto dell'oceano, in crociera⁴⁹, piuttosto che dal Duomo di Milano⁵⁰ (*sic!*), quanto per il

⁴⁶ Cfr. S. Balzano, 2021b.

⁴⁷ U. Romagnoli, 2021, 416.

⁴⁸ «*Con la fine dello smart working, cani e gatti possono soffrire di solitudine*», *i consigli dell'esperta*, così *La Stampa* il 25 giugno 2021.

⁴⁹ *Piscina e wifi, arriva la crociera per gli smart worker: ecco come funziona*, così il *Sole 24 Ore* del 19 giugno 2021.

sopraggiungere di un modello di lavoro nuovo, inedito, caratterizzato dalla solitudine del confinamento domestico.

Urge quindi una riflessione circa la capacità del lavoro agile di incidere sulla condizione più volte richiamata in questo contributo, su quella specifica condizione di «benessere politico» – non omettendo di insistere sul valore anch'esso politico dello spazio fisico, della sua occupazione, della resistenza alla dematerializzazione sociale – che consenta alla comunità del lavoro di dispiegarsi, per pretendere l'effettività dei propri diritti, tra i quali certamente quello alla disconnessione in ogni modo di intenderla costituzionalmente orientato.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

ALBERT Michel, 1993, *Capitalismo contro capitalismo*. Il Mulino, Bologna.

ALLEVA Piergiovanni, 2017, «L'aggiornamento possibile del programma "lavorare meno, lavorare tutti"». In *Inchiesta*, Vol. 47, 59-64.

ALTIMARI Mirko, 2021, «L'effettività del diritto alla disconnessione: una sfida per il diritto del lavoro». In *Rivista italiana di informatica e diritto*, fasc. 2, 67-73.

BALZANO Savino, 2019, *Pretendi il lavoro! L'alienazione ai tempi degli algoritmi*. GOG Edizioni, Roma.

BALZANO Savino, 2021a, «Lavoro e democrazia». In *Pass Costituzionale*. Mariù, Roma.

BALZANO Savino, 2021b, *Contro lo smart working*. Laterza, Roma-Bari.

BAVARO Vincenzo, 2018, «Lineamenti sulla costituzione materiale dei diritti sociali del lavoro». In *Lavoro e diritto*, 2, 243-268.

BAVARO Vincenzo, 2021, «Diritto del lavoro: valori e sistema. Sul concetto giuridico di Lavoro fra merce e persona». In *Lavoro e Diritto*, 1, 41-62.

BELLOMO Stefano, 2014, «Orario di lavoro, riposi, ferie: i principi costituzionali, la normativa europea ed il quadro regolativo definito dal d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66». In

⁵⁰ *Il sogno di una giornata di smart working tra le guglie del Duomo di Milano*, così *Repubblica* del 19 giugno 2021.

Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale: privato e pubblico, a cura di Giuseppe Santoro Passarelli. Utet, Torino, 965-1069.

CAROLEO Florio Ernesto, 1993, «La disoccupazione strutturale: Un'analisi della letteratura». In *Economia e Lavoro*, v. 27, 43-56.

CORSO Stefano Maria, 2020, «La “pronta” reperibilità tra “orario di lavoro” e “periodo di riposo”: una questione che rimane aperta». In *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 1, 185-198.

CAPUTO Luca, 2020, «Il diritto alla disconnessione: dai contratti collettivi a una possibile tutela generalizzata». In *giustiziacivile.com*.

CASSESE Sabino, 2017, «L'eguaglianza sostanziale nella Costituzione: genesi di una norma rivoluzionaria». In *Le Carte e la Storia, Rivista di storia delle istituzioni*, 1, 5-13.

D'ALOIA Antonio, 2002, *Eguaglianza sostanziale e diritto diseguale: contributo allo studio delle azioni positive nella prospettiva costituzionale*. Cedam, Padova.

DI MEO Rosa, 2017, «Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata». In *Labour & Law Issues*, v. 3 n. 2, 17-38.

DI STASI Antonio, 2018, *Tecniche ed ideologie nelle riforme del diritto del lavoro*. Giappichelli, Torino.

FERRANTE Vincenzo, 2017, *Dal contratto al mercato. Evoluzioni recenti del diritto del lavoro alla luce del Jobs Act*. Giappichelli, Torino.

GIUBBONI Stefano, 2020, *Anni difficili. I licenziamenti in Italia in tempi di crisi*. Giappichelli, Torino.

GIUGNI Gino, 1973, «Le tendenze evolutive della contrattazione collettiva in Italia». In *Il sindacato fra contratti e riforme*. De Donato, Bari.

MARCHIONI Andrea, CAPPELLO Markus, PILLO Federica, 2019, «Impatto delle trasformazioni nel mondo del lavoro e del lavoro atipico sull'identità dei lavoratori: ripercussioni sulla rappresentanza collettiva, implicazioni giuridiche e psicopatologiche». In *Rivista sperimentale di freniatria*, 2, 39-78.

MARIUCCI Luigi, 2021, «*Giuslavorismo* e sindacati nell'epoca del tramonto del neoliberismo». In *Lavoro e diritto*, n. 1, 19-40.

MARTELLONI Federico, 2019, «Il sindacato nella Costituzione formale e materiale come elemento indefettibile di democrazia sostanziale». In *Labor*, 6, 627-636.

MORTATI Costantino, 1940, *La Costituzione in senso materiale*. Giuffrè, Milano.

OCCHINO Antonella, 2019, «Povertà e lavoro atipico». In *Lavoro e diritto*, n. 1, 103-128.

PERRONE Roberto, 2017, «Il “diritto alla disconnessione” quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti». In *federalismi.it*.

PONTI Benedetto, 2019, «Il “posto” del diritto al lavoro nella Costituzione repubblicana ed il conflitto con il modello economico eurounitario». In *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2, 309-337.

PRETEROSSO Geminello, 2017, «Residui, persistenze, illusioni: il fallimento politico del globalismo». In *Scienza e politica*, V. 29, n. 57, 105-126.

RAY Jean-Emmanuel, 2016, «Grande accélération et droit à la déconnexion». In *Droit social*, 912-920.

ROMAGNOLI Umberto, 1972, «Commento all'art. 1, in *Statuto dei diritti dei lavoratori*». In *Commentario del Codice Civile*, a cura di Antonio Scialoja e Giuseppe Branca. Zanichelli, Bologna.

ROMAGNOLI Umberto, 1973, «Il principio d' uguaglianza sostanziale». In *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 4/00, 1289-1330.

ROMAGNOLI Umberto, BALANDI Gian Guido, TINTI Anna Rita, LA REDAZIONE, 2021, «Ricordiamo Luigi». In *Lavoro e Diritto*, n. 1.

ROMAGNOLI Umberto, 2021, «Verso la normalizzazione del lavoro a distanza». In *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, fasc. 2, 412-421.

RUSO Marianna, 2020, «Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata». In *Diritto delle relazioni industriali*, v. 30 n. 3, 682-701.

SACCO Rodolfo, 2015, *Il diritto muto*. Il Mulino, Bologna.

SANTORO-PASSARELLI Francesco, 1960, *Saggi di diritto civile*. Jovene, Napoli.

SCARPELLI Franco, 2016, «La formazione del giuslavorista (e del formatore giuslavorista) di fronte alla complessità della materia». In *Lavoro e diritto*, n. 4.

SCILLITANI Lorenzo, 2021, «Il diritto alla disconnessione (digitale): tra lavoro e salute». In *Investire per costruire*. Diocesi di Teramo-Atri, Teramo, 652-677.

SENA Eufrasia, 2020, «Nuove tecnologie, orario di lavoro e tutela della salute: il diritto alla disconnessione tecnologica». In *Il diritto del mercato del lavoro*, 2, 375-393.

SOMMA Alessandro, 2019, *Introduzione al diritto comparato*. Giappichelli, Torino.

SOMMA Alessandro, 2018, «*Il diritto del lavoro dopo i Trenta gloriosi*». In *Lavoro e Diritto*, 2, 307-321.

UNDIEMI Lidia, 2021, *La lotta di classe nel XXI secolo*. Ponte alle Grazie, Milano.

ZUCARO Rosita, 2019, «Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela». In *Labour & Law Issues*, v. 5 n. 2, 217-233.