

3

2020

Diritto delle Relazioni Industriali

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



**ADAPT**  
www.adapt.it  
UNIVERSITY PRESS

# Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da  
**MARCO BIAGI**

## *In questo numero*

*Jacques Rojot: un ricordo molto personale*

### RICERCHE

*La digitalizzazione del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*

### INTERVENTI

*Le collaborazioni eterorganizzate*

*La specialità degli ammortizzatori sociali "emergenza Covid-19"*

*La tutela del lavoro nell'impresa sequestrata o confiscata*

*Rendimento esigibile, performance e licenziamento nelle PA*

### GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Accordi di riduzione della retribuzione*

*Salute e sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*

*Il dumping contrattuale nel settore della vigilanza privata*

*Sulle conseguenze del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*

*Manifesta insussistenza del fatto e dubbi di costituzionalità dell'art. 18*

*Esposizione all'amianto e onere della prova*

### LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Rischio di contagio e rifiuto della prestazione:*

*l'autotutela in tempi di pandemia*

### GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*La discriminazione collettiva basata sull'orientamento sessuale*

**N. 3/XXX - 2020**



**GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE**



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della  
*International Association of Labour Law Journals*



21101281

# DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

## DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

## COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

## COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonnay Lehoczy (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez-Pinêro y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

## REDAZIONE

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Lilli Viviana Casano, Matteo Corti, Emanuele Dagnino, Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana, coordinatore Pavia*), Cristina Inversi, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Mariagrazia Militello, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Raffaello Santagata, Silvia Spattini, Michele Squeglia.

## COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Mario Biagioli, Marina Brollo, Bruno Caruso, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Stefano Giubboni, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Marco Marazza, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Marco Novella, Antonella Occhino, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Roberto Romei, Giuseppe Santoro-Passarelli, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: [dri@unimore.it](mailto:dri@unimore.it)

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia  
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202.  
Indirizzo e-mail: [dri@unipv.it](mailto:dri@unipv.it)

*Diritto delle Relazioni Industriali* si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.,  
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432  
Internet: <http://www.giuffrefrancislefebvre.it> - e-mail: [vendite@giuffrefl.it](mailto:vendite@giuffrefl.it)

## Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.380 - fax 02/38089426  
e-mail: [periodici@giuffrefl.it](mailto:periodici@giuffrefl.it)

## CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2020

Unione europea	€ 140,00
Paesi extra Unione europea	€ 210,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 53,00)	€ 35,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

## RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. € 110,00\*

\*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 140,00	€ 210,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 170,00	€ 254,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- **a ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.** a ciò autorizzati (cfr. <https://shop.giuffre.it/agenti>).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

*I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma*

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Pubblicità inferiore al 45%

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

## SOMMARIO - n. 3/2020

MANFRED WEISS *Jacques Rojot: un ricordo molto personale* ..... 607

### **Ricerche: La digitalizzazione del lavoro tra legge e contrattazione collettiva**

ILARIA BRESCIANI *Il lavoro al tempo di Uber tra interventi normativi e orientamenti giurisprudenziali*..... 611

ORNELLA LA TEGOLA *Il conflitto collettivo nell'era digitale*..... 638

MARCO LAI *Innovazione tecnologica e riposo minimo giornaliero* ..... 662

MARIANNA RUSSO *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*..... 682

### **Interventi**

ANTONELLO ZOPPOLI *Le collaborazioni eterorganizzate tra antiche questioni, vincoli di sistema e potenzialità* ..... 703

GUIDO CANAVESI *La specialità degli ammortizzatori sociali "emergenza Covid-19": intervento emergenziale o nuovo modello di tutela?..* 749

LORENZO MARIA DENTICI *La tutela del lavoro nell'impresa sequestrata o confiscata tra contratto e mercato*..... 773

PASQUALE MONDA *Rendimento esigibile, performance e licenziamento individuale: le peculiarità del lavoro pubblico*..... 799

### **Osservatorio di giurisprudenza italiana**

ILARIO ALVINO *Accordi di riduzione della retribuzione: natura giuridica e limiti dell'autonomia individuale (nota a App. Milano 15 gennaio 2020, n. 1974)* ..... 827

MARCO BIASI <i>La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19</i> (nota a Trib. Bologna decreto 14 aprile 2020 e Trib. Firenze decreto 1° aprile 2020) .....	841
GIULIO CENTAMORE <i>I minimi retributivi del CCNL confederale Vigilanza privata, sezione Servizi fiduciari, violano l'art. 36 Cost.: un caso singolare di dumping contrattuale e una sentenza controversa del Tribunale di Torino</i> (nota a Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128) .....	848
VINCENZO FERRANTE <i>È costituzionalmente legittimo consentire al giudice di scegliere fra reintegra e indennizzo nel caso di illegittimo licenziamento per giustificato motivo oggettivo?</i> (nota a Trib. Ravenna ord. 7 febbraio 2020) .....	855
CARLO PISANI <i>Dubbi (infondati) sulla costituzionalità del "può" reintegrare ex art. 18 Stat. lav.</i> (nota a Trib. Ravenna ord. 7 febbraio 2020).....	863
SARA SANSARO <i>Esposizione all'amianto e onere della prova nell'ambito delle malattie professionali tabellate multifattoriali</i> (nota a Cass. 4 febbraio 2020, n. 2523) .....	870
<b>Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione</b>	
UMBERTO GARGIULO <i>Rischio di contagio e rifiuto della prestazione: l'autotutela in tempi di pandemia</i> .....	877
<b>Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro</b>	
GIULIA CASSANO <i>La discriminazione collettiva basata sull'orientamento sessuale: spunti per una riflessione sulla tutela in caso di vittima non identificabile</i> (nota a C. giust. 23 aprile 2020, NH c. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford, causa C-507/2018).....	893

## INDICE ANALITICO

### *Contrattazione collettiva*

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 26 aprile 2020 [877] (con nota di U. GARGIULO).
- Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro 14 marzo 2020 [877] (con nota di U. GARGIULO).
- Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro 24 aprile 2020 [877] (con nota di U. GARGIULO).
- Retribuzione costituzionalmente adeguata - Contrattazione collettiva - Pluralità di CCNL con campo di applicazione sovrapposto - Dumping contrattuale - Contrattazione c.d. pirata - Rappresentatività sindacale [848] (Trib. Torino 9 agosto 2019, n. 1128, con nota di G. CENTAMORE).

### *Discriminazioni*

- Discriminazione - Orientamento sessuale - Dichiarazioni omofobe sulla assunzione di lavoratori - Violazione della direttiva 2000/78/CE circa le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro sussiste - Libera manifestazione del pensiero non sussiste [893] (C. giust. 23 aprile 2020, *NH c. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford*, causa C-507/2018, con nota di G. CASSANO).
- Discriminazione - Orientamento sessuale - Violazione della direttiva 2000/78/CE circa le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro sussiste - Legittimazione ad agire di associazioni sussiste - Risarcimento del danno [893] (C. giust. 23 aprile 2020, *NH c. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford*, causa C-507/2018, con nota di G. CASSANO).

### *Infortuni e malattie professionali*

- Amianto - Malattia professionale - Nesso causale - Onere probatorio [870] (Cass. 4 febbraio 2020, n. 2523 con nota di S. SANSARO).

### *Licenziamento*

- Art. 18 Stat. lav. (testo vigente) - Licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo - Regime sanzionatorio - Tutela indennitaria - Reintegra - Scelta del giudice quanto alle conseguenze derivanti dall'accertamento della manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo - Questione di legittimità costituzionale [855] (Trib. Ravenna ord. 7 febbraio 2020, con nota di V. FERRANTE).

- Art. 18, settimo comma - Manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Sanzione - Reintegra - Non obbligatorietà - Dubbi di costituzionalità per contrasto artt. 3, 24 e 41 Cost. [863] (Trib. Ravenna ord. 7 febbraio 2020, con nota di C. PISANI).

#### *Mansioni*

- Retribuzione - Principio di irriducibilità - Art. 2103 c.c. - Art. 2113 c.c. - Mansioni [827] (App. Milano 15 gennaio 2020, n. 1974, con nota di I. ALVINO).

#### *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*

- Lavoro tramite piattaforma - Lavoro etero-organizzato - Salute e sicurezza - Dispositivi di protezione individuale - Onere della fornitura in capo al committente - Sussiste [841] (Trib. Bologna decreto 14 aprile 2020, con nota di M. BIASI).
- Lavoro tramite piattaforma - Lavoro etero-organizzato - Salute e sicurezza - Dispositivi di protezione individuale - Onere della fornitura in capo al committente - Sussiste [841] (Trib. Firenze decreto 1° aprile 2020, con nota di M. BIASI).

# Innovazione tecnologica e riposo minimo giornaliero

Marco Lai

*Sommario:* **1.** Introduzione. – **2.** Il tempo disponibile nell’ordinamento italiano (cenni). – **3.** Lavoro agile e tempi di lavoro. – **4.** Il diritto/dovere alla disconnessione. – **5.** Sulla sussistenza (o meno) di un c.d. “diritto all’oblio”.

## 1. Introduzione

La prestazione di lavoro digitale viene, tra l’altro, ad incidere sul tempo di riposo o, più propriamente, sul “tempo di non lavoro” <sup>(1)</sup>, attraverso la possibilità di una disponibilità continuativa <sup>(2)</sup>, mediante connessione informatica, ponendosi più in generale la questione se la digitalizzazione venga ad aumentare o viceversa a comprimere la libertà del (dal) lavoro <sup>(3)</sup>.

---

\* *Responsabile Area giuslavoristica, Centro Studi Ricerca e Formazione Cisl; professore a contratto di Diritto e sicurezza sul lavoro, Università degli Studi di Firenze.*

<sup>(1)</sup> Cfr. già C. CESTER, *Lavoro e tempo libero nell’esperienza giuridica*, in AA.VV., *L’orario di lavoro*, Utet, 1995, pp. 11 ss.

<sup>(2)</sup> Cfr. in particolare O. RAZZOLINI, *La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie*, in *q. Rivista*, 2014, pp. 974 ss.

<sup>(3)</sup> Per una ricostruzione delle diverse posizioni della dottrina cfr. in particolare V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *RGL*, 2018, I, specie pp. 53 ss., secondo il quale, in polemica con Ichino (cfr. P. ICHINO, *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, I, pp. 525 ss.), quella del lavoro digitale, lungi dall’affermarsi come libertà della persona nel lavoro, sarebbe in realtà una *libertà immaginaria*, restando comunque il lavoro digitale assoggettato al processo produttivo capitalistico. Cfr. anche V. LECCESE, *Se il lavoro iperconnesso diventa l’occasione per scaricare sull’uomo il rischio di impresa*, in *GLav*, 2019, n. 39, inserto *I tempi e i luoghi del lavoro. Convegno nazionale Agi 2019. Verona, 35 ottobre 2019*, pp. IX ss.; M: MAGNANI, *Prestazioni sconfinite: ma il diritto del lavoro non padroneggia ancora la legge internazionale*, *ivi*, pp. VII-VIII.

Nell'ordinamento italiano non vi è, come noto, una definizione autonoma del riposo (giornaliero), qualificandosi il riposo, secondo la logica binaria di matrice comunitaria <sup>(4)</sup>, come «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro» (articolo 1, comma 2, lettera *b*, decreto legislativo n. 66/2003).

Di non particolare aiuto a tal fine è il principio per cui «il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore», ai sensi dell'articolo 7, comma 1, primo periodo, del decreto legislativo n. 66/2003, dal momento che tale disposizione rinvia alla definizione di riposo sopra menzionata.

Del resto solo per il riposo settimanale e le ferie, i precetti costituzionali posti dall'articolo 36, secondo e terzo comma, affermano espressamente l'irrinunciabilità del corrispondente diritto soggettivo, potendosi ricavare solo *a contrariis*, dalla limitazione della durata della giornata lavorativa, con riserva di legge (assoluta o relativa), l'indicazione del periodo minimo di riposo giornaliero <sup>(5)</sup>.

Nondimeno vi sono ipotesi confine che pur non essendo configurabili come riposo non sono neanche riconducibili alla definizione giuridica

---

<sup>(4)</sup> Per la disciplina comunitaria sull'orario di lavoro cfr., in particolare, M. ROCCELLA, T. TREU, M. AIMO, D. IZZI, *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Cedam, 2019, pp. 344 ss.

<sup>(5)</sup> Cfr. sul punto, tra gli altri, V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001, pp. 60 ss.; V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Giappichelli, 2008, pp. 151 ss., al quale si rinvia per ampi riferimenti. Cfr., più in generale, P. ICHINO, voce *Orario di lavoro*, in *DDPComm*, 1994, vol. X, pp. 391 ss.; F. CARINCI (a cura di), *Orario di lavoro. Legge e contrattazione collettiva*, Ipsoa, 2001; G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè, 2005; V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, Cacucci, 2008; B. VENEZIANI, V. BAVARO (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi di lavoro*, Cacucci, 2009; A. OCCHINO, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2010; A. FENOGLIO, *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, ESI, 2012. Tra i commentari al d.lgs. n. 66/2003, cfr. C. CESTER, M.G. MATTAROLO, M. TREMOLADA (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Giuffrè, 2003; V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n. 213/2004*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2004*, Cacucci, 2006; M. NAPOLI (a cura di), *L'orario di lavoro tra ordinamento interno e disciplina comunitaria*, in *NLCC*, 2004, pp. 1231 ss.



di orario di lavoro. Si pensi al c.d. “tempo tuta”, ai tempi di viaggio, alla trasferta, alla reperibilità <sup>(6)</sup>.

Al riguardo, sull’esempio di altri Paesi europei <sup>(7)</sup>, si era a suo tempo prospettata la definizione, accanto al limite di orario, di un ulteriore e distinto limite, riferito al «tempo legato al lavoro» <sup>(8)</sup>; una sorta di *tertium genus* tra orario e riposo, da qualificare per legge. Si è sottolineato come il legislatore delegato del 2003 non abbia colto l’occasione per risolvere tali questioni, la cui soluzione resta per lo più affidata alla regolamentazione contrattuale ed all’applicazione giudiziaria <sup>(9)</sup>. Sul punto è da osservare che, al di là di dar luogo o meno ad un’unica ed autonoma categoria qualificatoria, si tratta per lo più di prestazioni accessorie e complementari all’obbligo di lavorare che comunque vengono a far parte del sinallagma contrattuale.

La questione della disponibilità torna ad assumere rilievo con l’avvento della digitalizzazione.

L’innovazione tecnologica muta, come noto, le “regole aristoteliche” del tradizionale rapporto di lavoro: il tempo e lo spazio <sup>(10)</sup>. Si può lavorare sempre e ovunque. Accanto ai limiti quantitativi assumono importanza i profili distributivi della prestazione lavorativa (il “quando” lavorare). Tra tempo di lavoro e tempo di riposo vi è inoltre il tempo disponibile, e si pone il problema dei limiti e di come compensare la disponibilità. In tale contesto, specifico rilievo acquista il diritto/dovere alla disconnessione.

D’altro lato si è notato come la prestazione di lavoro digitale sia sempre più connotata dall’elemento cognitivo, misurabile più in termini di “qualità” che di “quantità” di un determinato orario di lavoro. Di conseguenza «il tempo del lavoro (il tempo-lavoro) è un tempo produttivo che deriva da una obbligazione contrattuale (tempo contrattuale) e che

<sup>(6)</sup> Cfr. già R. DEL PUNTA, *La riforma dell’orario di lavoro. D. Lgs 8 aprile 2003, n. 66*, in *DPL*, 2003, n. 22, inserto, p. VII.

<sup>(7)</sup> Cfr. A. ALLAMPRESE, *La nozione europea di orario di lavoro e il suo recepimento in Francia: spunti di riflessione per il legislatore italiano*, in *LG*, 2001, pp. 1122 ss.

<sup>(8)</sup> Cfr. in particolare P. ICHINO, *L’orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, Giuffrè, 1987, p. 27.

<sup>(9)</sup> Cfr. D. SIMONATO, *Art. 1 § 2*, in C. CESTER, M.G. MATTAROLO, M. TREMOLADA (a cura di), *op. cit.*, p. 55.

<sup>(10)</sup> Cfr. sul punto in particolare M: MAGNANI, *op. cit.*, p. VIII; M. TIRABOSCHI, F. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *LLI*, 2016, n. 2, I., p. 27.

non coincide necessariamente con l'orario di lavoro (tempo-orario)», scandito dalle lancette dell'orologio <sup>(11)</sup>.

Oggetto del presente contributo è accertare l'esistenza nel nostro ordinamento, alla luce dell'innovazione tecnologica, di un tempo della prestazione dedotto nel contratto più ampio di quello limitato all'orario di lavoro e di conseguenza come possa identificarsi il periodo minimo di riposo.

Di seguito, dopo un breve richiamo al quadro normativo esistente in materia di tempo disponibile, esamineremo tale tematica in riferimento allo *smart working*, forma di lavoro incentivata per fronteggiare l'emergenza da Covid-19 (Coronavirus), con particolare riguardo al diritto/dovere alla disconnessione, per poi svolgere alcune note conclusive sull'esistenza o meno nel nostro ordinamento di un più generale "diritto all'oblio", cioè di totale irreperibilità del lavoratore.

## 2. Il tempo disponibile nell'ordinamento italiano (cenni)

Un primo riferimento al tempo disponibile lo si rinviene nella stessa definizione di "orario di lavoro", di cui all'articolo 1, comma 2, lettera *a*, del decreto legislativo n. 66/2003, che abbiamo visto essere il "rovescio della medaglia", da cui ricavare il "periodo di riposo".

Per "orario di lavoro" si intende «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». Tale definizione, rifacendosi al dato normativo dell'articolo 2, § 1, della direttiva 93/104/CE (ora articolo 2, § 1, della direttiva di codificazione 2003/88/CE), supera l'ancoraggio al concetto di "lavoro effettivo" proprio della disciplina italiana precedente (articoli 1, primo comma, e 3, regio decreto-legge n. 692/1923), combinando insieme criteri diversi quali la presenza sul luogo di lavoro, l'essere a disposizione del datore, il tempo effettivo di lavoro.

Si è a lungo dibattuto se i tre criteri menzionati dovessero essere considerati cumulativamente oppure alternativamente, prospettiva questa di indubbio favore per il lavoratore.

Se il dato letterale, stante l'assenza di particelle disgiuntive, porterebbe a ritenere cumulativo l'elenco dei tre criteri di misurazione dell'orario,

---

<sup>(11)</sup> Cfr. V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, cit., pp. 54-55.

l'interpretazione fornita sul punto a più riprese dalla Corte di giustizia, in particolare con riferimento a controversie relative all'attività dei medici di guardia <sup>(12)</sup>, nonché il richiamo ai principi internazionali contemplato nei *considerando* delle stesse direttive <sup>(13)</sup>, sembrano far propendere per una diversa soluzione. Elemento determinante al riguardo appare infatti la facoltà o no del lavoratore di disporre a sua discrezione del tempo libero, ancorché con obbligo di restare sul posto di lavoro. D'altro lato per i lavoratori "itineranti", che non abbiano un luogo fisso e abituale (ad esempio tecnici di installazione e manutenzione di impianti di sicurezza), costituisce "orario di lavoro" il tempo di spostamento dal loro domicilio ai luoghi in cui si trovano il primo e l'ultimo cliente indicati dal datore di lavoro <sup>(14)</sup>.

Per i giudici comunitari le ore di mera reperibilità, non accompagnate dalla presenza fisica del prestatore sul luogo di lavoro, non possono invece essere considerate come orario di lavoro <sup>(15)</sup>.

La reperibilità è un istituto da tempo presente nella contrattazione collettiva, specie in quei settori nei quali occorre garantire un rapido intervento. Si è riportato il caso della presenza di reti di distribuzione (luce, gas, energia elettrica) o di particolari tipi di utenza (sanità, trasporti) o di improvvise necessità, relative ai locali aziendali <sup>(16)</sup>.

<sup>(12)</sup> Cfr. in particolare 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; nello stesso senso cfr. anche C. giust. 5 ottobre 2004, *Bernhard Pfeiffer (C-397/01)*, *Wilhelm Roith (C-398/01)*, *Albert Süß (C-399/01)*, *Michael Winter (C-400/01)*, *Klaus Nestvogel (C-401/01)*, *Roswitha Zeller (C-402/01)* e *Matthias Döbele (C-403/01) c. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, cause riunite da C-397/01 a C-403/01. Cfr. per ulteriori riferimenti M. ROCCELLA, T. TREU, M. AIMO, D. IZZI, *op. cit.*

<sup>(13)</sup> L'art. 2 della convenzione ILO C030 del 1930 sull'orario di lavoro (commercio e uffici) espressamente considera come durata del lavoro «il tempo durante il quale il personale è a disposizione del datore di lavoro. Sono esclusi i periodi durante i quali il personale non è a disposizione del datore di lavoro». Nello stesso senso va intesa l'espressione "durata del lavoro", contenuta nell'art. 2, della convenzione ILO C001 del 1919 (industria).

<sup>(14)</sup> Cfr. 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.

<sup>(15)</sup> Cfr. C. giust. causa C-303/98, cit.

<sup>(16)</sup> Cfr. al riguardo in particolare V. FERRANTE, *op. cit.*, pp. 251 ss.; M. FERRARESI, *Disponibilità e reperibilità del lavoratore: il tertium genus dell'orario di lavoro*, in

La disciplina collettiva di norma fissa il numero massimo di giorni di reperibilità che possono essere richiesti nel mese, nonché la misura del compenso, con criteri variabili sia quanto agli importi (in cifra fissa o in percentuale), sia alle modalità di calcolo dei tempi di intervento <sup>(17)</sup>. Il pagamento dell'indennità d'altro lato si giustifica proprio perché vi è un obbligo contrattuale per il lavoratore di rispondere alla chiamata <sup>(18)</sup>. La reperibilità se da un lato si configura come un obbligo accessorio rispetto all'obbligo di lavorare, non potendo di per sé essere considerata come lavoro a tutti gli effetti, dall'altro compromette il pieno godimento del tempo libero del lavoratore e richiede dunque che tale sacrificio venga in qualche misura compensato. La giurisprudenza non ha in genere equiparato la reperibilità al lavoro effettivo <sup>(19)</sup>; peraltro i periodi di reperibilità non possono nemmeno essere equiparati a periodi di mancato riposo, dovendo l'eventuale danno non patrimoniale per usura psico-fisica derivante dalla mancata fruizione del riposo compensativo essere riconosciuto solo in caso di pregiudizio concreto il cui onere probatorio spetta al lavoratore <sup>(20)</sup>.

Vi sono poi ipotesi di disponibilità previste dal legislatore. Queste riguardano il trattamento economico spettante al lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato per i periodi in cui rimane in attesa di assegnazione (articolo 34, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015) ed il trattamento economico del lavoratore intermittente che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alla chiamata, per i periodi in cui non ne venga utilizzata la prestazione (articoli 13, comma 4, e 16, decreto legislativo n. 81/2015).

Nel primo caso nei periodi attesi tra una missione e l'altra il lavoratore non percepisce la retribuzione ma una specifica indennità mensile di disponibilità, divisibile anche in quote orarie, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto ministeriale <sup>(21)</sup>. Tale indennità,

---

RIDL, 2008, I, pp. 93 ss.; C. ALESSI, *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2011, n. 123.

<sup>(17)</sup> Cfr. V. FERRANTE, *op. cit.*, pp. 251-252.

<sup>(18)</sup> Cfr. *infra* per la disciplina sul lavoro intermittente.

<sup>(19)</sup> Cfr., tra le altre, Cass. n. 18812/2008; Cass. n. 26724/2014; Cass. n. 18654/2017.

<sup>(20)</sup> Cfr., tra le altre, Cass. n. 19936/2015.

<sup>(21)</sup> Il CCNL 21 dicembre 2018 ha fissato la misura di tale indennità in 750,00 euro mensili; in ogni caso il d. m. 10 marzo 2004 ha stabilito il limite di tale indennità in 350,00 euro mensili. Cfr., anche per riferimenti, A. BOLLANI, *La somministrazione*

che si giustifica per il perdurare degli obblighi contrattuali, stante l'ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato, è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo ed è assoggettata a contributo previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale retributivo (articolo 37, comma 1, decreto legislativo n. 81/2015).

Nel lavoro intermittente l'indennità di disponibilità spetta, come si è detto, solo ove il lavoratore abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alla chiamata<sup>(22)</sup>. Nell'ipotesi in cui non vi sia invece tale obbligo di risposta, l'unica di fatto ampiamente utilizzata, la disponibilità pare non avere alcun rilievo di carattere giuridico. È da evidenziare che nel lavoro intermittente la disponibilità, diversamente dalla reperibilità, pur non dando luogo ad un distinto contratto rispetto al vero rapporto di lavoro, come pur si è sostenuto in riferimento alla disciplina previgente<sup>(23)</sup>, presenta tratti di maggiore autonomia dalla obbligazione principale, dal momento che la prestazione di lavoro è del tutto eventuale.

Dal quadro normativo sopra esaminato risultano dunque tempi accessori al lavoro (la reperibilità, la disponibilità), funzionali a definire una nozione di tempo di lavoro della prestazione più estesa di quella di ora-

---

*di lavoro liberalizzata (artt. 30-40, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 13*, Giappichelli, 2016, pp. 155 ss.; F. FURLAN, *La somministrazione di lavoro all'indomani del Jobs Act*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Cedam, 2016, pp. 599 ss.

<sup>(22)</sup> La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali (di cui all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015) e non può essere comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. I pochi contratti collettivi nazionali che disciplinano il lavoro intermittente determinano l'indennità di disponibilità in percentuale della retribuzione in un range tra il 20 e il 30%; cfr., anche per riferimenti, M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato (artt. 13-18, d. lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI (a cura di), *op. cit.*, pp. 96 ss.; A. MATTEI, *La continuità del lavoro intermittente*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, pp. 653 ss.

<sup>(23)</sup> Cfr. M.G. MATTAROLO, *Il rapporto di disponibilità*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, Ipsoa, 2004, pp. 46 ss.

rio di lavoro. Tale prospettiva si amplia ulteriormente con la digitalizzazione.

### 3. Lavoro agile e tempi di lavoro

Particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa volta ad incrementare la produttività ed al contempo a conciliare tempi di vita e di lavoro è lo *smart working* (o “lavoro agile”).

Nell’attuale situazione di emergenza epidemiologica dovuta a Covid-19 lo *smart working* è venuto a rappresentare uno strumento efficace per non interrompere il lavoro, con l’ulteriore finalità di tutela della salute tramite l’isolamento lavorativo <sup>(24)</sup>.

---

<sup>(24)</sup> Il protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto tra Governo e parti sociali il 14 marzo 2020, raccomanda l’utilizzo del lavoro agile «per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza». Il protocollo integrativo del 24 aprile prevede peraltro che «il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell’uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause)» (punto 8). Il d.l. n. 18/2020, c.d. “decreto cura Italia”, convertito con modificazioni dalla l. n. 27/2020, all’art. 87, stabilisce altresì che per il periodo dello stato di emergenza il lavoro agile costituisce la “modalità ordinaria” di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni. D’altro lato, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, i lavoratori dipendenti disabili in condizioni di gravità o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona disabile in condizione di gravità hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta inoltre la priorità nell’accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile. Tali disposizioni si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse (art. 39). Da ultimo l’art. 90 del c.d. “decreto rilancio”, d.l. n. 34/2020, da un lato, nel comma 1, fino alla cessazione dello stato di emergenza, configura il lavoro agile come diritto dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato, che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni, a particolari condizioni, «anche in assenza degli accordi individuali» istitutivi, qualora tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, dall’altro, nel comma 4, prevede che non oltre il 31 dicembre 2020 la modalità di lavoro agile possa essere applicata dai datori di lavoro privati ad ogni rapporto di lavoro subordinato «anche in

Lo *smart work* può essere considerato come un'evoluzione del telelavoro.

Tratto distintivo del lavoro agile rispetto al telelavoro è in particolare il carattere non regolare/continuativo della prestazione lavorativa<sup>(25)</sup>, ed è da domandarsi se lo *smart working* “emergenziale”, quale misura di contenimento della pandemia da Covid-19, sia più propriamente da qualificarsi come forma di telelavoro a domicilio (cosa vi è infatti di più “rigido” di un lavoro svolto esclusivamente da casa?).

Sulla base delle esperienze contrattuali, specie di aziende di medio-grande dimensione, una disciplina (soft) di riferimento è stata posta, come noto, dalla legge n. 81/2017 (articoli 18-23)<sup>(26)</sup>.

---

assenza degli accordi individuali ivi previsti» (per il lavoro agile e la flessibilità dell'orario di lavoro per il personale delle pubbliche amministrazioni cfr. anche l'art. 263). Pare evidente la non linearità di tali previsioni dal momento che nel primo caso si tratterebbe di un lavoro agile imposto dal lavoratore all'impresa, nel secondo, viceversa, di una modalità imposta dal datore di lavoro al lavoratore. Ancor più preoccupante è tuttavia il possibile contrasto tra la disciplina appena menzionata, che consente una deroga limitata ai soli accordi individuali istitutivi del lavoro agile, nel rispetto tuttavia dei principi dettati dagli artt. 18-23 della l. n. 81/2017, e quanto previsto dal d.l. n. 19/2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 35/2020, che tra le misure di contenimento della pandemia da Covid-19 contempla «la predisposizione di modalità di lavoro agile, anche in deroga alla disciplina vigente» (art. 1, comma 2, lett. ff), permettendo dunque una sorta di deroga in bianco, di carattere generale, che suscita forti perplessità, pur considerando la situazione di emergenza. Il punto merita dunque di essere chiarito. Uscendo auspicabilmente dalla fase emergenziale occorre ripristinare il carattere volontario del lavoro agile nell'ambito del pieno riconoscimento del ruolo della contrattazione collettiva, che costituisce la cornice più adeguata di riferimento per gli accordi individuali istitutivi.

<sup>(25)</sup> Cfr. in particolare M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *q. Rivista*, 2017, pp. 921 ss.

<sup>(26)</sup> Sul lavoro agile cfr., tra gli altri, A. ANDREONI, *Il lavoro agile nel collegamento negoziale*, in *RGL*, 2018, I, pp. 105 ss.; R. CASILLO, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, ivi, pp. 115 ss.; M. CORSO, *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *q. Rivista*, 2017, pp. 978 ss.; E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017. Formule contrattuali – Schemi operativi – Mappatura della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2017; 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*, Giappichelli, 2017, pp. 77 ss.; L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro agile e del lavoro autonomo*, Giappichelli, 2017; A. LEVI, *Il lavoro agile nel contesto del processo di destrutturazione della subordinazione*, in *RGL*, 2019, I, pp. 25 ss.; F. MALZANI, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi*



È da sottolineare come il lavoro agile non sia una nuova tipologia contrattuale, ma solo una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che scaturisce da un accordo tra le parti e il cui contenuto può riguardare forme organizzative del lavoro anche per fasi, cicli e obiettivi. Tutto ciò senza precisi vincoli di orario (tranne il rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva) o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici forniti dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa.

Il legislatore tratteggia dunque la modalità di lavoro agile in termini sostanzialmente negativi, rispetto all'ordinario rapporto di lavoro, in riferimento alle coordinate spazio-temporali, circa il "quando" e al "dove" lavorare<sup>(27)</sup>.

Nulla vieta del resto che la nozione di orario di lavoro, nella interpretazione elastica fornita dalla Corte di giustizia<sup>(28)</sup>, possa trovare applicazione anche nei confronti del lavoro agile. Anche se la legge prevede che lo *smart working* possa svolgersi «senza precisi vincoli [...] di luogo di lavoro», trattandosi comunque di prestazioni di lavoro subordinato, è da ritenere che la scelta dei luoghi di lavoro nei quali svolgere la prestazione non sia rimessa alla totale discrezionalità del lavoratore, ma al contrario rientri nel potere organizzativo del datore di lavoro. Pertanto i luoghi di lavoro devono essere quanto meno concordati<sup>(29)</sup> (se il

---

per il lavoratore, in *DLM*, 2018, pp. 17 ss.; M. MARTONE, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, ivi, pp. 301 ss.; G. RICCI, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del "lavoro agile"*, in *NLCC*, 2018, pp. 632 ss.; G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *q. Rivista*, 2017, pp. 771 ss.; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018; M. TIRABOSCHI, *op. cit.*; A. VALLEBONA, *Il lavoro agile*, in *MGL*, 2017, pp. 82 ss.; M. VERZARO (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva e individuale*, Jovene, 2018; M. VERZARO, *Fattispecie della prestazione agile e limite dell'autonomia individuale*, in *RIDL*, 2019, I, pp. 253 ss.; G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, 2018.

<sup>(27)</sup> Cfr. A. LEVI, *op. cit.*, p. 25.

<sup>(28)</sup> Cfr. *supra*.

<sup>(29)</sup> Cfr. M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, p. 18, secondo il quale «La possibilità dell'assenza



datore di lavoro affida invece al lavoratore tale scelta, se ne assume la responsabilità, non potendosi ritenere esonerato ad esempio in caso di infortunio o danni a terzi). Ciò significa che i periodi in cui il lavoratore sia a disposizione del proprio datore di lavoro (on-line) e si trovi fisicamente in uno dei luoghi concordati, pur non svolgendo, al momento, le proprie mansioni, al pari di quanto affermato dalla Corte di giustizia per l'attività dei medici di guardia, dovrebbero considerarsi come orario di lavoro <sup>(30)</sup>.

Con particolare riguardo al tempo di lavoro se la legge si limita a prevedere che la prestazione avvenga «senza precisi vincoli di orario» <sup>(31)</sup>, nel solo rispetto della durata massima, le esperienze realizzate tramite la contrattazione collettiva evidenziano diverse possibili soluzioni: in alcuni casi si stabilisce una correlazione tra orario in azienda e orario svolto in altra sede in modalità *smart* (Intesa Sanpaolo, BNP Paribas, Barilla, Hermes, Randstad); in altri si preferisce invece lasciare maggiore autonomia di scelta al lavoratore rispetto alla collocazione temporale della prestazione nell'ambito di determinate fasce orarie (AXA, FCA, Ferrovie dello Stato, Enel); in altri casi ancora si adottano soluzioni intermedie prevedendo ad esempio l'individuazione di fasce ob-

---

di vincoli di luogo di lavoro dovrebbe essere interpretata non come estraneità della scelta del luogo rispetto al perimetro del potere organizzativo datoriale, quanto come assenza di una predeterminazione fissa e imposta del luogo della singola prestazione considerata». Sulla salute e sicurezza del lavoro agile cfr., tra gli altri, A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore "agile"*, in *RGL*, 2017, I, pp. 314 ss.; R. GUARINIELLO, *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, in *DPL*, 2017, pp. 2077 ss.; M. LAI, *Salute e sicurezza e lavoro agile*, in *RIMP*, 2016, pp. 465 ss.; C. LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, in *RDSS*, 2018, pp. 455 ss.; L.M. PELUSI, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in *q. Rivista*, 2017, pp. 1041 ss.; A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*, pp. 165 ss.

<sup>(30)</sup> Distinguendosi dunque la tradizionale reperibilità dalla disponibilità tramite connessione attiva per la mancata presenza fisica del prestatore sul luogo di lavoro. Nella sentenza *Matzak* (C. giust. 21 febbraio 2018, *Ville de Nivelles c. Rudy Matzak*, C-518/15) la Corte ha considerato come tempo di lavoro anche il periodo di guardia svolto obbligatoriamente dal lavoratore presso il proprio domicilio, in quanto comunque limitativo della possibilità per il lavoratore di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali; cfr., anche per riferimenti, A. FENOGLIO, *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, in *RIDL*, 2018, I, p. 647.

<sup>(31)</sup> Evidenzia come tale locuzione non comporti una piena libertà del lavoratore su "quando" svolgere la prestazione A. LEVI, *op. cit.*, p. 26.

bligatorie di connessione (A2A) o il vincolo di svolgere almeno il 50% delle ore di lavoro all'interno della fascia compresa tra le 8.30 e le 17.30 (Ducati).

La disciplina negoziale stabilisce talora che nelle giornate in cui la prestazione è resa in *smart working* sia esclusa l'autorizzazione dello straordinario (FCA, A2A, AXA). È da ritenere che tali previsioni siano legittime qualora lascino al dipendente la possibilità di definire autonomamente la collocazione temporale della prestazione lavorativa all'interno della giornata. Viceversa in caso di regolamentazione coincidente con l'orario di lavoro praticato in azienda la legittimità di tali indicazioni è discutibile. Analoghe considerazioni valgono rispetto all'utilizzabilità dei riposi e dei permessi <sup>(32)</sup>.

In tutti questi casi il tempo della connessione viene comunque a qualificarsi come un tempo obbligato contrattualmente, funzionale all'adempimento della prestazione di lavoro.

#### 4. Il diritto/dovere alla disconnessione

Il diritto/dovere alla disconnessione rappresenta una delle principali novità della disciplina del lavoro agile, al momento unico ambito di espresso riconoscimento di tale diritto nella legislazione italiana <sup>(33)</sup>.

---

<sup>(32)</sup> Per riferimenti sulle prime sperimentazioni di lavoro agile nella contrattazione collettiva, cfr. AA.VV., *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi. Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati www.farecontrattazione.it*, Working Paper ADAPT, 2016, n. 2.

<sup>(33)</sup> Sul diritto alla disconnessione nel lavoro agile, cfr., tra gli altri, M. ALTIMARI, *Tempi di lavoro (e non lavoro) e economia digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impianto normativo-garantista*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019, pp. 57 ss.; M. AVOGARO, P. PERRI, *Digitalizzazione e work-life balance: teoria e pratica del diritto alla disconnessione*, ivi, pp. 751 ss.; E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *q. Rivista*, 2017, pp. 1024 ss.; R. DI MEO, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *LLI*, 2017, n. 2, pp. 20 ss.; A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., pp. 547 ss.; V. FERRANTE, *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, in *Ipsos Quotidiano*, 18 febbraio 2017; D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei "diritti digitali"*, in *RCP*, 2017, pp. 8 ss.; V. ZEPPILLI, *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?*, in *RGL*, 2019, I, pp. 306 ss.; R. ZUCARO, *Il*

Anche se il testo di legge richiama solo il “*diritto*” alla disconnessione, preferibile è a nostro avviso riferirsi ad un “*diritto/dovere*” alla disconnessione, dal momento che il necessario periodo minimo di riposo, di “distacco” dal lavoro, seppur a distanza tramite supporto informatico, si pone come obbligatorio anche per il lavoratore, a prescindere dalla sua volontà<sup>(34)</sup>. D’altro lato qualificare la disconnessione come dovere, oltre che come diritto, del lavoratore dovrebbe ridurre «il costo psicologico della stessa», dal momento che il lavoratore sarà meno indotto a rispondere comunque alle mail o ai messaggi del datore di lavoro anche oltre i limiti di durata massima della prestazione lavorativa. Il garante del rispetto di tale dovere rimane in ogni caso il datore di lavoro<sup>(35)</sup>.

Ai sensi dell’articolo 19, comma 1, della legge n. 81/2017, l’accordo (individuale) istitutivo del 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».

Si è osservato come la fluidità spazio-temporale possa costituire non solo il principale punto di forza del lavoro agile, ma anche quello di maggiore debolezza, rendendo sempre più sfumati ed incerti i confini tra il tempo dedicato all’attività professionale e quello riservato alla vita privata (c.d. *time porosity*)<sup>(36)</sup>. Da qui la necessità di porre un argine allo sfioramento del tempo di lavoro a danno del tempo di riposo, tramite appunto il riconoscimento del diritto/dovere alla disconnessione.

L’esperienza comparata mostra come il diritto/dovere alla disconnessione si affermi inizialmente per via contrattuale in Germania, in alcune grandi aziende del settore delle telecomunicazioni (apripista è la Deutsche Telekom, nel 2010, preoccupata per l’elevato numero di suicidi tra i dipendenti della concorrente francese France Télécom, dovuto ad un clima di stress e di forti tensioni sul lavoro) ed in seguito del settore

---

*diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in *LLI*, 2019, n. 2, pp. 216 ss.

<sup>(34)</sup> Rientrando il diritto ai riposi, di cui all’art. 36, secondo e terzo comma, Cost., tra i *diritti della personalità*, intrasmissibili per struttura, in quanto inseparabili dal soggetto, ed irrinunciabili per ragioni di ordine etico-sociale. In tali casi «l’interesse pubblico opera una vera “confisca” dell’autonomia individuale di entrambe le parti del rapporto verso ogni direzione», così C. CESTER, voce *Rinunzie e transazioni*, in *Enc. Dir.*, 1989, vol. XL, p. 995.

<sup>(35)</sup> Cfr. E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 1035.

<sup>(36)</sup> Cfr. sul punto in particolare F. MALZANI, *op. cit.*, p. 21.

automobilistico (Volkswagen, BMW), chimico (Bayer) ed energetico (E.ON) <sup>(37)</sup>.

Il Paese in cui il diritto/dovere alla connessione ha per primo un espresso riconoscimento legislativo è tuttavia la Francia. Sulla base delle indicazioni fornite dal c.d. *Rapporto Mettling*, che aveva tra l'altro auspicato l'adozione di una serie di misure volte a separare più nettamente il lavoro dalla vita privata <sup>(38)</sup>, l'articolo 55 della *loi n° 2016-1088 du 8 août 2016* (di modifica dell'articolo L2242-8, del *Code du Travail*), introduce quale misura obbligatoria per le aziende con più di 50 dipendenti, il diritto (dovere) alla disconnessione, affidandone le modalità di esercizio ad un accordo collettivo tra azienda e lavoratori o, in mancanza, ad un regolamento aziendale, previa consultazione del *comité d'entreprise* o dei delegati del personale. Di particolare significato è altresì la previsione dello svolgimento di attività di formazione e di sensibilizzazione dei lavoratori, nonché dei quadri e dei dirigenti, al fine di un utilizzo consapevole degli strumenti tecnologici, così da accompagnare la "disconnessione tecnica" con la "disconnessione intellettuale", stante anche le maggiori resistenze frapposte di norma dai lavoratori più giovani all'obbligatorio distacco dall'uso delle attrezzature informatiche <sup>(39)</sup>.

Raffrontando la disciplina legislativa francese con quella italiana si ravvisano differenze di qualche rilievo. In primo luogo il diverso campo di applicazione: mentre nell'ordinamento francese la regolamentazione ha carattere generale, per le aziende con più di 50 dipendenti, in Italia il diritto alla disconnessione è dettato con solo riguardo al lavoro agile <sup>(40)</sup> (anche se non è escluso che possa comunque estendersi al lavoro tradizionale). In secondo luogo nel caso francese il rinvio per la definizione delle modalità di esercizio di tale diritto è alla negoziazione collettiva o al regolamento aziendale, contrariamente all'Italia, dove ciò

---

<sup>(37)</sup> Cfr., anche per riferimenti, A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, cit., pp. 549 ss.

<sup>(38)</sup> Quali la chiusura dei server, il diritto del lavoratore a non rispondere a e-mail fuori orario, la distinzione tra indirizzi mail e numeri di telefono, personali e professionali.

<sup>(39)</sup> Cfr. A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, cit., p. 552.

<sup>(40)</sup> Sul punto in senso critico V. FERRANTE, *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, cit.

è demandato all'accordo individuale <sup>(41)</sup>. Ulteriore elemento distintivo è la maggiore attenzione nella legge francese, ai profili formativi, anche di natura psicologica, e di sensibilizzazione di lavoratori e quadri aziendali circa il corretto (e limitato) utilizzo degli strumenti tecnologici; nella legge italiana invece, in modo parziale e per certi versi fuorviante, si afferma il riconoscimento di un «diritto all'apprendimento continuo e alla certificazione delle competenze del lavoratore» (articolo 20, comma 2, legge n. 81/2017). Tale previsione, se consente di contrastare gli effetti negativi ai fini della progressione professionale, che deve comunque essere garantita al lavoratore in *smart working*, non assorbe la necessità della frequenza di un apposito percorso formativo propedeutico all'attività di lavoro agile, come del resto previsto nella maggior parte delle esperienze realizzate in questi anni nell'ambito della contrattazione collettiva.

Si è peraltro evidenziata quale criticità di entrambi gli ordinamenti l'assenza di sanzioni in caso di violazione del diritto/dovere alla disconnessione <sup>(42)</sup>. A ben vedere tuttavia, poiché il patto di lavoro agile è sottoposto al rispetto dei limiti legislativi e contrattuali di durata massima della prestazione lavorativa <sup>(43)</sup>, qualora il tempo di connessione non rispetti tali limiti (non consentendo ad esempio le 11 ore di riposo consecutivo nelle 24 ore) dovrà applicarsi il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18-*bis* del decreto legislativo n. 66/2003 <sup>(44)</sup>.

Più di recente il legislatore spagnolo ha introdotto il *derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral* (articolo 88), nell'ambito della *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* (LOPDG), affermando tale diritto in senso ampio, al fine di garantire il rispetto dei tempi di riposo

---

<sup>(41)</sup> La prassi è tuttavia nel senso che la pattuizione individuale trovi, di norma, riferimento nell'accordo collettivo, aziendale o territoriale. Cfr. sul punto E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 1031; A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, cit., pp. 553 ss.

<sup>(42)</sup> Cfr. in tal senso A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, cit., p. 561.

<sup>(43)</sup> In questo distinguendosi dal telelavoro; cfr. art. 17, comma 5, d.lgs. n. 66/2003. Si è osservato che l'art. 18 della l. n. 81/2017 si configura dunque come una "deroga alla deroga" della disciplina dell'orario di lavoro di cui al d.lgs. n. 66/2003; cfr. sul punto M. PERUZZI, *op. cit.*, p. 17; A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, cit., p. 557.

<sup>(44)</sup> Su cui è intervenuta in particolare C. cost. n. 153/2014.

nonché della privacy, personale e familiare. D'altro lato la stessa legge (disposizione finale tredicesima), mediante l'introduzione dell'articolo 20-bis nello Statuto dei lavoratori spagnolo (*Estatuto de los Trabajadores*), ha "riconosciuto" il diritto alla privacy e alla disconnessione digitale nell'uso dei dispositivi tecnologici forniti dal datore di lavoro, configurando la disconnessione quale strumento a garanzia di diritti fondamentali già presenti nell'ordinamento <sup>(45)</sup>.

La contrattazione collettiva ha talora precisato il diritto/dovere alla disconnessione, prevedendo la possibilità per il lavoratore di non rispondere a e-mail o telefonate al di fuori del normale orario di lavoro (UniCredit, Findomestic), oppure in fasce orarie predeterminate (ad esempio dalle 20 alle 8) (Acea) o nei giorni di sabato e festivi (Cattolica Assicurazioni) <sup>(46)</sup>.

Tra le misure tecniche ed organizzative di particolare utilità potrà risultare, tra l'altro, la predisposizione di sistemi di *alert* relativi al superamento dell'orario di lavoro nonché messaggi di *warning* una volta raggiunto il limite di orario di lavoro (Campari).

Più in generale si è qualificato il diritto/dovere alla disconnessione come una norma ambivalente, che da un lato presenta i tratti di un *diritto della persona di nuova generazione*, riconducibile al diritto alla privacy <sup>(47)</sup>, che potrebbe anche tramutarsi in un "diritto alla connessione scelta" (laddove, come preferibile, sia lasciata al lavoratore la decisione circa la collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'ambito di fasce orarie prestabilite), dall'altro di un diritto tradizionale, desumibile quale applicazione dell'articolo 2087 c.c., a tutela della salute e del riposo del lavoratore <sup>(48)</sup>, linea di confine tra vita privata non disponibi-

---

<sup>(45)</sup> Cfr. al riguardo, anche per riferimenti, R. ZUCARO, *op. cit.*, pp. 229-230.

<sup>(46)</sup> È da menzionare che l'Università degli Studi dell'Insubria, con decreto del Direttore generale 7 aprile 2017, n. 289, non solo ha riconosciuto al personale tecnico e amministrativo il diritto a non rispondere a telefonate lavorative e a e-mail dalle 20 alle 7 e nei fine settimana, ma ha addirittura istituito il *Giorno dell'indipendenza dalle e-mail*, cioè una giornata a cadenza trimestrale in cui non devono essere inviate mail al personale tecnico-amministrativo e nel corso della quale devono essere favorite le riunioni brevi al posto di messaggi di posta elettronica; cfr. anche per riferimenti A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, cit., p. 553. Per le esperienze applicative della disconnessione nelle pubbliche amministrazioni, cfr. R. ZUCARO, *op. cit.*, pp. 225 ss., alla quale si rinvia anche per riferimenti.

<sup>(47)</sup> Cfr. al riguardo in particolare D. POLETTI, *op. cit.*, pp. 17 ss.

<sup>(48)</sup> Cfr. sul punto in particolare C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 155; E. DAGNINO, *op. cit.*, pp. 1030 ss. Sul necessario raccordo tra tempo di lavoro e tutela della salute e sicurezza

le e prestazione lavorativa latamente intesa <sup>(49)</sup>. In tale prospettiva la disconnessione viene a costituire una sorta di «adattamento tecnologico del diritto al riposo» <sup>(50)</sup>, identificandosi la durata minima del riposo giornaliero con la durata massima del tempo di connessione.

In ogni caso quello alla disconnessione, lungi dall'essere un mero riferimento generico ed indicativo <sup>(51)</sup> si configura come un vero e proprio diritto soggettivo del lavoratore a cui corrisponde l'obbligo del datore di lavoro di predisporre misure tecniche ed organizzative volte a garantire i necessari tempi di riposo, misure la cui determinazione è demandata alle parti, individuali e collettive, del rapporto di lavoro <sup>(52)</sup>.

## 5. Sulla sussistenza (o meno) di un c.d. “diritto all’oblio”

Al di là di quanto espressamente disposto per il lavoro agile, occorre interrogarsi sulla sussistenza (o meno) nel nostro ordinamento di un diritto alla totale irreperibilità (c.d. “diritto all’oblio”) del lavoratore dipendente al di fuori del tempo di lavoro <sup>(53)</sup>.

Sul punto è da richiamare l'indirizzo a più riprese affermato dalla Corte costituzionale, secondo la quale l'articolo 36 Cost. garantisce al lavoratore tre forme inderogabili e diversificate di riposo: giornaliero, settimanale e annuale, stabilendo l'illegittimità di soluzioni che riducano o

---

dei lavoratori, cfr. C. ALESSI, *Orario di lavoro e tutela della salute innanzi alla Corte di Giustizia*, in *q. Rivista*, 1997, pp. 125 ss.

<sup>(49)</sup> Come presenza al lavoro, disponibilità e svolgimento delle proprie funzioni.

<sup>(50)</sup> In tal senso C. SPINELLI, *op. cit.*, p. 155.

<sup>(51)</sup> Cfr. in tal senso, tra gli altri, A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 317.

<sup>(52)</sup> Cfr. E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 1034, il quale rileva come il diritto al necessario riposo non possa essere assicurato solo da misure radicali di spegnimento dei server aziendali (limitando così la possibilità di essere raggiunti da mail di colleghi e superiori), ma anche dall'effettivo carico di lavoro. Secondo R. ZUCARO, *op. cit.*, p. 220, più che un diritto soggettivo si tratterebbe «di norma imperativa necessitante eterointegrazione da parte della contrattazione collettiva»; cfr. anche R. DI MEO, *op. cit.*, p. 28.

<sup>(53)</sup> Cfr. sul punto A. ROMEO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore tra invasioni tecnologiche e nuove modalità della prestazione*, in *RGL*, 2019, I, p. 686; A. ROMEO, *La connessione continua dei lavoratori: vs il prevalente diritto costituzionale ai riposi*, in *ADL*, 2019, I, pp. 114 ss.



sopprimano una pausa pur incrementandone un'altra<sup>(54)</sup>. Per cui una disponibilità continuativa, anche mediante strumentazione informatica, al pari di una reperibilità senza limiti, non può ritenersi conforme ai principi posti dalla Costituzione. D'altro lato compensare la connettività permanente con un'indennità economica aggiuntiva pare in contrasto con quanto stabilito dall'articolo 36, secondo e terzo comma, Cost., circa il divieto di monetizzazione del regime minimo dei riposi (giornalieri, settimanali, annuali).

Si tratta dunque di determinare quale sia il periodo minimo di riposo giornaliero, da intendere come periodo di totale irreperibilità, anche dai "tempi legati al lavoro", e se tale periodo sia ricavabile dall'ordinamento.

A ben vedere la norma da considerare è proprio il menzionato articolo 7 del decreto legislativo n. 66/2003, che stabilisce un periodo minimo di riposo giornaliero di 11 ore consecutive, in un arco temporale mobile di 24 ore, al fine di evitare prestazioni troppo ravvicinate<sup>(55)</sup>. Se *a contrariis* ne può derivare un tempo di lavoro fino a 13 ore giornaliere (*rectius* di 12 ore e 40 minuti, decurtate le pause intermedie di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 66/2003) andrebbe specificato che tale limite massimo comprende sia il tempo/orario sia i "tempi legati al lavoro", venendo così a determinare per i lavoratori digitali, come evidenziato nel paragrafo precedente, il periodo massimo di connessione. La contrattazione collettiva del resto ha in taluni casi anticipato tale indicazione, stabilendo rispetto al più contenuto limite di orario ed alla sua collocazione, soluzioni differenziate per aziende e settori produttivi.

---

<sup>(54)</sup> A partire da C. cost. 1° maggio 1971, in *MGL*, 1971, 239; C. cost. 9 dicembre 1976, in *MGL*, 1976, 255 ss.

<sup>(55)</sup> Ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 66/2003, «Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità». È da sottolineare che la deroga per i "regimi di reperibilità", introdotta dalla l. n. 133/2008, riguarda solo la consecutività del riposo giornaliero di 11 ore ma non il suo ammontare. Per deroghe anche alla durata minima del riposo, ad opera della contrattazione collettiva o per via regolamentare, che finiscono per fornire un quadro alquanto incerto circa la reale operatività della disposizione in esame, cfr. l'art. 17 del d.lgs. n. 66/2003; cfr. più ampiamente sul punto V. LECCESE, *La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n. 213/2004*, cit., pp. 304 ss.



In tale contesto il diritto/dovere alla disconnessione viene a rappresentare uno strumento a tutela della salute, oltre che della privacy, del lavoratore, per distinguere più nettamente tra vita privata e vita professionale<sup>(56)</sup>.

Più ampiamente si pone il problema dell'applicazione della tutela costituzionale del lavoro, con riguardo in questa sede al necessario periodo minimo di riposo (garantito dal diritto/dovere alla disconnessione), ai lavoratori che operano tramite piattaforme digitali, la cui prestazione è spesso svolta in condizioni di sostanziale dipendenza economica/sociale, e rispetto ai quali risulta inadeguata la mera estensione della disciplina del lavoro subordinato<sup>(57)</sup>. Il punto non è espressamente contemplato dalla legge n. 128/2019, di conversione con modificazioni del decreto-legge n. 101/2019, che ha, tra l'altro, introdotto alcune tutele minime per limitate categorie di lavoratori autonomi, che operano mediante piattaforme digitali.

Le considerazioni svolte per il diritto/dovere alla disconnessione nel lavoro agile possono tuttavia valere anche per i lavoratori delle piattaforme digitali, spesso solo formalmente autonomi.

Richiamando autorevole dottrina<sup>(58)</sup> è da ritenere che la subordinazione "tecnica" (da intendere prevalentemente come "eterodirezione"), di cui all'articolo 2094 c.c. non sia altro che una *specie* del più ampio *genere* al quale si riferisce la Costituzione, laddove nel conflitto di interessi proprio delle relazioni di lavoro mira alla protezione del soggetto debole, a prescindere dalla forma giuridica del rapporto di lavoro. Lo strumento più appropriato per apprestare un sistema di tutele conformi alle esigenze dei lavoratori delle piattaforme più che la legge, sembra

---

<sup>(56)</sup> Cfr. E. DAGNINO, *op. cit.*, p. 1037.

<sup>(57)</sup> Cfr. al riguardo, da ultimo, Cass. n. 1663/2020, sulla vicenda dei c.d. *riders*. Per un focus sulla sentenza, cfr., tra gli altri, i contributi di Biasi, Carinci, Dagnino, Fava, Gheno, Magnani, Martelloni, Martino, Persiani, Perulli, Santoro-Passarelli, Speciale, Tosi e Tursi, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, n. 1. La letteratura in materia di lavoro digitale è oramai sterminata; cfr., tra gli altri, C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *op. cit.*; AA.VV., *Il lavoro nelle piattaforme digitali. Nuove opportunità, nuove forme di sfruttamento, nuovi bisogni di tutela*, Ediesse, 2017; T. TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – INT, 2017, n. 136; P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*; M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *q. Rivista*, 2016, 651 ss.

<sup>(58)</sup> Cfr. U. ROMAGNOLI, *In mezzo al guado del diritto del lavoro*, in *Nuovi Lavori*, 15 maggio 2018.

essere la contrattazione collettiva, stante il suo “approccio sartoriale”, a patto che quest’ultima proceda speditamente, ad opera di parti sociali rappresentative ed affidabili. Nel frattempo, in via emergenziale, non potrà che intervenire la supplenza giudiziaria, come sappiamo soggetta a mutevoli contesti e cambi di direzione.

## Abstract

### Innovazione tecnologica e riposo minimo giornaliero

**Obiettivi:** Il contributo è volto ad accertare l’esistenza nel nostro ordinamento di un periodo minimo di riposo giornaliero, da intendere come periodo di totale irreperibilità dal lavoro. **Metodologia:** L’analisi è condotta attraverso l’esame del dato normativo con particolare riguardo al lavoro agile. **Risultati:** Di particolare rilievo è il riconoscimento del diritto/dovere alla disconnessione che viene anche ad identificare la durata minima del riposo giornaliero. **Limiti e implicazioni:** Tale diritto andrebbe meglio precisato dalla contrattazione collettiva prospettandosi un’applicazione più ampia rispetto al lavoro agile. **Originalità:** Il saggio contiene un’analisi complessiva della tematica del riposo minimo giornaliero alla luce dei cambiamenti posti dalla digitalizzazione.

**Parole chiave:** riposo minimo giornaliero, lavoro agile, diritto/dovere alla disconnessione, accordi collettivi.

### Technological Innovation and Minimum Daily Rest

**Objectives:** The paper provides some insights into the existence of a minimum period of daily rest, to be understood as a period of total unavailability to work. **Methodology:** After a brief reference to the existing regulatory framework for available time, the issue is examined in relation to so-called “agile work”. **Results:** Particular importance is the recognition of the right/duty to disconnect. **Limits and implications:** This right should be better specified by collective bargaining, with a wider application than agile work. **Originality:** The paper presents an analysis of the topic of minimum daily rest considering the challenges posed by digitisation.

**Keywords:** minimum daily rest, agile work, right/duty to disconnect, collective agreements.