Politica.eu

RIVISTA INTERDISCIPLINARE ON LINE

REVUE INTERDISCIPLINAIRE EN LIGNE

INTERDISCIPLINARY JOURNAL ON LINE

http://www.rivistapolitica.eu/

*Rivista scientifica accreditata da ANVUR per le aree 11, 12 (classe A), 14

CALL FOR PAPERS *POLITICA.EU* 2021

Il diritto alla disconnessione tra teoria e prassi

Intuizione dottrinale di inizio millennio (J.-E. RAY, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle*, in «Droit Social», 11/2002, pp. 939-944), il diritto alla disconnessione, inteso come diritto del lavoratore di disconnettersi dalle strumentazioni informatiche di lavoro come presupposto di una piena disconnessione fisica e intellettuale dal lavoro, si è andato affermando negli ultimi anni alla stregua di un diritto di nuova generazione (E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata,* in «Diritto delle relazioni industriali», 4/2017, p. 1032). Dopo essere stato riconosciuto a livello normativo nel contesto francese nel 2016 – dove già si era diffuso nella contrattazione collettiva nei primi anni dello scorso decennio –, il diritto alla disconnessione è stato introdotto in altri ordinamenti nazionali (tra i quali Italia, anche se solamente con riferimento al lavoro agile, e Spagna), fino ad essere promosso, nel gennaio del 2021, all'interno di una Risoluzione del Parlamento europeo, alla stregua di un diritto fondamentale (*Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione 2019/2181,INL*).

Nonostante il repentino successo nel dibattito pubblico – certamente connesso all'intensa crescita della connettività diffusa nell'ultimo decennio, ma anche, contingentemente, alla rivoluzione del lavoro da remoto nella crisi epidemiologica –, l'inquadramento concettuale del diritto alla disconnessione, così come delle condizioni per la sua implementazione, necessita di essere compiutamente definito e, a questo fine, risulta fondamentale uno sforzo interdisciplinare. La scienza giuridica – e, in particolare, la riflessione giuslavoristica – si è mossa per prima, forte del dato normativo, collocando il diritto alla disconnessione all'intersezione tra la tutela della salute del lavoratore, la conciliazione tra vita e lavoro e la sua vita privata (anche in termini di *privacy*), ed è impegnata in un'opera di definizione della natura del diritto e delle tecniche normative e contrattuali per garantirne effettività ed efficacia, a cominciare dalle specifiche responsabilità poste in capo al datore di lavoro in termini di approntamento delle misure di tutela.

Nell'ambito di uno sforzo di inquadramento concettuale, il diritto alla disconnessione, oltre che con riferimento alle nozioni stesse di orario di lavoro e di riposo, sembra porre delle fondamentali questioni rispetto al rapporto stesso tra persona e lavoro, anche in termini filosofici, antropologici e sociologici, dinanzi alle spinte manageriali verso una integrazione tra le due sfere dell'esperienza umana (*work-life blending* o *work-life integration*) e alle dinamiche della porosità dei tempi di vita e di lavoro (E. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in «International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations», 3/2016, pp. 280-300),

nonché alle opposte resistenze per una garanzia del corretto bilanciamento, che ne presuppone, in ogni caso, la distinguibilità.

Ancora, ai fini della comprensione e della analisi di questo diritto, risultano di particolare importanza le analisi delle condizioni culturali, tecniche e organizzative per la sua implementazione nonché dei relativi esiti, anche grazie al supporto di ricerche sul campo. In primo luogo, risultano di interesse a questo fine i processi organizzativi interni alle aziende e alle organizzazioni, anche in termini di maggiore o minore flessibilità temporale riconosciuta ai lavoratori nell'adempimento della prestazione: le modalità di esercizio della disconnessione e la scelta della connessione dipendono fortemente dal modello, di orario rigido oppure flessibile, utilizzato in azienda. Rilevano, poi, in maniera fondamentale anche gli aspetti formativi (riconosciuti dalla stessa normativa francese), relativi tanto ai lavoratori nello svolgimento della loro prestazione lavorativa quanto ai manager nella gestione delle forme flessibili di lavoro. Ancora, di fondamentale importanza risultano i profili relativi all'adesione psicologica se, come riconosciuto dal suo stesso proponente, questa non possa essere data per scontata, soprattutto per le generazioni di nativi digitali, per le quali la connettività è assurta a condizione della vita (J.-E. RAY, *Actualité des TIC. Tout connectés, partout, tout le temps?*, in «Droit Social», 6/2015, p. 520). Da questo punto di vista, particolare attenzione deve essere riconosciuta non soltanto alla diversa posizione soggettiva dei lavoratori con la dinamica connessione/disconnessione, che varia anche in ragione delle generazioni, ma anche al diverso impatto che l'attuazione/violazione del diritto può causare su lavoratori in ragione, ad esempio, di età, oneri di cura o altre condizioni soggettive.

26 marzo 2021

Il termine di scadenza per la sottomissione degli articoli, da indirizzare a redazione.rivistapolitica@gmail.com,
è il **31 dicembre 2021**.
NB: in allegato pagina-modello per la redazione del contributo.

Lingue: italiano, inglese, francese, spagnolo

The Right to Disconnect: Theory and Practice

Conceived as a scholarly brainchild at the beginning of the millennium (Ray 2002, 939-944), the right to disconnect – i.e. workers' right to disconnect from the technological tools used for work as a precondition for the physical and intellectual disconnection from their activity –has characterised the public and policy debate as a new generation right (Dagnino 2017, 1032).
After entering the French legal framework in 2016 – and, prior to that, national collective bargaining – the right to disconnect was introduced in other legislations – including Spain and Italy, though in the latter case it only concerned remote working. In January 2021, a Resolution of the European Parliament promoted it as a fundamental right (cf. European Parliament Resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect 2019/2181 (INL))
Despite its resonance in the public debate – also because of the growing connectivity and the recourse to remote work during the pandemic – the conceptual framework characterising the right to disconnect as well as the conditions for its implementation are far from being fully defined, so an

interdisciplinary effort is needed. Legal scholars – particularly labour law scholars – have been the first to conceive the right to disconnect as an aspect involving workers' health protection, work-life balance and privacy. Scholars are currently attempting to define the nature of this right and the regulatory and contractual tools to ensure its effectiveness (e.g. the employer's responsibilities when providing protective measures).
The right to disconnect poses challenges related to the notion of 'working time' and 'rest periods', affecting the relationship between individuals and work, which also has philosophical, anthropological and sociological dimensions. This is true when one considers the managerial thrust towards work-life blending or work-life integration, the porosity of the borders between work and life (Genin 2016, 280-300), and the attempts to draw a clear distinction in order to strike a proper balance between these two dimensions.
In order to understand this right, the cultural, technical and organizational conditions for its implementation play a major role, and so do possible outcomes and field research. In this respect, the organizational processes taking place in companies are particularly relevant, also in terms of the higher or lower time flexibility granted to workers when engaged in work. One might note that the ways connection and disconnection take place depend on the company's timetable model. Equally important is training – which is an aspect that has been regulated in French legislation – as it concerns both workers and managers in relation to working time management and tasks to be performed.
Psychological adhesion too seems to be relevant since, as acknowledged by its proponent, this component cannot be taken for granted, especially for digital natives for whom connectivity is a condition of life (Ray 2015, 520).
Therefore, specific attention must be paid not only to workers' view on connection and disconnection – which also vary according to generations – but also to the impact that the implementation or the violation of this right has on workers, for example in terms of age, caring responsibilities or other situations.

Cited Bibliography

Dagnino E., *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata,* «Diritto delle relazioni industriali», 2017, n. 4.

Genin E., *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, «International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations», 2016, n. 3.

Ray J.-E., *Actualité des TIC. Tout connectés, partout, tout le temps?*, «Droit Social», 2015, n. 6.

Ray J.-E., *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle*, «Droit Social», 2002, n. 11.

March 26, 2021

The final draft should be submitted to redazione.rivistapolitica@gmail.com
by **December 31, 2021**.
NB: attached form.

Languages: Italian, English, French, Spanish

Le droit à la déconnexion
entre théorie et praxis

Intuition doctrinale du début du millénaire (J.-E. RAY, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle*, dans «Droit Social», 11/2002, pp. 939-944), le droit à la déconnexion, entendu comme le droit du travailleur à se déconnecter de l'équipement informatique de travail comme préalable à une déconnexion physique et intellectuelle totale du travail, se signale depuis quelques années comme un droit de nouvelle génération (E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, dans «Diritto delle relazioni industriali», 4/2017, p. 1032). Après avoir été reconnu au niveau réglementaire dans le contexte français en 2016 - où il s'était déjà répandu dans la négociation collective dans les premières années de la dernière décennie -, le droit à la déconnexion a été introduit dans d'autres systèmes juridiques nationaux (dont l'Italie, bien que seulement en référence au télétravail, et l'Espagne), jusqu'à être promu, en janvier 2021, au sein d'une Résolution du Parlement européen, comme un droit fondamental (*Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 avec des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion 2019/2181,INL*).

Malgré le succès soudain dans le débat public - certainement lié à la croissance intense de la connectivité généralisée au cours de la dernière décennie, mais aussi, de manière contingente, à la révolution du travail à distance dans la crise épidémiologique -, le cadrage conceptuel du droit à la déconnexion, ainsi que des conditions de sa mise en œuvre, doit être pleinement défini et, à ce but, un effort interdisciplinaire est essentiel. La science juridique - et, en particulier, la réflexion sur le droit du travail - a été la première à se mettre à l'épreuve, forte de la donnée normative, en plaçant le droit à la déconnexion à l'intersection entre la protection de la santé du travailleur, la conciliation entre vie et travail, et sa vie privée, et elle est engagée dans un effort de définition de la nature du droit et des techniques normatives et contractuelles pour garantir son effectivité et son efficacité, en partant des responsabilités spécifiques de l'employeur en termes de prévision des mesures de protection.

Dans le cadre d'un essai de cadrage conceptuel, le droit à la déconnexion, ainsi qu'en référence aux notions mêmes de temps de travail et de repos, semble poser des questions fondamentales quant à la relation même entre la personne et le travail, également en termes philosophiques, anthropologiques et sociologiques, face aux poussées managériales vers une intégration entre les deux sphères de l'expérience humaine (*work-life blending* ou *work-life integration*) et à la dynamique de la porosité des temps de vie et de travail (E. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, dans «International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations», 3/2016, pp. 280-300), ainsi que les résistances opposées pour une garantie du bon équilibre, qui présuppose, en tout cas, sa distinguabilité.

Là encore, pour comprendre et analyser ce droit, il est particulièrement important d'analyser les conditions culturelles, techniques et organisationnelles de sa mise en œuvre ainsi que ses résultats, en s'appuyant également sur des travails sur le terrain. En premier lieu, les processus organisationnels au sein des entreprises et des organisations sont intéressants à cet égard, également en termes de flexibilité temporelle, plus ou moins grande, accordée aux travailleurs dans l'exécution de leurs services: les modalités d'exercice de la déconnexion et le choix de la connexion dépendent fortement du modèle, d'horaires rigides ou plutôt flexibles, utilisé dans l'entreprise. Les aspects de formation (reconnus par la législation française elle-même), qui concernent tant les travailleurs dans l'exécution

de leur travail que les managers dans la gestion des formes flexibles de travail, sont également d'une importance fondamentale. Là encore, les profils relatifs à l'adhésion psychologique sont d'une importance fondamentale si, comme le reconnaît son promoteur lui-même, celle-ci ne va pas de soi, surtout pour les générations de *digital natives*, pour qui la connectivité est devenue une condition de vie (J.-E. RAY, *Actualité des TICs. Tout connectés, partout, tout le temps...*, dans «Droit Social», 6/2015, p. 520). De ce point de vue, une attention particulière doit être accordée non seulement à la position subjective différente des travailleurs face à la dynamique de connexion/déconnexion, qui varie également en fonction des générations, mais aussi à l'impact différent que la mise en œuvre/violation du droit peut avoir sur les travailleurs en raison, par exemple, de l'âge, de la charge des soins ou d'autres conditions subjectives.

le 26 mars 2021

La date limite de soumission des articles à redazione.rivistapolitica@gmail.com
est fixée au **31 décembre 2021.**
NB : ci-jointe la page modèle pour la préparation de l'article

Langues: italien, anglais, français, espagnol

El derecho a la desconexión entre la teoría y la práctica

Intuición doctrinal del comienzo del milenio (J.-E. RAY, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle*, en "Droit Social", 11/2002, pp. 939-944), el derecho a la desconexión, entendido como el derecho del trabajador a desconectarse de los instrumentos informáticos del trabajo, como presupuesto de una plena desconexión física y intelectual del trabajo, ha ido surgiendo en los últimos años como un derecho de nueva generación (E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, en "Diritto delle relazioni industriali", 4/2017, p. 1032). Tras haber sido reconocido a nivel normativo en el ámbito francés en 2016 -donde ya se había extendido en la negociación colectiva en los primeros años de la década pasada -, el derecho a la desconexión fue introducido en otros ordenamientos jurídicos nacionales (entre ellos en Italia, aunque solo con referencia al trabajo ágil, y España), hasta ser promovido, en enero del 2021, dentro de una Resolución del Parlamento Europeo, como derecho fundamental (*Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a la desconexión 2019/2181, INL*).

A pesar del súbito éxito en el debate público - sin duda relacionado con el intenso crecimiento de la conectividad difundida en la última década, pero también, contingentemente, con la revolución del trabajo a distancia en la crisis epidemiológica -, el encuadre conceptual del derecho a la desconexión, así como de las condiciones para su aplicación, necesita ser plenamente definido y, para ello, es imprescindible un esfuerzo interdisciplinario. La ciencia jurídica - y, en particular, la reflexión jurídica laboral - fue la primera en moverse, fuerte del dato normativo, situando el derecho a la desconexión en la intersección entre la protección de la salud del trabajador, de la conciliación entre vida y trabajo y de su vida privada (también en términos de *privacy*), y está empeñada en un trabajo de definición del carácter del derecho y de las técnicas normativas y contractuales para garantizar su efectividad y eficacia, a partir de las responsabilidades específicas del empleador en cuanto a la preparación de las salvaguardias.

En el ámbito de un esfuerzo de encuadramiento conceptual, el derecho a la desconexión, mas allá de las nociones de tiempo, de trabajo y descanso, parece plantear cuestiones fundamentales respecto a la relación en sí misma entre persona y trabajo, también en términos filosóficos, antropológicos y sociológicos, frente a los impulsos de la gestion hacia una integración entre las dos esferas de la experiencia humana (*work-life blending* o *work-life integration*) y a la dinámica de la porosidad de los tiempos de vida y de trabajo (E. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, en «International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations», 3/2016, pp. 280-300), así como las resistencias contrapuestas para una garantía del correcto equilibrio, que presupone, en todo caso, su distinguibilidad.

Una vez más, para comprender y analizar este derecho, son especialmente importantes los análisis de las condiciones culturales, técnicas y organizativas para su implementación, así como sus resultados, también con el apoyo de la investigación de campo. En primer lugar, nos interesan los procesos organizativos dentro de las empresas y organizaciones, también en cuanto a la mayor o menor flexibilidad temporal concedida a los trabajadores en el desempeño de sus servicios: las modalidades de ejercicio de la desconexión y la elección de la conexión dependen en gran parte del modelo, de horario rígido o flexible, utilizado en la empresa. También son fundamentales los aspectos formativos (reconocidos por la legislación francesa), relativos tanto a los trabajadores en el desempeño de su trabajo como a los managers en la gestión de las formas flexibles de trabajo. Aún, son fundamentales los perfiles relativos a la adhesión psicológica si, como reconoce su proponente, ésta no puede darse por sentada, especialmente para las generaciones de nativos digitales, para quienes la conectividad se ha convertido en una condición de vida (J.-E. RAY, *Actualidad de las TIC. Tout connectés, partout, tout le temps...*, en «Droit Social», 6/2015, p. 520). Desde este punto de vista, debe prestarse especial atención no sólo a la diferente posición subjetiva de los trabajadores con la dinámica de conexión/desconexión, que también varía debido a las generaciones, sino también al diferente impacto que la aplicación/violación del derecho puede causar en los trabajadores debido, por ejemplo, a la edad, a los gastos de asistencia o otras condiciones subjetivas.

26 de Marzo de 2021

La fecha límite para enviar los artículos, a la dirección redazione.rivistapolitica@gmail.com, es el **30 de diciembre de 2021**.
NB: en anexo, el formato para la redacción del artículo.
Idiomas: Italiano, Inglés, Francés, Español

LA DIREZIONE

MICHELE ROSBOCH, UNIVERSITÀ DI TORINO

LORENZO SCILLITANI, UNIVERSITÀ DEL MOLISE

MODALITÀ DI CONSEGNA E VALUTAZIONE DEI CONTRIBUTI PROPOSTI

I lavori inviati alla rivista devono essere originali, ossia non pubblicati altrove, compresi tra un minimo di 10.000 e un massimo di 100.000 caratteri di lunghezza, spazi inclusi.

I contributi proposti vanno inviati per posta elettronica, con specifico riferimento alla sezione 'Studi e ricerche', al seguente indirizzo: redazione.rivistapolitica@gmail.com

Gli articoli sono pubblicati dopo essere stati accettati previa valutazione (o su invito, ma solo in casi eccezionali) secondo la procedura del *double blind peer review*.

Onde assicurare l'anonimato dell'articolo, i nomi degli autori, gli indirizzi completi delle istituzioni di appartenenza, la posizione accademica o professionale e gli indirizzi e-mail e un contatto telefonico non devono comparire nell'articolo, ma in un file a parte, nel quale si avrà cura di ripetere anche il titolo del contributo proposto. Per la stessa ragione, gli autori sono pregati di rendere anonimo il proprio articolo evitando riferimenti diretti alla propria persona o ai propri lavori.

Gli autori dovranno includere, nel contributo proposto, un *abstract* in inglese, di non oltre 800 caratteri, e l'indicazione di cinque *key-words*.

Politica.eu informa gli autori dell'avvenuta ricezione della proposta di contributo via e-mail in un termine massimo di dieci giorni.

I lavori saranno sottoposti ad un processo di doppia valutazione esterna, in forma scritta, da parte di pari, secondo il metodo "doppio cieco", volto ad assicurare un reciproco anonimato (sistema del *double-blind peer review*). Le valutazioni vengono conservate in un apposito archivio, in modo da salvaguardarne la riservatezza.

La Direzione scientifica di *Politica.eu*, sentita la Segreteria di Redazione, seleziona volta per volta due revisori, all'interno di un elenco di esperti esterni individuati tra i professori e ricercatori universitari delle discipline filosofico-politiche e giuridiche, storico-politiche e giuridiche, sociologico-politiche e giuridiche, e affini, italiani e stranieri, ai quali invierà l'articolo, chiedendo loro di valutarlo entro un mese. L'esito della valutazione esterna verrà notificato agli autori entro un termine massimo di sessanta giorni a partire dall'avviso di ricezione dell'articolo.

Soltanto dopo aver ricevuto i giudizi richiesti *Politica.eu* prenderà la decisione finale in merito alla pubblicazione.

Se i giudizi dei revisori anonimi sono entrambi favorevoli, l'articolo sarà accettato per la pubblicazione. Se i giudizi dei due revisori sono nettamente discordanti, il lavoro verrà sottoposto ad un terzo revisore anonimo.

Se almeno uno dei giudizi dei revisori è favorevole, ma suggerisce cambiamenti, l'articolo sarà rimesso all'autore con l'invito a prendere in considerazione i commenti e a rinviarlo dopo aver apportato le modifiche, seguendo i suggerimenti formulati. Ricevuto l'articolo con le correzioni, la Segreteria di Redazione esaminerà se sono stati tenuti in considerazione le osservazioni e i commenti avanzati. In caso positivo, l'articolo sarà accettato per la pubblicazione. Se, invece, constaterà che non sono state tenute in considerazione le osservazioni formulate, procederà al rifiuto dell'articolo.

Se i giudizi dei revisori sono entrambi negativi, il contributo si intende definitivamente non accolto.

CRITERI REDAZIONALI: ISTRUZIONI PER GLI AUTORI

Formattazione del testo: Calibri a 12 pt. Interlinea 1,15. Rientro della prima riga di ciascun periodo di 0,75. Giustificare il testo. Per ciò che concerne le note va utilizzato sempre il carattere Calibri a 10pt ed interlinea 1, senza rientro, testo giustificato.

Il testo può essere organizzato in paragrafi, il cui titolo va formattato in ***grassetto*** e ***corsivo***:
es. ***1. I fallimenti della razionalità utopica*.**

Nel testo, in nota e nei riferimenti bibliografici, usare sempre (citazione, enfasi, menzione) le virgolette doppie ad angolo (« ») e solo all'interno di queste le virgolette alte doppie (" "). Per gli incisi utilizzare i trattini di lunghezza media (–).

Il termine 'Stato' va sempre con l'iniziale maiuscola. Gli acronimi vanno in alto-basso (es.: Esi; Puf; Onu).

Le citazioni lunghe (ossia quelle che superano le quattro righe), dovranno essere indicate con carattere Calibri a 10 pt, interlinea 1,15. Il rientro di tutto il testo della citazione dovrà essere di 1cm sia a destra sia a sinistra. Es:

> ciò che gli uomini hanno fatto di meglio; […] ciò che nell'uomo trascende gli uomini o, almeno, ciò che, in alcuni uomini, ha realizzato l'umanità essenziale. [E] se si deve amare qualcosa nell'umanità, al di fuori di persone scelte, è meglio certamente amare l'umanità essenziale, di cui i grandi uomini sono l'espressione e il simbolo.

Citazioni bibliografiche nelle note a piè di pagina, numerate in cifre arabe, i riferimenti bibliografici vanno inseriti secondo il «sistema all'americana»: l'iniziale puntata del nome e il cognome dell'autore, l'anno di pubblicazione del lavoro e – se trattasi di citazione o riferimento puntuale a un concetto o frase dell'opera – le pagine cui ci si riferisce. Es.: S. Marzocchi, 2011, 68-70.

Riferimenti bibliografici alla fine del testo. Alla fine del testo i riferimenti bibliografici vanno elencati in ordine alfabetico secondo il cognome degli autori [in MAIUSCOLETTO] e, per ciascun autore, nell'ordine cronologico di pubblicazione delle opere, seguendo le regole desumibili dai seguenti esempi:

BUSSANI Mauro, 2010, *Il diritto dell'Occidente*. Einaudi, Torino.

FERRY Luc e RENAUT Alain, 2007, *Philosophie politique*. Puf, Paris.

HEGEL Georg Wilhelm Friedrich, 1993, *Lezioni di filosofia del diritto*, Istituto Suor Orsola Benincasa, Napoli (ed. or. *Die Philosophie des Rechts*. Klett-Cotta, Stuttgart, 1983).

GOZZI Gustavo, 1999, «Jürgen Habermas e Robert Alexy: morale, diritto e democrazia discorsiva». In *Filosofi del diritto contemporanei*, a cura di Gianfrancesco Zanetti, 287-314. Raffaello Cortina Editore, Milano.

VIOLA Francesco, 2013, «Religione civile: uso e abuso di un concetto». In *Rivista di filosofia del diritto*, n. speciale: 103-120.

ALTHUSSER Louis, 2008, «Sul giovane Marx (questioni di teoria)». In ID, *Per Marx*. Mimesis, Milano.

POSSENTI Vittorio, 2013, «Biopolitica, biodiritto e nichilismo tecnologico». Paper presentato al seminario di Bioetica, Università di Foggia, 11 Aprile.

BECCHI Paolo, CUNICO Gerardo e MEO Oscar (a cura di), 2005, *Kant e l'idea di Europa*. Il Melangolo, Genova.

CANULLO Carla, 2012, «Patire l'immanenza» ne *L'essence de la manifestation* di Michel Henry: possibilità di un ossimoro». In *Dialegesthai. Rivista telematica di filosofia* (in linea), anno 14, in: http://mondodomani.org/dialegesthai/ (citare eventuale numero della rivista, ed eventuale numerazione delle pagine dell'articolo).

NB:

1. A seconda della lingua di pubblicazione del testo citato, l'espressione "edited by" sarà sostituita da "a cura di", "sous la direction de", "herausgegeben von"; analogamente l'espressione "ed./eds." sarà sostituita dalle corrispondenti abbreviazioni nelle altre lingue.
2. Nel caso di titoli in lingua inglese, si prega di utilizzare sempre le maiuscole per le iniziali di verbi, sostantivi e aggettivi.
3. Nel caso di opere con *due* autori, i nomi e cognomi degli autori vanno indicati secondo le regole generali, separati dalla virgola e senza l'uso di "e" o "and".