

L'impatto della digitalizzazione sul diritto del lavoro tra produzione non subordinate e dipendenza tecnologica

Melania Carteri

Sommario. 1.Premessa. 2. Il rapporto di lavoro che cambia. 3. La dipendenza tecnologica del lavoratore: l'iperconnessione. 4. Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza: lo stress da lavoro correlato. 5. Conclusioni.

1. Premessa

Il diritto del lavoro è profondamente investito da un cambiamento antropologico che celebra la persona del lavoratore ed esalta il riferimento umanistico alla sua dignità e alle sue libertà fondamentali⁸⁰, quali diritti umani riconosciuti da tempo dalla comunità internazionale⁸¹.

Oggi più che mai la persona è collocata al centro di un progetto antropocentrico. Il più recente regolamento europeo in tema di IA⁸² dà rilievo, nel primo considerando, al dover essere dell'IA una tecnologia antropocentrica che «dovrebbe fungere da strumento per le persone, con il fine ultimo di migliorare il benessere degli esseri umani»⁸³.

Miglioramento possibile considerati i nuovi contesti organizzativi fortemente digitalizzati, in cui il lavoratore digitale può sperimentare gli effetti fertili della gestione del lavoro in un tempo e in uno spazio suoi alleati e l'accrescimento di una diversa libertà nell'adempimento della prestazione lavorativa, che lo indirizzano verso l'acquisizione di un'autonomia in senso sostanziale⁸⁴. Lo smart working, ribattezzato nella normativa nazionale come lavoro

⁸⁰ Per un approfondita analisi dei diritti fondamentali in materia di diritto del lavoro si rinvia a: V.B. VENEZIANI, *Il lavoro tra l'ethos del diritto ed il pathos della dignità*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, 257 ss.; C. SALAZAR, *La Costituzione interpretata dalle parti sociali*, in *Costituzionalismo.it*, 2, 2018, 12 ss.; R. DEL PUNTA, *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, 2, 2019, 104 ss.; C. PISANI, *Dignità del lavoro e reddito di cittadinanza: un'antitesi*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1, 2019, 118 ss.; A. APOSTOLI, *La dignità sociale come orizzonte dell'uguaglianza nell'ordinamento costituzionale*, *Costituzionalismo.it*, 3, 2019, 15 ss.; B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro 'tridimensionale': valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in R. DEL PUNTA (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, Firenze, 2022, 45 ss.

⁸¹ Commissione mondiale sul futuro del lavoro, *Lavorare per un futuro migliore*, OIL, Ginevra, 2019 disponibile su <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/rapporto-della-commissione-mondiale-sul-futuro-del-lavoro>, pagina 41, riferendosi in modo particolare alla *Dichiarazione universale sui diritti dell'uomo del 1948* che riconosce all'art. 25 il diritto ad un tenore di vita adeguato per la salute ed il benessere e al *Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali* del 1966 che riconosce all'art. 7 lett b, il diritto a condizioni di lavoro sicure e salubri.

⁸² Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale).

⁸³ Reg. (UE) 2024/1689, considerando 1.

⁸⁴ Sulla diversa libertà cui è esposto il nuovo lavoratore si rinvia a: F. BUTERA, *Dal lavoro agile alla new way of working*, in G. MARI, F. AMMANATI, S. BROGI, T. FAITINI, A. FERMANI, F. SEGHEZZI, A. TONARELLI (a cura di), *Idee di lavoro e di ocio per la nostra civiltà*, Firenze University Press, Firenze, 2024, 1553 ss.; ID., *Organizzazione*

agile (art. 22 d. lg. 22 maggio 2017, n. 81)⁸⁵, è esempio vincente di istituto generativo del rapporto di lavoro⁸⁶, in cui il concetto di fuori dal lavoro accede a dentro al lavoro e rende il contesto lavorativo, per l'appunto sempre più digitalizzato, permeabile con la vita personale. Il lavoro a distanza consente al lavoratore di gestire il suo tempo lavorativo scegliendo uno spazio personalizzato e de-gerarchizzato, la smart home, esempio concreto del nuovo spazio domestico, attraversato dall'internet delle cose che facilita il raggiungimento del risultato e al contempo rende più agevoli le modalità di conseguimento, in quanto spazio modellato sulle specificità della persona del lavoratore, sempre più, creativa, formata, informata, indipendente. Infatti, il lavoratore nel nuovo spazio digitale dà e riceve formazione ed informazione in una circolazione «illimitata» di dati. Questi rappresentano la materia prima del mercato unico digitale⁸⁷ il cui uso intelligente è in grado di produrre un effetto trasformativo su tutti i settori dell'economia. L'uso ottimale dell'informazione, «condizione preliminare per l'attuazione dei principi propri dello stato democratico»⁸⁸, consente l'ottenimento di potenziali vantaggi in termini di miglioramento della qualità della vita e delle condizioni di lavoro. Allo stesso tempo la partecipazione illimitata alla realtà informazionale raggiungibile attraverso i più avanzati strumenti tecnologici che rendono la persona sempre connessa, consegna il lavoratore ad un futuro di dipendenze. L'iperconnessione, esempio di uso smodato di nuove tecnologie, quali tablet, smartphone, è responsabile di ripercussioni negative sulla salute del lavoratore, quindi, sul suo benessere personale e lavorativo ed è, al contempo, poco controllabile, considerata l'onnipresenza del digitale nella vita di ciascuno.

Dinnanzi a questo scenario la disciplina lavoristica è chiamata ad interrogarsi sul rapporto di lavoro che cambia, attribuendo nuovi ruoli al lavoratore, potenziato dalla tecnologia: da un lato egli ottiene «un riconoscimento in grado di superare il proprio status di subordinazione»⁸⁹: il lavoratore agile, pur formalmente dipendente, gode di una «diversa libertà» di organizzazione temporale e spaziale della prestazione lavorativa; dall'altro si

5.0 e una nuova idea di lavoro, in G. MARI, F. AMMANNATI, S. BROGI, T. FAITINI, A. FERMANI, F. SEGHEZZI, A. TONARELLI, (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze University Press, Firenze, 2024, 1503 ss.; S. BELLOMO, *Tempo di lavoro, modernità, autonomia individuale: considerazioni ispirate (d)alla lezione di Giuseppe Santoro Passarelli*, *Lav. Dir. Eur.*, 1, 2023, 1 ss.; A. PERULLI, *Il diritto del lavoro tra libertà, riconoscimento e non-dominio*, in *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, cit., 101 ss.

⁸⁵ Sul lavoro a distanza si rimanda a: M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *WP CSDLE* 335/2017, 1 ss.; M.T. CARINCI, A. INGRAO, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, *Labour & Law Issues*, 7, 2, 2021, 11 ss.; P. ICHINO, *Lo smart working e il tramonto della summa divisio tra lavoro subordinato e autonomo*, *Lav. Dir. Eur.*, 1, 2021, 2 ss.

⁸⁶ B. CARUSO, *Capability e diritto del lavoro: non solo teoria. Dialogando con Riccardo del Punta*, in *WP CSDLE* "Massimo D'Antona".IT 479/2024, 14.

⁸⁷ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Completare un mercato unico digitale sicuro per tutti. Contributo della Commissione alla riunione informale dei leader dell'UE sulla protezione dei dati e il mercato unico digitale*, Sofia 16 maggio 2018, Bruxelles, 15.5.2018 COM(2018).

⁸⁸ Corte cost. 12 aprile 2005, n. 151.

⁸⁹ M.G. MILITELLO, *L'impresa sostenibile tra riconoscimento e redistribuzione. Dialogando con Bruno Caruso*, *Biblioteca '20 Maggio' - Collective Volumes* 2024, 25.

assiste ad «una polarizzazione nella rivoluzione digitale che, applicata al lavoro e alla sua organizzazione sociale e giuridica, agisce vuoi quale fattore di una produzione non subordinante, vuoi come una imposizione riproduttiva della dipendenza tecnologica»⁹⁰.

2. Il rapporto di lavoro che cambia

Lo scenario dicotomico appena annunciato invita a riflettere innanzitutto su un mutato rapporto di lavoro che prende le distanze dal concetto di subordinazione classica, retto sull'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, modificandosi l'organizzazione della prestazione lavorativa, i ruoli e l'elemento fiduciario, essenza della prestazione lavorativa subordinata.

Nel lavoro agile, è particolarmente evidente una disciplina in bilico tra subordinazione in senso formale ed autonomia in senso sostanziale⁹¹, producendosi «incertezze di sussunzione nelle fattispecie duali del novecento: lavoro subordinato e lavoro autonomo, ma anche incertezze a valle in ragione delle conclamate insufficienze e inadattabilità per quel che concerne le tutele standard e tipiche del lavoro subordinato»⁹².

Il concetto di imposizione subordinante della prestazione lavorativa richiama, infatti, un «vecchio» modello di divisione del lavoro tipico del XX secolo, che riflette l'impostazione di un ordinamento normativo risalente al 1942, in cui è sigillato «quel principio generale di gerarchia che costituisce il substrato sul quale si innesta (e si spiega) il vincolo di subordinazione, che è la caratteristica del rapporto di lavoro, denominato, appunto, subordinato»⁹³.

Infatti, elemento caratteristico della subordinazione consiste nell'essere il lavoro (intellettuale o manuale) prestato dal lavoratore «alle dipendenze e sotto la direzione» dell'imprenditore (art. 2094 c.c.). L'attività di lavoro svolta «alle dipendenze» del datore di lavoro ha come conseguenza una limitazione della libertà personale del lavoratore. La prestazione resa «sotto la direzione» del datore implica, che quest'ultimo, attraverso il potere direttivo impartisca istruzioni al lavoratore sul come, sul dove e sul quando della prestazione. Tali due tratti distintivi del vincolo di subordinazione stridono con il modello di lavoro agile improntato su flessibilità oraria e libertà di scelta del luogo di lavoro, diverso dalla sede aziendale. Il lavoratore è diversamente vincolato al rispetto dei tempi e del luogo di lavoro, categorie lavoristiche che permangono ma vengono ridimensionate, in quanto egli può concordare la gestione di tempo e spazio di lavoro con il datore di lavoro. Così, con l'avvento dell'era digitale il lavoratore riscopre una libertà nel lavoro, che lo rende «un autonomo artefice della propria vita»⁹⁴, in quanto può scegliere la gestione del proprio tempo e del proprio spazio lavorativi, pur dipendendo formalmente dal datore ed un

⁹⁰ A. PERULLI, V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2022, 141.

⁹¹ B. CARUSO, op. ult. cit., 235 ss.

⁹² B. CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, cit., 235.

⁹³ C. PISANI, *Norme fondamentali commentate di diritto del lavoro, Ordinamento sistematico*, Giappichelli, Torino, 10.

⁹⁴ R. DEL PUNTA, *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, cit., 121.

«produttore e creatore autonomo»⁹⁵, in quanto partecipe autonomo e responsabile di una produzione non subordinante.

Allo stesso tempo risulta variato il vincolo fiduciario: da un lato, si assiste ad un indebolimento dell'elemento fiduciario per la mancanza di contatto personale e di relazione tra datore e lavoratore⁹⁶, sostituiti dall'impiego della tecnologia e dal diverso luogo di lavoro per svolgere la prestazione lavorativa. Dall'altro, il vincolo fiduciario ne discende potenziato. La figura datoriale, infatti, sostiene l'autonomia organizzativa e gestionale del lavoratore e modella il suo potere di organizzazione «allineandosi ed alleandosi» alla figura del «nuovo lavoratore» il quale assume nuovi ruoli che richiedono maggiori professionalità, competenze, formazione, responsabilità⁹⁷. Di conseguenza, il lavoro subordinato risulta modificato nei tratti tipici delle mansioni, ossia comando, gerarchia, controllo. Così, il lavoratore è in grado di restituire all'organizzazione responsabilità di risultati, innovazione, servizio⁹⁸.

Il positivo scenario prodotto dal progresso tecnologico è sostenuto anche dall'ordinamento europeo, che riconosce nell'IA «una famiglia di tecnologie in rapida evoluzione che contribuisce al conseguimento di un'ampia gamma di benefici a livello economico, ambientale e sociale nell'intero spettro delle attività industriali e sociali»⁹⁹.

Questi confortanti aspetti del lavoro digitale sembrano, dunque, preponderanti, soprattutto se si analizzano i risultati benefici, sul piano della salute, prodotti da tale modalità lavorativa: il lavoro agile, infatti, rappresenta un utile strumento di conciliazione vita-lavoro, che sul piano della efficienza, consentendo di ottenere il miglioramento della qualità del lavoro erogato, in termini di rendimento-produttività. Entrambi i risultati favoriscono il benessere del lavoratore, che riesce a soddisfare, attraverso un'impostazione dell'attività lavorativa da svolgersi in modo conciliante con i tempi di vita personali e familiari, aspirazioni di autonomia spaziale, temporale ed esistenziale¹⁰⁰. Ci si avvia verso un lavoro che include anche il workplace within, ossia il posto di lavoro che sta dentro le persone con le proprie storie lavorative e personali, la loro formazione, le loro aspirazioni e potenzialità¹⁰¹.

Tuttavia, rilevano ulteriori aspetti che impongono di ripensare il positivo quadro di benefici discendenti dall'effetto di innovazione tecnologica. Emergono infatti orizzonti paradossali in grado di incidere negativamente sulle condizioni di vita e di salute del lavoratore, rischiando di trasformare la persona del lavoratore in un vero e proprio «dipendente tecnologico».

⁹⁵ B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro 'tridimensionale': valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, cit. 46.

⁹⁶ A. LEVI, *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*, cit., 14 ss.

⁹⁷ F. BUTERA, *Organizzazione 5.0 e una nuova idea di lavoro*, cit., pagina 1504.

⁹⁸ F. BUTERA, op. ult. cit., 151 ss.

⁹⁹ Regolamento (UE) 2024/1689, considerando n. 4.

¹⁰⁰ R. DEL PUNTA, *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, cit., 41.

¹⁰¹ F. BUTERA, *Dal lavoro agile alla new way of working*, cit., 1561.

3. La dipendenza tecnologica del lavoratore: l'iperconnessione

Il regolamento europeo, nell'elogiare le potenzialità dell'IA¹⁰², riconosce anche i possibili effetti pregiudizievoli sugli interessi pubblici e sui diritti fondamentali, compresi i rischi per la salute, legati alle circostanze relative all'applicazione, all'utilizzo e al livello di sviluppo della tecnologia¹⁰³.

Tra questi rischi si menzionano quelli legati al fenomeno dell'iperconnessione¹⁰⁴, il cui significato non lascia intendere fraintendimenti circa l'esser costantemente in connessione dell'individuo. Esso può considerarsi «il Presente Assoluto» della persona, frutto di un desiderio compulsivo di una vita in diretta¹⁰⁵, in cui «l'idea di poter raggiungere tutti e di poter essere raggiunti in qualsiasi momento è un elemento «vitale» della nostra identità sociale»¹⁰⁶, e dalla cui astensione ne discende uno stato di afflizione sulla psiche umana¹⁰⁷. L'iperconnessione è un fenomeno associabile a ciascun individuo, quale utente della rete¹⁰⁸ ed utilizzatore a scopi personali della tecnologia.

In ambito lavorativo, l'iperconnessione del lavoratore è data dall'uso smodato e senza adeguate pause di dispositivi tecnologici come computer, smartphone, tablet per svolgere l'attività lavorativa ed è particolarmente associata ai lavoratori che svolgono la loro prestazione a distanza, come i lavoratori agili¹⁰⁹.

L'utilizzo di strumenti tecnologici mette tali lavoratori nelle condizioni di lavorare più intensamente e di riposare meno rispetto ai lavoratori che svolgono la loro prestazione all'interno dei locali aziendali, «inducendo spesso i lavoratori a sentirsi obbligati, anche inconsapevolmente, a farlo»¹¹⁰, rendendosi così reperibili in qualsiasi momento¹¹¹.

Il principale motivo di indagine risiede nel comprendere a quali rischi possa andare incontro un lavoratore soggetto ad una elevata connessione.

¹⁰² Considerando n. 4.

¹⁰³ Regolamento (UE) 2024/1689, considerando n. 5.

¹⁰⁴ Sull'uso esagerato di tecnologia si rimanda a: M.C. CATAUDELLA, *Iper-connessione dei lavoratori: la nozione di stress lavoro-correlato come possibile risposta all'inadeguatezza del diritto alla disconnessione*, in *Mass. Giur. Lav.*, 4, 2024, 687 ss.; M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in *Mass. Giur. Lav.*, 4, 2021, 853 ss.; O. MORAND, B. CAHOUR, V. GROSJEAN, M.E. BOBILLIER-CHAUMON, *Digital overconnectivity at work: a qualitative and quantitative study. Le travail humain*, 2023, 86 (2), 93 ss.; A. GANDINI, *Disconnection or hyperconnectivity? Remote work and the case of Italian south working*, in K. ALBRIS, K. FAST, F. KARLSEN, A. KAUN, S. LOMBROG, T. SYVERTSEN (a cura di), *The digital backlash and the paradoxes of disconnection*, Nordicom, University of Gothenburg, 2024, 215 ss.

¹⁰⁵ V. MAGRELLI, *Repubblica*, 7 dicembre 2013, 35.

¹⁰⁶ F. DELZIO, *Avvenire*, 17 dicembre 2016, 3.

¹⁰⁷ F. DELZIO, *Avvenire*, 17 dicembre 2016, 3.

¹⁰⁸ A. LEVI, op. ult. cit., 14.

¹⁰⁹ M.C. CATAUDELLA, *Iper-connessione dei lavoratori: la nozione di stress lavoro-correlato come possibile risposta all'inadeguatezza del diritto alla disconnessione*, cit., 687 ss.

¹¹⁰ M.C. CATAUDELLA, *Iper-connessione dei lavoratori: la nozione di stress lavoro-correlato come possibile risposta all'inadeguatezza del diritto alla disconnessione*, cit., 687.

¹¹¹ La dipendenza dalla tecnologia e quindi il rendersi sempre raggiungibili dall'informazione è resa evidente dalla frequenza con cui, via mail, si registrano, le comunicazioni di lavoro e dalla riduzione dei tempi di risposta che prescindono dagli ordinari orari lavorativi estendendosi, talvolta, ai giorni di riposo settimanale.

Molto probabile è il prodursi di una frattura tra tempo destinato al lavoro e tempo dedicato al sé, con il rischio di significativa invadenza del lavoro nella vita personale, descritto dal fenomeno della c.d. *time porosity*¹¹² indicante «le possibili forme di interferenza tra ciò che è considerato tempo di lavoro e ciò che è considerato tempo personale»¹¹³. La stretta permeabilità tra lavoro e vita personale produce una sovrapposizione strutturale tra tempo di lavoro e tempo personale¹¹⁴, tradendo la prospettiva della conciliazione vita-lavoro. Vieppiù, la difficoltà a perimetrare i confini tra dentro e fuori il lavoro sembra rendere la definizione di orario di lavoro ormai «desueta e inadeguata a rispondere alle mutate esigenze, in cui il lento superamento del modello capitalista della subordinazione è evidente»¹¹⁵.

Nella diversa libertà di adempimento della prestazione lavorativa resa possibile dalla flessibilità organizzativa si cela, infatti, la trappola della dipendenza. L'iper-disponibilità del dipendente non rende la prestazione più efficiente, anzi ne riduce la produttività, compromettendo non solo la qualità del lavoro, ma anche la qualità della vita, quindi, il benessere del lavoratore.

La riflessione invita dunque a prendere in considerazione lo stato dell'arte dell'ordinamento in materia di salute e sicurezza del lavoratore dinnanzi al dilagante sviluppo di tecnologie che espone sempre più i lavoratori allo stress da lavoro correlato e alle nuove malattie psico-sociali in grado di produrre effetti pregiudizievoli sulla salute e sulla sicurezza del lavoratore. Da ciò discenderà una presa di coscienza circa la difficoltà di operare un bilanciamento tra le due condizioni in tensione analizzate: diversa libertà del lavoratore e sua dipendenza tecnologica.

4. Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza: lo stress da lavoro correlato

L'attuale quadro normativo in materia di salute e sicurezza del lavoratore cerca di adeguarsi alle istanze del lavoratore condizionato dalle trasformazioni del suo tempo.

Il datore di lavoro è chiamato a fare i conti con un ordinamento che riconosce la fattispecie dello stress da lavoro correlato nell'art. 28 del d. l. g. 81/2008¹¹⁶ come modificato dalla

¹¹² Su tale concetto si rinvia a M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in *Mass. Giur. Lav.*, 4, 2021, 855 ss.; I. MOSCARITOLO, «*Time Porosity*»: una chiave di lettura per la nuova realtà del tempo di lavoro, in *Bollettino Adapt*, 13 febbraio 2017, disponibile su <https://www.bollettinoadapt.it/time-porosity-una-chiave-di-lettura-per-la-nuova-realta-del-tempo-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*, 32, 3, 2016, 280 ss.

¹¹³ I. MOSCARITOLO, «*Time Porosity*»: una chiave di lettura per la nuova realtà del tempo di lavoro, cit., disponibile su <https://www.bollettinoadapt.it/time-porosity-una-chiave-di-lettura-per-la-nuova-realta-del-tempo-di-lavoro/>.

¹¹⁴ M.C. CATAUDELLA, op. ult. cit., 855 ss.

¹¹⁵ I. MOSCARITOLO, «*Time Porosity*»: una chiave di lettura per la nuova realtà del tempo di lavoro, cit., disponibile su <https://www.bollettinoadapt.it/time-porosity-una-chiave-di-lettura-per-la-nuova-realta-del-tempo-di-lavoro/>.

¹¹⁶ Attraverso l'art. 28 del d. l. g. 81/2008, la fattispecie dello stress da lavoro correlato entra a pieno titolo nell'ordinamento. Nell'art. 2087 c.c. può considerarsi ricompresa la tutela del prestatore di lavoro dalla

legge 30 luglio 2010, n. 122. Qui il legislatore considera lo stress da lavoro correlato quale rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori. L'art. 28 del d. lg. 81/2008 impone, infatti, al datore di lavoro di valutare i rischi che da esso discendono, adottando le misure preventive necessarie (art. 17 e 28 d. lg. 81/2008) a garantire un ambiente di lavoro che tuteli la salute e la sicurezza del lavoratore (art. 2087 c.c. e d. lgs. 81/2008).

Tale posizione è sostenuta dai più recenti orientamenti giurisprudenziali¹¹⁷ che hanno optato per estendere, «per la sua funzione di norma di ‘apertura, integrazione e chiusura’ del sistema prevenzionistico»¹¹⁸, il campo di applicazione dell'art. 2087 c.c. «a qualunque fatto illecito da cui sia derivata la violazione di interessi protetti del lavoratore al più elevato livello dell'ordinamento quali, l'integrità psicofisica, la dignità, l'identità personale, la partecipazione alla vita sociale e politica»¹¹⁹.

L'art. 2087 c.c. costituisce il «vero pilastro normativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro [...] autentico ‘architrave’ del sistema di tutela»¹²⁰. Tale disposizione che tutela l'integrità psicofisica e la personalità morale del lavoratore nello svolgimento della prestazione lavorativa, costituisce una proiezione dell'art. 32 Cost. ed estende la garanzia del diritto e dell'interesse alla salute nei luoghi di lavoro, intesa come tutela di un ambiente lavorativo salubre¹²¹.

Il contesto organizzativo digitalizzato, sia che si tratti della sede fisica aziendale, sia che si tratti dell'ambiente domestico o di qualunque altro luogo scelto dal lavoratore, deve essere tale da garantire la tutela di salute e sicurezza del lavoratore che utilizza dispositivi tecnologici per svolgere la prestazione lavorativa. Ciò, in linea con la funzione di norma in bianco riconosciuta dalla giurisprudenza¹²² all'art. 2087 c.c., che estende la garanzia della disposizione anche alla fattispecie dello stress da lavoro correlato, causato da un ambiente di lavoro stressogeno. A conferma di ciò, si considera possibile farvi rientrare nella disciplina di cui all'art. 2087 c.c. anche l'ipotesi di stress da lavoro associato all'utilizzo di dispositivi tecnologici, soprattutto in considerazione di quanto disposto dall'art. 18 c. 2

fattispecie dello stress da lavoro correlato, come tutela da lesioni alla personalità morale del lavoratore. In tal senso si esprime la giurisprudenza della Corte di cassazione (Cass., Sez. Lav., 21 febbraio 2024, n. 4664; Cass., Sez. Lav., 19 ottobre 2023, n. 29101).

¹¹⁷ In materia di salute e sicurezza del lavoratore si rimanda alle sentenze della Corte di cassazione in tema di risarcimento del danno a causa di un ambiente lavorativo stressogeno: Cass. 16 febbraio 2024, n. 4279; Cass. 21 febbraio 2024, n. 4664; Cass. 19 gennaio 2024, n. 2084; Cass. 12 febbraio 2024, n. 3791.

¹¹⁸ D. GAROFAL, *L'art. 2087 c.c. tra vis expansiva e responsabilità oggettiva*, in *Mass. Giur. Lav.*, 4, 2024, 621.

¹¹⁹ Cass., Sez. Lav., 21 febbraio 2024, n. 4664; Cass., Sez. Lav., 19 ottobre 2023, n. 29101. In tema di risarcimento del danno provocato da un ambiente lavorativo stressogeno, si rimanda alle seguenti pronunce: Cass. 16 febbraio 2024, n. 4279; Cass. 21 febbraio 2024, n. 4664; Cass. 19 gennaio 2024, n. 2084; Cass. 12 febbraio 2024, n. 3791.

¹²⁰ C. PISANI, *Le nuove frontiere dell'obbligo di sicurezza: l'organizzazione del lavoro tra efficienza e benessere*, in *Mass. Giur. Lav.*, 4, 2024, 753 ss.

¹²¹ A livello internazionale si rimanda alla Dichiarazione universale sui diritti dell'uomo del 1948 che riconosce all'art. 25 il diritto ad un tenore di vita adeguato per la salute ed il benessere e al Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali del 1966 che riconosce nell'art. 7, lett. b), il diritto a condizioni di lavoro sicure e salubri.

¹²² Cass., sez. lav., 14 maggio 2024, n. 13283; Cass., sez. lav., 11 novembre 2022, n. 33428; Cass., sez. lav., 16 dicembre 2019, n. 33133; Cass., sez. lav., 21 giugno 2019, n. 16749; Cass. 20 aprile 1998, n. 4012.

della l. 81/2017, secondo cui «il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa». Pertanto, «essere responsabile della 'sicurezza... degli strumenti tecnologici' significa anche evitare una utilizzazione degli stessi che possa pregiudicare la salute fisica e mentale del lavoratore»¹²³. Ciò significa che nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il datore di lavoro è tenuto a prevenire lo stress da lavoro associato all'uso esagerato e senza adeguate pause di dispositivi tecnologici¹²⁴. Sul punto, occorre precisare che lo stress da lavoro correlato può assumere i tratti tipici del technostress¹²⁵ e del burnout¹²⁶.

Il technostress è considerato «a psychosomatic illness that involves either anxiety over using technological equipment, or overidentification with the computer»¹²⁷, tipico disagio moderno «caused by an individual's inability to cope with and regulate their use of communication technologies in a healthy way»¹²⁸.

Il techno-stress è dunque causato dall'uso sfrenato di tecnologie informatiche. Lo stress discende da alcuni fattori definiti, technostress creators, tra i quali rileva la c.d. Techno Invasion, in grado di comportare una compressione psicologica dei lavoratori che entrano in contatto con la tecnologia e dalla quale sentono di poter essere raggiunti in qualunque

¹²³ M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, cit., 860.

¹²⁴ M. C. CATAUDELLA, *Iper-connesione dei lavoratori: la nozione di stress lavoro-correlato come possibile risposta all'inadeguatezza del diritto alla disconnessione*, cit., 691-692.

¹²⁵ Sul concetto di tecno-stress si rimanda a: C. BROAD, *Technostress: the human cost of computer revolution*, Addison-Wesley, 1984, 6 ss.; S. CHAMPION, *Technostress: Technology's Toll*, School Library Journal, 1988, 48 ss.; R. CLUTE, *Technostress: A content analysis*, Kent State University, 1998, 3 ss.; L. ROSEN, M.M. WEIL, *Technostress: copy with technology work home play*, New York, 1997, 13 ss.; R. A. HUDIBURG, *Assessing and Managing Technostress*, New York, 1996; K. CLARK, S. KALIN, *Technostressed Out? How to Cope in the Digital Age*, Library Journal, 1996, 30 ss.; T.K. SANDERLIN, *Managing technostress in the organizational environment: symptoms and solutions*, Annals of the American Psychotherapy Association (Vol. 7.1), KSA Media, LLC, 2004, 26 ss.; L. ENNIS, *The Evolution of Technostress*, Information Today, Medford, 2005, 10 ss.; J.C. YU, L.H. KUO, L.M. CHEN, H.J. YANG, H.H. TANG, W.C. HU, *Assessing and Managing Mobile Technostress*, WSEAS TRANSACTIONS ON COMMUNICATIONS, 2009, 416 e ss.; M. DI DALMAZI, M. MANDOLFO, C. STRINGHINI, D. BETTIGA, *Influence of technostress on work engagement and job performance during remote working*, Lecture Notes in Computer Science, 13307, 2022, 1 ss.; L. ATANASOFFE, M. VENABLE, *Technostress: Implications for Adults in the Workforce*, Wiley Online Library, 4, 2017, 326 ss.; F. CHIRICO, A. RIZZO, A. DE CARLO, G. TORDONATO, A. SACCO, G. GIORGIO, *Tecnostress e lavoro: modelli, impatto e strategie di prevenzione*, in *Giornale Italiano di Psicologia e Medicina del Lavoro (GIPMEL)*, 4, 2024, 41 ss.

¹²⁶ Sul concetto di burnout si rimanda a: H. FREUDENBERGER, *Staff Burn-out*, in *Journal of Social Issues*, 1974, 159 ss.; C. CHERNISS, *La sindrome del burn-out*, Torino, 1983; L. CARLINI, L. FIDENZI, G. GUALTIERI, G. NUCCI, A. FAGIOLINI, A. COLUCCI, M. GABIRELLI, *Analisi e valutazione medico-legale della sindrome da burn-out nell'ambito delle helping profession e della tutela INAIL per i casi di malattia e di suicidio*, in *Riv. di psichiatria*, 51, 13, 2016; F. PELLEGRINO, G. ESPOSITO, *Burn-out, mobbing e malattie da stress lavoro. Il rischio psico-sociale e lo stress lavoro-correlato*, Verona, 2019.

¹²⁷ R. CLUTE, *Technostress: A content analysis*, Kent State University, 1998, 3.

¹²⁸ O. MORAND, B. CAHOUR, V. GROSJEAN, M.E. BOBILLIER-CHAUMON, *Digital overconnectivity at work: a qualitative and quantitative study. Le travail humain*, 2023, 86 (2), 93.

momento e dalla quale subiscono la forzatura di essere sempre reperibili¹²⁹. Dal 2007, il tecnostress è considerato una malattia professionale non tabellata dall'INAIL¹³⁰.

Il burn-out è considerato una sindrome dall'International Classification of Diseases (ICD) dell'OMS¹³¹, quale stato di esaurimento psicofisico spesso conseguente a uno stress cronico sul posto di lavoro non gestito in modo adeguato, rivelandosi un problema collegato al lavoro e non una condizione medica¹³². Infatti, il burn out inizialmente veniva individuato nelle cc.dd. «helping professions» ovvero in persone che svolgevano professioni di aiuto, quali medici, infermieri, insegnanti, assistenti sociali, oggi viene esteso a qualunque lavoratore. Tale sindrome ha tra le caratteristiche del suo manifestarsi: la sensazione di perdita di energia, distacco crescente dal lavoro con perdita di empatia e sviluppo di cinismo, riduzione dell'efficienza e della capacità di svolgere i compiti quotidiani¹³³.

Tecnostress e burnout sono dunque in grado di impattare negativamente sia sul lavoro, provocandone una perdita di efficienza e di produttività, che sulla salute, in quanto insorgenti a causa di condizioni stressogene di lavoro e, come tali, si ripercuotono *in peius* sull'equilibrio psicofisico della persona¹³⁴.

Quindi, l'attenzione ricade inevitabilmente sulla responsabilità datoriale¹³⁵. Il datore di lavoro «garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile (art. 22 c. 1 del d. lg. 81/2017)» ed «è responsabile della sicurezza e il buon funzionamento degli strumenti tecnologici (art. 18 c. 3 d. lg. 81/2017)». Al

¹²⁹ M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, cit., p. 857; Id., M.C. Cataudella, *Iper-connessione dei lavoratori: la nozione di stress lavoro-correlato come possibile risposta all'inadeguatezza del diritto alla disconnessione*, cit., 687.

¹³⁰ Il riferimento è alla sentenza R. Guariniello della Procura di Torino del 2007. Sul punto di rimanda a M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, cit., 857; Id., M. C. CATAUDELLA, *Iper-connessione dei lavoratori: la nozione di stress lavoro-correlato come possibile risposta all'inadeguatezza del diritto alla disconnessione*, cit., 687.

¹³¹ Sul punto si rinvia allo studio di M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, cit., pagina 855 nota 10, la quale precisa che «la sindrome di burn-out è inserita nel capitolo dedicato ai «fattori che possono influenzare lo stato di salute e il contatto con i servizi sanitari» ma che non sono classificabili come malattia».

¹³² M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, cit., 857 ss.; Id., M.C. CATAUDELLA, *Iper-connessione dei lavoratori: la nozione di stress lavoro-correlato come possibile risposta all'inadeguatezza del diritto alla disconnessione*, cit., 68 ss.;

¹³³ M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, cit., 857 ss.; Id., M.C. CATAUDELLA, *Iper-connessione dei lavoratori: la nozione di stress lavoro-correlato come possibile risposta all'inadeguatezza del diritto alla disconnessione*, cit., 687 ss.; M. D'APONTE, *Evoluzione dei sistemi organizzativi nell'impresa e tutela dei diritti dei lavoratori nel quadro della regolamentazione europea: dal diritto alla «disconnessione», al lavoro «per obiettivi»*, in *Mass. Giur. Lav.*, n. 1/2022, pagina 32 ss.

¹³⁴ Sul punto si osservino gli studi di M.G. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, cit., 853-872 e *Iper-connessione dei lavoratori: la nozione di stress lavoro-correlato come possibile risposta all'inadeguatezza del diritto alla disconnessione*, cit., 687 ss., la quale nell'esaminare gli effetti provocati dall'uso smisurato delle tecnologie, quindi, dall'iperconnessione, evidenzia, tra questi, l'incremento dello stress da lavoro correlato, che declinato, nelle patologie ad esso connesse, quali, burnout, tecnostress e dipendenza da lavoro, può provocare conseguenze negative in termini di rendimento del lavoro, quindi, riduzione di efficienza e produttività, oltre che seri danni alla salute.

¹³⁵ In questo § pagina 9.

contempo, va considerato «il ruolo del comportamento collaborativo che grava sul prestatore di lavoro nell'attuazione delle misure prevenzionistiche»¹³⁶. Ciò in linea con quanto disposto dall'art. 22 c. 2 del d. lg. 81/2017 secondo cui: «Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali».

5. Conclusioni

Lo studio proposto mette in luce i diversi scenari a cui è sovraesposto il nuovo lavoratore dell'era digitale: autonomia sostanziale e dipendenza tecnologica ed invita a riflettere sul se sia possibile trovare un punto di equilibrio.

«Il concetto di autonomia evoca la libertà, il concetto di subordinazione evoca la sottoposizione al potere»¹³⁷.

Da un lato, il lavoratore anela ad una diversa libertà nello svolgimento della prestazione lavorativa che attraverso l'impiego di tecnologie lo renda autonomo, favorisca la costruzione del suo potenziale ed il conseguimento del benessere.

Dall'altro, il lavoratore è soggetto al potere. Il concetto di sottoposizione al potere è duplice, si dilata, infatti, fino ad annettere non solo il diverso assoggettamento del lavoratore al potere direttivo «ridimensionato», ma anche la soggezione della persona del lavoratore al potere «invasivo» della tecnologia.

Dunque, la permeabilità tra lavoro e vita delle persone garantita dalla tecnologia, si scontra con il rischio che il «dipendente tecnologico» perda il controllo della produzione non subordinante e diventi preda della dipendenza tecnologica che lo rende meno efficiente e al contempo responsabile dei risultati prodotti, oscillando tra due ruoli: l'uno «aumentato» dalla tecnologia, quale soggetto produttore e creatore autonomo e l'altro depotenziato dalla tecnologia, quale soggetto da essa dipendente.

Dinnanzi ad un quadro di conseguenze negative discendenti dall'uso smodato delle tecnologie, si assiste ad una tensione tra due condizioni: libertà del lavoratore e stress da lavoro correlato. La prima rappresenta il facile approdo di una situazione confortevole di lavoro dalle assicurate e rassicuranti condizioni di autonomia spaziale e temporale in acquisizione al lavoratore. La diversa libertà del lavoratore prelude al benessere del lavoratore. Nozione che è racchiusa in quella di salute, e nella sua versione contemporanea racchiude diversi aspetti, quale psico-fisico, sociale, ambientale, il cui raggiungimento, nella specificità del lavoro agile, rende possibile quel portato di libertà e uguaglianza essenziale allo sviluppo della personalità del lavoratore¹³⁸. Al contrario, lo stress da lavoro correlato

¹³⁶ D. GAROFALO, *Lart. 2087 cc.*, cit., 636.

¹³⁷ R. VOZA, *Poteri dell'imprenditore e tutele del lavoratore a cinquant'anni dalla legge n. 300/1970*, in R. DEL PUNTA (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, Firenze, 2022, 184.

¹³⁸ G. NICOSIA, *La ricerca della felicità: aspettativa o diritto al benessere nel lavoro pubblico?*, in *W.P.C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona».IT*, 1, 2022, 154 ss.

e patologie ad esso connesse, discendenti dall'esposizione alle tecnologie nell'esecuzione del lavoro digitale, possono anche mettere in pericolo la salute, quindi, il benessere e la libertà del lavoratore, oltre che il rendimento lavorativo.

Ma la libertà e il benessere e con essi la felicità della persona non derivano solo dal tempo di lavoro gestito in autonomia, «ma anche dalla qualità del tempo liberato dal lavoro, generando uno stato di chi è sereno, non turbato da dolori o preoccupazioni e gode di questo suo stato»¹³⁹. Dunque, il rischio in cui incorre il lavoratore iperconnesso e «particolarmente sensibile all'uso di tecnologie» è che non residuino margini temporali perché possa sentirsi realmente autonomo rispetto al tempo liberato dal lavoro, riscoprendo, al contrario, un perdurante stato di ansia e preoccupazione nell'attesa di dare completamente ad una prestazione impostata sulla flessibilità oraria, quindi, diluita nel tempo e che oltrepassa i confini tra vita personale e vita lavorativa.

In tale tensione entra in gioco l'obbligo datoriale alla garanzia di un ambiente di lavoro improntato al benessere del lavoratore, ex art. 2087 c.c. (nel suo profilo di norma in bianco riconosciuto dalla giurisprudenza), che collide con gli effetti potenzialmente dannosi derivanti dall'impiego di tecnologie, spesso, causa di condizioni lavorative stressogene e prestazioni meno efficienti. Tale obbligo datoriale stride con l'obbligo del lavoratore dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa che coincide con la nozione di prestazione efficiente¹⁴⁰. Il potere datoriale ad esigere l'esatto adempimento della prestazione cessa laddove al lavoratore non sia garantito un ambiente di lavoro improntato al benessere¹⁴¹. Oggi le modalità tecnologiche di svolgimento della prestazione lavorativa possono rivelarsi favorevoli ad ottenere una prestazione efficiente ma allo stesso tempo, anche alla insorgenza di situazioni di stress da lavoro correlato, potenzialmente idonee a rendere il lavoratore, per certi versi, meno efficiente.

Risulta dunque difficile giungere ad un equilibrio laddove ricorrano fattispecie in bilico e norme a precetto generico¹⁴².

Ad ogni modo, le frontiere digitali aprono ad una nuova fase di sviluppo dell'ordinamento che importa di riconsiderare la scala dei diritti e doveri dei lavoratori, partendo dal solido impianto normativo di cui ai decreti legislativi nn. 81/2008 e 81/2017, che mostrano il volto di un diritto che tenta di adeguarsi alle esigenze del lavoratore nuovo, potenziato, seppur talvolta «catturato» dalla tecnologia, conformemente sia con l'impostazione costituzionale lavoro-centrica che promette garanzie di dignità, libertà ed uguaglianza a qualunque lavoratore¹⁴³, sia con l'impostazione antropocentrica che dovrebbero seguire i nuovi sistemi tecnologici, come suggerito dalla comunità europea ed internazionale.

¹³⁹ F. BUTERA, *Dal lavoro agile alla new way of working*, cit., 1562.

¹⁴⁰ C. PISANI, *Le nuove frontiere dell'obbligo di sicurezza: l'organizzazione del lavoro tra efficienza e benessere*, in *Mass. Giur. Lav.*, 4, 2024, 753 ss.

¹⁴¹ C. PISANI, *Le nuove frontiere dell'obbligo di sicurezza: l'organizzazione del lavoro tra efficienza e benessere*, cit., 753 ss.

¹⁴² C. PISANI, op. ult. cit., pagina 753 ss.

¹⁴³ C. PISANI, *Norme fondamentali commentate di diritto del lavoro, Ordinamento sistematico*, cit., pagina 2 e ss.

Dalla ricostruzione normativa effettuata emerge un ordinamento che cerca di affrontare la sfida digitale con i connessi scenari antitetici che impongono al lavoratore di compiere delle scelte quotidiane tra libertà nel lavoro con le tecnologie, libertà dal lavoro e dalla tecnologia, tra diversa libertà di adempiere la prestazione e libertà condizionata dall'uso delle tecnologie, pur percependosi la difficoltà di operare un bilanciamento adeguato.

Inoltre, rileva la chiara intenzione legislativa di dare rilievo agli obblighi datoriali in materia di salute e sicurezza del lavoratore. Il datore di lavoro assume la responsabilità principale nel realizzare condizioni lavorative favorevoli, attraverso le necessarie misure preventive (art. 17 e 28 d. lg. 81/2008) per la cui attuazione anche il lavoratore è chiamato a cooperare (art. 22 d. lg. 81/2017). Come già affrontato, tra i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, può farsi rientrare l'uso esagerato di strumenti tecnologici che può rendere la persona ad essa soggetta, ed in questo, il diritto alla disconnessione (art. 19 d. lg. 81/2017)¹⁴⁴ sembra assumere un ruolo di complice in senso favorevole a tali propositi, valorizzando il potere di scelta e di collaborazione del lavoratore, seppur spesso condizionato dal potere onnipervasivo della tecnologia.

L'auspicio è che il diritto del lavoro dell'era digitale segua le trasformazioni del suo tempo nel «Perseverare Cambiando»¹⁴⁵. Il nuovo diritto del lavoro digitale è, infatti, chiamato a perseverare, alimentando le radici costituzionali di dignità e libertà fondamentali della persona, ed allo stesso tempo a adeguarsi al cambiamento: «i valori tradizionali del diritto del lavoro non necessitano di uno stravolgimento, bensì di un adattamento e di una modernizzazione che li rendano più adeguati alle condizioni e ai bisogni del tempo che stiamo attraversando»¹⁴⁶.

Così, si potrà ripensare il binomio tecnologia- lavoro, considerando non «il lavoratore per la tecnologia»¹⁴⁷, ma «la tecnologia per la persona», quale mezzo a disposizione del

¹⁴⁴ Sul diritto alla disconnessione si rinvia a: R. PERRONE, *Il «diritto alla disconnessione» quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, in *Federalismi*, 2017, 16 ss.; E. SENA, *Lavoro agile e diritto alla disconnessione: l'incidenza delle nuove tecnologie sulle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro*, in *Dir. Merc. Lav.*, 1, 2018, 245 ss.; A. PRETEROTI, *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *Lav. Dir. Eur.*, 3, 2021, 1 ss.; M. D'APONTE, *Evoluzione dei sistemi organizzativi nell'impresa e tutela dei diritti dei lavoratori nel quadro della regolamentazione europea: dal diritto alla «disconnessione», al lavoro «per obiettivi»*, in *Mass. Giur. Lav.* 1, 2022, 36 ss.; A. PRETEROTI, S. CAIROLI, *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità, tutele*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2, 2023, 344 ss.; A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignità umana*, *Riv. giur. Ambienteditto.it*, 3, 2023, 1 ss.; M. C. CATAUDELLA, *Iper-connessione dei lavoratori: la nozione di stress lavoro-correlato come possibile risposta all'inadeguatezza del diritto alla disconnessione*, cit., pagina 687 e ss.

¹⁴⁵ B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, *Centre of the study for european labour law «Massimo D'Antona»*, Catania, Firenze, Roma, 2020, 9.

¹⁴⁶ B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, cit., 9.

¹⁴⁷ Il rischio che il lavoratore possa rendersi in un certo senso «a disposizione della tecnologia», ricorda il passato, quando l'uso di strumenti tecnici, favorendo la meccanizzazione del lavoro, rischiava di «soppiantare» l'uomo, «togliendogli ogni soddisfazione personale e lo stimolo alla creatività e alla responsabilità», di sottrarre «l'occupazione a molti lavoratori prima impiegati», o, peggio ancora di ridurre «l'uomo ad esserne il servo». Così, PAPA GIOVANNI PAOLO II, *Laborem exercens*, Lettera Enciclica, Roma, 1981, 7.

lavoratore per l'accrescimento delle sue capacità e potenzialità e per il miglioramento delle sue condizioni di vita e di lavoro.