



La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto

di Pasqualino Albi *

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Sicurezza sul lavoro e centralità dell’art. 2087 c.c. – 3. La natura di norma generale dell’art. 2087 c.c. – 4. Norma generale e norme speciali: la tutela della persona. – 5. Tutela risarcitoria *versus* adempimento in natura. – 6. Conclusioni.

1. Premessa

Il tema assegnatomi rappresenta l’occasione per ritornare su un argomento che ha attraversato un periodo molto importante della mia riflessione e per fare una sorta di bilancio sulla complessiva tenuta di una convinzione che, nel corso di quella riflessione, è divenuta una tesi scientifica.

La tesi che ho avuto occasione di articolare nella mia prima monografia¹ muove dall’assunto della centralità e della prevalenza dell’azione di adempimento rispetto all’azione risarcitoria in relazione alla violazione dell’obbligo di sicurezza messo in atto dal datore di lavoro e trova sostegno, prima di ogni altra argomentazione, in una insopprimibile esigenza di tutela della persona nel rapporto di lavoro, un’esigenza che non può essere soddisfatta, se non in una prospettiva che è quella del “fatto compiuto”, sul versante risarcitorio.

Se l’effetto di quella ricostruzione si riconnette prioritariamente al tema dell’effettività dei diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro non sembra fuori luogo mettere in rilievo che, a ben vedere, in ragione delle conseguenze sanzionatorie derivanti dalla violazione dell’obbligo di sicurezza, potrebbe essere la stessa impresa ad avere un chiaro interesse ad adottare modelli organizzativi fortemente orientati al profilo prevenzionale e, addirittura, a praticare *standard* di sicurezza superiori alla soglia minima legale.

Occorre infatti prendere atto che il dibattito dottrinario che propone la coppia oppositiva flessibilità/stabilità è logoro e stanco e, al tempo stesso, che la competizione fra imprese fondata solo sul contenimento del costo del lavoro

* Pasqualino Albi è professore associato di Diritto del lavoro nell’Università di Pisa.
pasqualino.albi@unipi.it

¹ P. ALBI, *Adempimento dell’obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Il Codice Civile*. Commentario diretto da F.D. BUSNELLI, Milano, Giuffrè, 2008.

esprime una prospettiva declinante del sistema economico e dunque del tessuto imprenditoriale.

È un dato di realtà che la competizione fra imprese – almeno di quelle imprese che intendono operare sul mercato in una prospettiva di lungo periodo – si fonda sulla centralità del capitale umano.

Una siffatta centralità presuppone di fare i conti, da un lato, con un sistema prevenzionale che deve necessariamente avere una visione ampia dei beni personali da tutelare nel rapporto di lavoro, una visione non confinata negli spazi ristretti di una angusta concezione dell'obbligo di sicurezza e, dall'altro, con la ridefinizione di un modello organizzativo che sta subendo e subirà trasformazioni epocali, determinate dalla rivoluzione digitale in corso.

La sfida per l'impresa è riuscire a garantire *standard* di sicurezza superiori a quelli minimi, *standard* in grado di orientarsi verso il benessere organizzativo delle persone che lavorano e ad elaborare modelli che valorizzino il capitale umano in un contesto che è quello attuale della rivoluzione digitale in atto.

Di fronte a temi che qui possono solo essere evocati risulta evidente che l'approccio classico che, in una sorta di prospettiva riduzionistica, confina il tema dell'obbligo di sicurezza verso una sorta di perenne e scontata marginalità e che, soprattutto, apprezza l'obbligo di sicurezza solo nella monistica prospettiva *ex post* della mera riparazione del danno, è destinato ad essere espressione di un modello recessivo e asfittico, che rifiuta le sfide della modernità.

Al contrario il presupposto minimo per avviare una rinnovata riflessione sull'obbligo di sicurezza è quello di esaltarne il profilo prevenzionale, di far vivere tale obbligo nell'immediata dinamica del rapporto, di sottrarlo alla comoda tentazione storiografica della sua violazione.

Proprio in questa prospettiva mi sembra utile riprendere le fila del ragionamento sulla naturale vocazione prevenzionale dell'obbligo di sicurezza.

2. Sicurezza sul lavoro e centralità dell'art. 2087 c.c.

Il tessuto normativo su cui si fonda l'obbligo di sicurezza è reso particolarmente complesso dalla sua frantumazione in una pluralità di fonti concorrenti che vanno dall'art. 2087 c.c. alla legislazione speciale prevenzionistica degli anni cinquanta, dalla legislazione di derivazione comunitaria fino alle competenze del legislatore regionale in materia di «tutela e sicurezza del lavoro» con il rischio di una frammentazione localistica della tutela giuslavoristica.

Occorre dunque tenere conto della complessità normativa nella quale viene ad innestarsi la disposizione codicistica.

Sull'appena indicata eterogeneità delle fonti è intervenuto il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (oggetto di varie modifiche ed integrazioni successive) che ha la finalità di operare il riordino ed il coordinamento delle norme vigenti in materia

di salute e sicurezza sul lavoro in un «unico testo» (art. 1) e che contiene peraltro significative innovazioni rispetto al quadro normativo previgente.

Si impone all'interprete il compito di operare un delicato lavoro di raccordo sistematico che eviti, per un verso, rovinose spinte centrifughe dall'art. 2087 c.c. e, per l'altro, l'accreditamento di un policentrismo normativo² votato inesorabilmente a riflettersi in negativo sulla effettività della tutela.

Il diritto del lavoro è attraversato dal problema delle fonti³ e, proprio come ogni altra area del diritto⁴, non si sottrae alla necessità del confronto con fonti sovraordinate e sottordinate e di tutte con il valore, anche di orientamento assiologico, della Carta costituzionale; l'unica in grado di riempire di contenuto la formula impiegata dall'art. 2087 c.c. per individuare i beni tutelati attraverso l'imposizione dell'obbligo di sicurezza.

3. *La natura di norma generale dell'art. 2087 c.c.*

In via preliminare deve essere messa in risalto la possibilità di fotografare il rapporto tra l'obbligo di sicurezza *ex art.* 2087 c.c. e quelli derivanti dal recepimento della disciplina comunitaria e dalla legislazione precedente ancora in vigore oggi (in parte) integrata nel d.lgs. n. 81/2008 in termini di rapporto tra *norma generale e norme speciali*.

La norma generale, carattere che si intende riconoscere all'art. 2087 c.c., è quella che “designa una tecnica di conformazione della fattispecie legale opposta al metodo casistico”.

Si tratta di “*una norma completa, costituita da una fattispecie e da un comando*”, ove la fattispecie “*non descrive un singolo caso o un gruppo di casi, bensì una generalità di casi*”, che confluiscono in un'unica categoria riassuntiva, cui il giudice riconduce il caso concreto, avvalendosi di “*modelli di comportamento*” ed attingendo a “*valutazioni obiettivamente vigenti nell'ambiente sociale in cui opera*”. Il fatto che il giudice abbia un indiscusso margine di discrezionalità, sì da rendere non del

² Di policentrismo normativo già negli anni ottanta discuteva N. IRTI, [*I frantumi del mondo (sull'interpretazione sistematica delle leggi speciali)*], in “*Quadrimestre*”, 1984, p. 236; ID., *Leggi speciali (dal mono-sistema al poli-sistema)*, in “*Diritto civile*”, Milano, 1980, p. 547; ID., *L'età della decodificazione*, Milano, Giuffrè, 1986], convinto che le leggi speciali avessero espropriato il codice civile.

³ G. PERA (*Un libro ed un dibattito sulle fonti del diritto del lavoro*, in “*Massimario di giurisprudenza del lavoro*”, 1981, p. 528 ss.; ID., *Intervento*, in AA. VV., *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, Atti delle giornate di studio di Arezzo dell'Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale, 15-16.5.1981, Milano, Giuffrè, 1982, p. 76) avvertiva già da tempo che quella delle fonti sarebbe stata la scommessa dello studioso del diritto.

⁴ Cfr. A. PIZZORUSSO, *La problematica delle fonti del diritto all'inizio del XXI secolo*, in “*Il Foro italiano*”, 2007, V, c. 33; F. GALGANO, *La globalizzazione e le fonti del diritto*, in “*Rivista trimestrale di diritto pubblico*”, 2006, p. 313; U. BRECCIA, *Immagini della giuridicità contemporanea tra disordine delle fonti e ritorno al diritto*, in “*Politica del diritto*”, 2006, p. 361.

tutto automatica la decisione, non gli consente, tuttavia, di produrre o integrare norme: la sua è una discrezionalità, per così dire, di fatto⁵.

Per questa ragione non appare corretto riconoscere, come ha fatto una parte della dottrina⁶, all'art. 2087 c.c. il ruolo di clausola generale.

L'affermazione è diffusa anche nella giurisprudenza che muove dall'assunto che la clausola generale contenuta nell'art. 2087 c.c. svolgerebbe «una funzione di adeguamento permanente dell'ordinamento alla sottostante realtà socio-economica, che ha una dinamica ben più accentuata di quella dell'ordinamento giuridico, legato a procedimenti e schemi di produzione giuridica necessariamente complessi e lenti»⁷.

La tesi, tuttavia, non solo non convince, ma è ben lungi dall'avere qualche vicinanza metodologica con quella che si intende prospettare.

Le clausole generali, infatti, non sono né principi deduttivi né principi di argomentazione dialettica, «impartiscono al giudice una misura, una direttiva per la ricerca della norma di decisione: esse sono una tecnica di formazione giudiziale della regola da applicare al caso concreto, senza un modello di decisione preconstituito da una fattispecie normativa astratta»⁸.

Anche quando il giudice si avvale di *standard* valutativi, cioè di «comportamenti, opinioni, aspettative sociali [...] indicatigli quali parametri di valutazione normativa proprio dalla clausola generale che ad essi rinvia, il rinvio non ha valore recettizio: non è corretto ritenere che il giudice si allontani dal metodo classico della sussunzione»⁹.

Occorre dunque cogliere la vera essenza e la vera funzione delle clausole generali: «norme di direttiva che delegano al giudice la formazione della norma (concreta) di decisione», pur vincolandolo ad una direttiva espressa attraverso il riferimento ad uno *standard* sociale, il quale esprime una «forma esemplare

⁵ L. MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, in "Rivista critica di diritto privato", 1986, pp. 9-10. Cfr. R. GUASTINI, *Teoria e dogmatica delle fonti*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. CICU-F. MESSINEO-L. MENGONI, continuato da P. SCHLESINGER, Milano, Giuffrè, 1998, p. 40 ss.

⁶ In tema v., riassuntivamente, O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2013, p. 535 ss.

⁷ V., ad es., Cass., sez. lav., 6 ottobre 1988, n. 5048, in "Giustizia civile", 1988, I, p. 2871, con nota di V. MARINO, *Sul confine tra inadempimento dell'obbligazione di sicurezza e oggettivazione della responsabilità per danno ai dipendenti*, in "Il Foro italiano", 1988, I, c. 2849, con nota di D. CARUSO, *Danno da rapina (al dipendente) e responsabilità della banca*, Trib. Bergamo, 5 marzo 1983, in "Rivista giuridica del lavoro", 1984, IV, p. 102.

⁸ L. MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, cit., pp. 9-10. Secondo questo Autore le clausole generali «vanno pure distinte dai principi generali, si tratti di principi assiomatici o dogmatici (libertà di contratto, *pacta sunt servanda*, principio consensualistico) oppure di semplici massime di origine retorica (principio dell'affidamento, *nemo plus iuris ad alium transferre potest*). I principi assiomatici o dogmatici sono autonomi *principia demonstrandi*, premesse maggiori di deduzione, nella forma del sillogismo apodittico, di regole di decisione, nell'ambito di categorie più o meno ampie di fattispecie. Le massime di origine retorica forniscono punti di vista, basi di partenza per argomentazioni del giudice nelle forme dialettiche della logica preferenziale».

⁹ L. MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, cit., p. 10.

dell'esperienza sociale dei valori», un serbatoio cui il giudice attinge per poi tradurre, «con un proprio giudizio valutativo, in una norma di decisione»¹⁰.

Va da sé, insomma, che, seppure si volesse attribuire all'art. 2087 c.c. il ruolo di clausola generale, si dovrebbe aver cura di distinguerla dagli *standards* al fine di non limitare l'attività giurisdizionale ad una funzione meramente ricognitiva di norme sociali di condotta, che impedirebbe di «definire regole di comportamento più avanzate rispetto alle vedute correnti» e che, più in generale, si tradurrebbe in un'adesione incondizionata ad una visione particolarmente riduttiva del diritto cui sarebbe estranea ogni funzione direttiva del mutamento sociale¹¹.

4. Norma generale e norme speciali: la tutela della persona

L'art. 2087 c.c. deve essere inteso, come si è avvertito, invece come *norma generale* che, proprio in quanto tale, pone il problema del rapporto con la disciplina di derivazione comunitaria e con quella residualmente vigente degli anni cinquanta, oggi parzialmente confluite nel citato d.lgs. n. 81/2008.

Il rapporto della norma codicistica con questa legislazione può essere descritto in termini di *genus* e *species*.

Certo che cosa si intenda per norma speciale non è del tutto pacifico, soprattutto non lo è il suo rapporto con la eccezionalità, stante che le norme speciali spesso sono identificate con quelle eccezionali¹².

Può comunque convenirsi che la norma speciale abbia la funzione di regolare «in modo diverso, rispetto al diritto comune, solo il *quid pluris* che la qualifica rispetto alla norma generale, la quale continuerebbe a riguardare quella parte della fattispecie comune alle due norme»¹³, sicché la norma speciale non deroga a quella generale, escludendola per incompatibilità, ma «si limita a dettarne un'applicazione specifica, motivata da esigenze specialistiche *ratione materiae, personae, loci*»¹⁴.

È tuttavia necessario tentare di mettere a frutto la fondamentale avvertenza metodologica secondo cui il processo applicativo del diritto impone inevitabilmente di «cogliere nella differenza l'identità, nella frammentarietà la coerenza, nella molteplicità l'unità» giacché il diritto «è all'un tempo sempre

¹⁰ L. MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, cit., p. 10.

¹¹ L. MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, cit., p. 14.

¹² Cfr. F. MODUGNO, *Norme singolari, speciali ed eccezionali*, in "Enciclopedia del diritto", XXVIII, Milano, Giuffrè, 1978, p. 507 ss.

¹³ M. GORGONI, *Regole speciali e regole generali nella disciplina del contratto*, Torino, Giappichelli, 2005, pp. 48-49.

¹⁴ M. GORGONI, *Regole generali e regole speciali*, cit., p. 46. E. BETTI, *Interpretazione della legge e degli atti giuridici*, Milano, Giuffrè, 1949, p. 87; N. COVIELLO, *Manuale di diritto civile italiano*, Milano, Società editrice libraria, 1910, p. 16.

generale e sempre speciale»¹⁵ e dunque «nessuna scelta di disciplina particolare può essere compiuta se non avendo riguardo al quadro generale di riferimento»¹⁶.

È dunque muovendo da queste considerazioni che si preferisce osservare la disciplina prevenzionistica: norme speciali rispetto alla norma generale dettata dall'art. 2087 c.c. con la consapevolezza che solo l'interazione fra le une e le altre può restituire una corretta configurazione dell'obbligo di sicurezza.

Le norme speciali operano dunque come specificazioni o proiezioni della norma generale che orienta le norme speciali verso la proiezione finalistica rappresentata dalla tutela della persona.

La dottrina è concorde nell'affermare che l'art. 2087 c.c. è norma di apertura e di chiusura del sistema, che essa è norma viva e vegeta, connotata da una irriducibile funzione prevenzionale, che riempie di contenuto la disciplina di derivazione comunitaria e che fonda un obbligo di elevata intensità e di particolare rigore per il datore di lavoro. Tuttavia, altrettanto frequentemente non è in grado di coglierne le implicazioni concrete¹⁷.

La ricostruzione del rapporto tra l'obbligo di sicurezza avente fonte nell'art. 2087 c.c. e quello che trova nelle norme speciali il proprio fondamento positivo ha immediate ricadute di tipo operativo.

Attribuire all'art. 2087 c.c. i caratteri propri della norma generale significa riconoscere che questa è «una norma completa, costituita da una fattispecie e da un comando»¹⁸. Non solo: per un verso, serve a cogliere la portata dell'obbligo di sicurezza nella *dimensione del rapporto*, per un altro verso, a tracciarne le coordinate in relazione all'imponente apparato della legislazione di matrice prevenzionistica.

Il legame tra norma generale e norme speciali di natura prevenzionistica ha la funzione di arricchire la portata dell'obbligo di sicurezza non solo sotto il profilo quantitativo ma anche e soprattutto sotto quello qualitativo.

Sotto il *profilo quantitativo* è chiaro che, come affermato in dottrina¹⁹, l'art. 2087 c.c., essendo tanto norma aperta quanto norma di chiusura del sistema prevenzionistico, non esaurisce in un *numerus clausus* gli adempimenti cui è tenuto

¹⁵ N. LIPARI, *Parte generale del contratto e norme di settore nel quadro del procedimento interpretativo*, p. 1 del dattiloscritto; ID., *Per un tentativo di definizione del "diritto"*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, III, Milano, Giuffrè, 1995, p. 1987 ss.

¹⁶ N. LIPARI, *Parte generale del contratto e norme di settore nel quadro del procedimento interpretativo*, cit., p. 2.

¹⁷ Ben poco sembra mutato rispetto alla lucida analisi compiuta da L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*³, Milano, Franco Angeli, 1986, p. 73 s.

¹⁸ L. MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, cit., pp. 9-10.

¹⁹ Cfr.: C. SMURAGLIA, *Sicurezza e igiene del lavoro. Quadro normativo, esperienze attuative e prospettive*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2001, p. 465 ss.; L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza sul lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2001, p. 501 ss.; L. MONTUSCHI, *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile*, in "Lavoro e diritto", 1995, p. 405 ss.; M. PEDRAZZOLI, *Introduzione*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Danno biologico e oltre. La risarcibilità dei pregiudizi alla persona del lavoratore*, Torino, Giappichelli, 1995, p. 3 ss.; G. NATULLO, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Torino, Utet, 1995, p. 5 ss.; G.G. BALANDI, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in AA. VV., "Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 1993, p. 79 ss.

il datore di lavoro. In tal senso le norme speciali non “chiudono” la portata dell’obbligo di sicurezza del quale rappresentano semmai un insieme variegato (e non esaustivo) di specificazioni.

Sotto il *profilo qualitativo* le norme speciali operano una proiezione della norma generale nella sua portata prevenzionistica, rendendo maggiormente visibile la tensione della norma generale verso la priorità dell’adempimento dell’obbligo.

Al tempo stesso la norma generale è in grado di imprimere sulle norme speciali una chiara connotazione dell’obbligo di sicurezza, sul piano della priorità dell’adempimento, del contenuto dell’obbligo, dei beni tutelati (la salute, la dignità del lavoratore).

Quello fra norma generale e norme speciali è dunque un *sistema circolare*: la norma generale imprime una particolare direzione alle norme speciali offrendone un criterio imprescindibile di inquadramento; le norme speciali arricchiscono di una serie di specificazioni l’obbligo di sicurezza, specificazioni che rinvigoriscono la portata prevenzionale dell’obbligo e ne proiettano l’essenza in una pluralità di contesti (es: particolari caratteristiche dell’ambiente di lavoro, del titolare dell’obbligo, delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa).

La circolarità del sistema si è ben delineata avendo riguardo ad uno dei beni protetti dalla norma generale: la salute della persona che lavora.

Nella direzione della tutela della dignità invece il processo circolare assume connotazioni diverse, esistendo senza dubbio disposizioni normative che possono essere rappresentate come specificazioni del bene protetto dall’art. 2087 c.c., senza tuttavia una coincidenza sul versante rimediale (e, dunque, sul piano dell’adempimento dell’obbligo) come quello che si descriverà sul versante della tutela della salute.

Ciò è dovuto sia al «ritardo» con il quale il tema della dignità della persona che lavora è stato messo a fuoco nel quadro degli obblighi gravanti sul datore di lavoro²⁰, sia – e soprattutto – alla circostanza che la garanzia costituzionale della

²⁰ È arduo rinvenire nella legislazione comunitaria uno specifico riferimento alla tutela della personalità morale del lavoratore. Certo, le nozioni di “ambiente di lavoro”, “sicurezza” e “salute” descritte dall’art. 137 del Trattato CE non devono essere intese in senso restrittivo e comprendono tutti quei fattori fisici e di altra natura in grado di incidere sulla salute e sulla sicurezza del lavoratore (C. Giust. CE, 12 novembre 1996, C-84/94). Tuttavia, per quanto intesa in termini ampi, la formulazione dell’art. 137 cit. non appare inclusiva della personalità morale. Non a caso la risoluzione del Parlamento europeo AS-0283/2001 «esorta gli Stati membri a verificare ed uniformare la definizione della fattispecie del mobbing» e in particolare a intervenire estendendo il campo di applicazione della Dir. CEE n. 89/391 oppure elaborando una nuova direttiva quadro come strumento giuridico per combattere il fenomeno. Occorre inoltre segnalare la Comunicazione della Commissione su «Nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza: 2002-2006», COM (2002)118, 11 marzo 2002 in cui viene messa in luce l’incidenza nel lavoro di nuovi fattori quali lo *stress*, la depressione, l’ansia spesso provocati da limiti organizzativi ovvero da molestie e prevaricazioni. In questo quadro va segnalato l’accordo europeo sullo *stress* da lavoro, 8 ottobre 2004, sottoscritto da Ces, Unice, Ueapme e Ceep e il Programma comunitario per l’occupazione e la solidarietà Progress, 2007-2013, Parlamento Europeo, COM(2004), 488, 14 luglio 2004. Alcune di queste linee di tendenza sono state recentemente recepite dal d.lgs. n.

dignità umana, per la sua stessa essenza, non ha la necessità di un sistema di specificazioni analogo a quello necessario per la salute.

D'altro canto alla sottovalutazione dottrinarie e giurisprudenziale della personalità morale consacrata nell'art. 2087 ha fatto da "contraltare" lo sviluppo stesso del diritto del lavoro post-costituzionale che rappresenta in sé la più ampia declinazione della dignità della persona mai messa in atto nell'universo giuridico: il diritto del lavoro è dignità della persona²¹.

La "sottovalutazione" della personalità morale ha dunque questa ragionevole spiegazione: la dottrina giuslavoristica aveva così chiara la dimensione personalistica del lavoro affermata sulla base dei valori costituzionali dell'eguaglianza e della solidarietà che non ha ritenuto di attingere alla fonte dell'art. 2087, considerata peraltro la non trascurabile ambiguità d'origine di questa disposizione.

L'emergere di problemi cruciali del diritto del lavoro, l'avanzare imponente di una contrapposizione radicale fra diritto del lavoro e sistema economico, fra persona e mercato, l'apparizione del nichilismo giuridico come negazione di qualunque legame fra diritto e valori impone invece oggi di mettere a fuoco il tema della dignità della persona e dunque di leggere l'art. 2087 come disposizione di collegamento fra i principi costituzionali ed il diritto del lavoro per rinnovare l'irriducibile dimensione personalistica del lavoro umano. Quella che attende il giurista è una paziente opera di sistemazione. Si tratta in verità oggi di ricomporre i pezzi di un *puzzle* che sono stati disseminati nella lunga marcia del diritto del lavoro verso la liberazione della persona dai vincoli soffocanti di una concezione autoritaria del rapporto giuridico.

5. Tutela risarcitoria versus adempimento in natura

Occorre partire dalla riflessione civilistica e processualcivilistica sull'esistenza nel nostro ordinamento di un principio di priorità logica e giuridica dell'adempimento dell'obbligo rispetto alla tutela risarcitoria²².

81/2008. In particolare l'art. 28 del decreto contempla lo stress da lavoro, facendo riferimento all'accordo europeo sopra citato, fra i rischi che devono essere valutati dal datore di lavoro.

²¹ Come mette in luce S. DEL REY GUANTER (*Diritti fondamentali della persona e contratto di lavoro: appunti per una teoria generale*, in "Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 1994, n. 15, p. 9) la lettura del diritto del lavoro alla luce del valore supremo della dignità umana era stata intuita da H.D. SINZHEIMER (1927) secondo cui «la funzione del diritto del lavoro è quella di evitare che l'uomo venga trattato allo stesso modo delle cose».

²² A. LUMINOSO, sub *art. 1453*, *Della risoluzione per inadempimento*, in F. GALGANO (a cura di), *Commentario del codice civile Scialoja-Branca*, Bologna-Roma, Zanichelli-Il Foro italiano, 1990, p. 1 ss.; R. ALESSI, *Risoluzione per inadempimento e tecniche di conservazione del contratto*, in "Rivista critica di diritto privato", 1984, p. 55 ss.; S. MAZZAMUTO, *L'attuazione degli obblighi di fare*, Napoli, Jovene, 1978; M.T. CARINCI, *Una prospettiva: dal risarcimento all'inibitoria*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Danno biologico e oltre*, cit., p. 171 ss.; A. DI MAJO, *Clausole generali e diritto delle obbligazioni*, in "Rivista critica di diritto privato", 1986, p. 539 ss., partic. p. 561 ss.; A. DI MAJO, *La tutela civile dei diritti*, Milano, Giuffrè, seconda edizione, 1993, p. 249 ss.

Dell'esistenza di tale principio si è occupata la dottrina italiana già sotto il codice civile previgente²³ che, pure erede del pensiero liberale classico secondo cui ogni obbligazione diversa dal dare si risolvesse «*en dommage-interêt*»²⁴, all'art. 1218 prevedeva: «Chi ha contratto un'obbligazione, è tenuto ad adempierla esattamente ed in mancanza al risarcimento del danno».

Tuttavia l'assenza di strumenti esecutivi (diretti ed indiretti) convinse la dottrina e la giurisprudenza dominanti che la priorità dell'adempimento non potesse che soccombere di fronte al principio *nemo ad factum praecise cogi potest*²⁵.

E se gli artt. 1218 e 1453 del codice attuale costituiscono un significativo referente del principio della priorità logica dell'adempimento²⁶, pure esso, presupponendo l'esistenza di rimedi predisposti dall'ordinamento per garantire all'avente diritto «il bene o l'utilità oggetto specifico dell'aspettativa contrattuale o dell'obbligazione»²⁷, risente negativamente della mancata individuazione di forme di coazione all'adempimento²⁸.

In effetti la disciplina del codice civile dedicata all'esecuzione appare un «contenitore frettoloso» apprestato dal legislatore «per versarvi i c.d. profili sostanziali dell'esecuzione forzata»²⁹.

Per una parte della dottrina il principio di priorità dell'adempimento è frustrato, infatti, da un lato, dalla tendenza riduzionistica di stampo processualistico, dall'altro, dalla propensione patrimonialistica incapace di distinguere, sul piano sostanziale, quando possa invocarsi la tutela specifica e quando quella per equivalente, accontentandosi di «criteri equivoci e formalistici», quali l'infungibilità delle prestazioni di *facere* ed il corollario della loro incoercibilità diretta³⁰.

A ben vedere, tuttavia, proprio l'ostacolo reiteratamente impiegato per limitare il ricorso all'adempimento in natura è il risultato di un'astrazione concettuale che, facendo coincidere la tipologia degli obblighi di fare con

²³ G. CHIOVENDA, *Nuovi Saggi di diritto processuale civile*, Napoli, Jovene, 1912, I, pp. 110-111: «Il processo deve dare per quanto è possibile praticamente a chi ha diritto tutto quello e proprio quello ch'egli ha diritto di conseguire»; cfr. L. MORTARA, *Commentario del codice civile e delle leggi di procedura civile*, V, *Dell'esecuzione forzata*, Milano, Francesco Vallardi, s.d.; L. FERRARA, *L'esecuzione processuale indiretta*, Napoli, Jovene, 1915.

²⁴ S. MAZZAMUTO, *L'attuazione degli obblighi di fare*, cit., p. 121.

²⁵ S. MAZZAMUTO, *L'esecuzione forzata*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da P. RESCIGNO, Torino, Utet, 1998, seconda edizione, p. 303.

²⁶ V. ANDRIOLI, *Commento al codice di procedura civile*, III, Napoli, Jovene, 1957, pp. 322-323: «...non bisogna dimenticare che per l'art. 1218 c.c. il debitore è tenuto, prima che al risarcimento del danno, alla esatta esecuzione della prestazione dovuta...».

²⁷ A. DI MAJO, *La tutela civile dei diritti*, Milano, Giuffrè, 2001, p. 262.

²⁸ Per tutti cfr. S. SATTI, *Commentario al codice di procedura civile*, III, *Processo di esecuzione*, Milano, Francesco Vallardi, 1966, sub art. 612, p. 448; F.D. BUSNELLI, *Dell'esecuzione forzata*, in *Commentario del codice civile*, sub art. 2910-2933, Torino, Utet, 1980, seconda edizione; F.P. LUISSO, *L'esecuzione "ultra partes"*, Milano, Giuffrè, 1984; A. DI MAJO, *La tutela civile dei diritti*, cit.; S. MAZZAMUTO, *L'esecuzione forzata*, cit., p. 217 ss., part. 297 ss.

²⁹ S. MAZZAMUTO, *L'esecuzione forzata*, cit., p. 222; F.D. BUSNELLI, *Dell'esecuzione forzata*, cit., p. 250 ss.

³⁰ S. MAZZAMUTO, *L'attuazione*, cit., p. 9.

l'esemplificazione contenuta nell'art. 612 c.p.c. ed enfatizzando il principio giusnaturalistico *ne homini libero vis fiat*, privilegia la sanzione risarcitoria e concepisce in modo estremamente limitato la possibilità di ricorrere all'esecuzione forzata degli obblighi di fare, precludendo così la soddisfazione di quegli interessi che sono «disattesi dallo schema eguagliante del diritto civile»³¹.

Non è un caso, infatti, che l'attenzione per la tutela in forma specifica sia piuttosto recente ed emerga con riferimento alla tutela dei consumatori, categoria debole per definizione spesso accomunata a quella dei lavoratori subordinati³². La conclusione paradossale è che quando il lavoratore agisce conformemente al proprio connotato strutturale come creditore di una prestazione di sicurezza non può chiedere il condizionamento forzato dell'impresa, se non indirettamente convertendo la propria pretesa originaria in una richiesta risarcitoria che monetizzi il suo interesse rimasto insoddisfatto³³.

Tuttavia, se ci si emancipasse dalla pregiudiziale concettuale appena descritta, non si farebbe fatica a verificare che per effetto del contratto di lavoro subordinato il datore di lavoro, avendo l'obbligo di tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale del lavoratore, è responsabile della realizzazione di quelle aspettative. Sicché, sul piano patologico, egli risponderà non di aver prevenuto o represso *ex post* fatti dannosi, imputabili a dolo o colpa, attraverso la rimozione del danno provocato, ma «di non aver garantito all'altro contraente entro i limiti della *possibilità* e/o della *esigibilità* (della condotta) la corretta (e puntuale) esecuzione del contratto»³⁴.

La responsabilità contrattuale esige, infatti, che la parte non inadempiente venga messa «nella stessa situazione in cui si sarebbe trovata se il contratto fosse stato adempiuto»³⁵. Va da sé che la tutela risarcitoria, non esclusa del tutto, pure dovrebbe avere valore meramente residuale ed eventuale³⁶.

Ed invece nel nostro ordinamento è la tutela risarcitoria a svolgere un ruolo centrale sul piano rimediale a fronte dell'inadempimento dell'obbligo di sicurezza.

Il risarcimento assume una sorta di funzione catartica che colma il divario tra la regola e la sua violazione, che riassegna la dignità a chi l'aveva perduta. E

³¹ S. MAZZAMUTO, *L'attuazione*, cit., p. 122.

³² Cfr. P. ALBI, *L'inadempimento dell'obbligo di sicurezza tra inadempimento e danno*. Nota a Cass., sez. lav., 23 marzo 2003, n. 8230, in "Danno e responsabilità", 2003, ed *ivi* per ampi ragguagli bibliografici.

³³ S. MAZZAMUTO, *L'attuazione*, cit., p. 123.

³⁴ A. DI MAJO, *La tutela civile dei diritti*, Milano, Giuffrè, 2001, p. 193; cfr.: F. GIARDINA, *Responsabilità contrattuale e responsabilità extracontrattuale. Significato attuale di una distinzione tradizionale*, Milano, Giuffrè, 1993, p. 75.

³⁵ A. DI MAJO, *Delle obbligazioni in generale, artt. 1173-1176*, in *Commentario del codice civile Scialoja-Branca*, diretto da F. GALGANO, Bologna-Roma, Zanichelli-Il Foro italiano, 1988, p. 249.

³⁶ In senso analogo a quello indicato dall'originario testo di questo saggio v., ora, Cass., S.U., 10 gennaio 2006, n. 141, in "Il Foro italiano", 2006, I, c. 704, con note di A. DALFINO e A. PROTO PISANI, le cui conclusioni, pur con alcune precisazioni sulle quali non mi posso qui soffermare, sono da me condivise.

a poco rileva se per farlo si debba persino ipotizzare che le violazioni della dignità umana debbano essere gravi e ripetute nel tempo.

È necessario che la potenziale vittima sia avvertita: se intende essere risarcita deve attendere che l'autore dell'illecito porti a definitivo compimento la sua azione, stante che se, al contrario, si limitasse ad una singola violazione non potrebbe, ad esempio, integrare la fattispecie del *mobbing*.

A scanso di equivoci è necessario chiarire che la giurisprudenza adotta soluzioni che, condivisibili o meno nel merito, sono la logica conseguenza del principio dispositivo.

Se la vittima si presenta davanti al Giudice dopo anni di vessazioni e di soprusi e magari dopo che il rapporto di lavoro si è per qualche ragione estinto, con ogni probabilità formulerà una richiesta di danni e il Giudice non potrà che accertare se esista o meno il diritto al risarcimento del danno chiesto dal lavoratore.

In questo quadro non può essere messo in dubbio che quello risarcitorio sia il solo rimedio possibile, posto che l'ordinamento giuridico sembra tutto orientato a ritenere che l'unica risposta alla violazione degli obblighi contrattuali da parte del datore di lavoro debba essere il risarcimento del danno.

Ciò premesso si inizierà con l'osservare che il tema del danno alla persona nel rapporto di lavoro riflette un duplice ordine di questioni: da un lato l'inadeguatezza in sé della tutela risarcitoria in relazione ai beni protetti dall'obbligo di sicurezza gravante sul datore di lavoro e dall'altro il rischio che, proprio muovendo da tale inadeguatezza, si percorrano sentieri avventurosi verso una sorta di funzione sanzionatoria del danno: proprio perché applicando i criteri risarcitori ordinari non si avrebbe la piena soddisfazione della vittima, allora occorrerebbe attribuire al danno una funzione ulteriore rispetto a quella sua propria, vale a dire una funzione punitiva³⁷.

Siffatta soluzione – che non è ammessa dal nostro ordinamento – opera a ben vedere una indebita commistione rimediale.

Per superare l'*impasse* il tema cruciale è quello della personalizzazione o soggettivizzazione del danno contrattuale che «si realizza effettivamente solo quando il pregiudizio subito dalla vittima dell'inadempimento non trovi piena protezione nel valore di mercato della prestazione, essendo stata individuata una sorta di “*personal reason*” della vittima all'esatto adempimento della prestazione»³⁸.

In quest'ottica assumono un peso decisivo i criteri di determinazione delle «perdite inflitte per effetto dell'inadempimento nel caso concreto che non sono riflesse nel valore di mercato della prestazione» e che devono essere valutate

³⁷ Al riguardo v. gli efficaci rilievi di P. TULLINI, *Persona e danni risarcibili (... piccole provocazioni)*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2006, p. 1047 ss.

³⁸ F. MACARIO, *Recensione* (G. SMORTO, *Il danno da inadempimento*), in “Rivista di diritto civile”, 2007, p. 284.

considerando i criteri della consequenzialità immediata e diretta, della prevedibilità e della evitabilità³⁹.

In questa prospettiva si colloca la ormai celebre sentenza delle Sezioni unite della Cassazione del 2006, che, pur avendo ad oggetto il tema del danno da demansionamento, abbraccia un insieme di questioni ben più ampie⁴⁰. La preoccupazione della Corte è infatti quella di mettere in luce che le «molteplici forme» che può assumere il danno da inadempimento rendono necessario che la vittima fornisca «tutti gli elementi, le modalità e le peculiarità della situazione in fatto attraverso i quali possa emergere la prova del danno»⁴¹.

L'onere della prova del danno gravante sul lavoratore è la logica conseguenza dell'esigenza di individuare criteri idonei alla personalizzazione del danno in concreto subito dal lavoratore, del tutto mancanti ove ci si limitasse all'allegazione dell'inadempimento.

E non a caso nella citata decisione viene tracciata una linea di demarcazione fra il danno alla salute e quello alla personalità morale proprio sullo specifico versante probatorio.

Per il primo, ci ricorda la Corte, la questione è «più semplice»: qui non può prescindersi dall'accertamento medico-legale e dunque il danno si configura tutte le volte in cui è riscontrabile una lesione dell'integrità psicofisica medicalmente accertabile.

Il secondo invece necessita imprescindibilmente di precise indicazioni che solo il soggetto danneggiato può fornire, allegando le circostanze comprovanti la lesione del bene protetto, potendo in tale ipotesi il lavoratore avvalersi della «prova per presunzioni»⁴².

Nel contesto qui descritto, posto che non può condividersi l'evocazione della responsabilità extracontrattuale in relazione al nostro tema, sempre dalla responsabilità per inadempimento delle obbligazioni occorre invece partire, operando una lettura sistematica degli artt. 1218 e 2087 c.c.

Sul versante probatorio occorre rimarcare che il lavoratore ha l'onere di allegare l'inadempimento dell'obbligo di sicurezza, mentre il datore di lavoro ha l'onere di provare (a) di avere adempiuto ovvero (b) che l'inadempimento è stato determinato da impossibilità sopravvenuta derivante da causa a lui non

³⁹ F. MACARIO, *Recensione*, cit., p. 286.

⁴⁰ Cass., S.U., 24 marzo 2006, n. 6572, in "Il Foro italiano", 2006, I, c. 2334, con nota di P. CENDON, *Voci lontane, sempre presenti sul danno esistenziale*, e di G. PONZANELLI, *La prova del danno non patrimoniale e i confini tra danno esistenziale e danno non patrimoniale*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2006, II, p. 696, con nota di R. SCOGNAMIGLIO, *Le sezioni unite sull'allegazione e la prova dei danni cagionati da demansionamento o dequalificazione*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2006, p. 661, con nota di C. SORGI, *Una lettura costituzionalmente disorientata del danno non patrimoniale*, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 2006, p. 485, con nota di A. VALLEBONA, *L'edonismo d'assalto di fronte alle sezioni unite: il danno alla persona del lavoratore*.

⁴¹ Cass., S.U., 24 marzo 2006, n. 6572, cit.

⁴² Cass., S.U., 24 marzo 2006, n. 6572, cit.

imputabile; su quest'ultimo piano vale la configurazione di una impossibilità oggettiva relativa quale prova liberatoria offerta al debitore-datore di lavoro⁴³.

Poiché l'inadempimento non coincide con il danno è difficile prefigurare in astratto se e quali specifiche conseguenze pregiudizievoli possono derivare dall'inadempimento.

Su questo versante emerge un ulteriore onere probatorio gravante sul lavoratore – secondo i criteri fissati dall'art. 1223 c.c. – che ha il compito processuale di indicare quale specifico danno ha subito a causa dell'inadempimento dell'obbligo di sicurezza al fine di circoscrivere, in virtù del principio dispositivo, l'azione risarcitoria promossa⁴⁴. Il lavoratore ha altresì l'onere di offrire al processo ogni elemento utile ad individuare l'esistenza e l'entità del danno subito, giacché solo nel caso in cui non sia possibile definirne l'esatto ammontare sulla base delle allegazioni del lavoratore, il giudice potrà fare applicazione della valutazione equitativa (art. 1226 c.c.)⁴⁵.

L'inquadramento nella responsabilità contrattuale consente altresì di ritenere applicabile nella nostra specie il limite della prevedibilità sancito dall'art. 1225 c.c.⁴⁶.

Non sorgono ostacoli inoltre ad ammettere il concorso del fatto colposo del lavoratore nella causazione del danno (art. 1227, comma 1, c.c.) e la limitazione del risarcimento ai danni che il lavoratore avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza (1227, comma 2, c.c.)⁴⁷.

⁴³ Su questo piano sussistono in giurisprudenza formule quali la “presunzione legale di colpa” nonché “l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno” o ancora “l'onere di provare la mancanza di colpa”; cfr.: Cass., sez. lav., 17 maggio 2006, n. 11523, in “Impresa”, 2006, 1202; Cass., sez. lav., 7 marzo 2006, n. 4840; in “Il repertorio del Foro italiano”, 2006, v. Lavoro (rapporto), n. 1301; Cass., sez. lav., 24 luglio 2006, n. 16881, in “Il repertorio del Foro italiano”, 2006, v. Lavoro (rapporto), n. 1290; Cass., sez. lav., 24 febbraio 2006, n. 4184, in “Il repertorio del Foro italiano”, 2006, v. Lavoro (rapporto), n. 1303; tuttavia non sussistono particolari difficoltà nel ricondurre tali formule alla prova liberatoria dell'impossibilità sopravvenuta (oggettiva e relativa) per causa non imputabile gravante *ex art.* 1218 c.c. sul debitore, nel senso indicato nel testo.

⁴⁴ Cass., S.U., 24 marzo 2006, n. 6572, cit.

⁴⁵ Cass., S.U., 24 marzo 2006, n. 6572, cit.

⁴⁶ A. TURSÌ, *Il danno non patrimoniale alla persona nel rapporto di lavoro: profili sistematici*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2003, I, p. 283 ss.; sul tema della prevedibilità: pp. 303-306.

⁴⁷ Su quest'ultimo versante occorre chiarire che l'orientamento giurisprudenziale secondo cui è da ammettersi il concorso di colpa del lavoratore nella causazione del danno dallo stesso subito (Cass., sez. lav., 17 aprile 2004, n. 7328, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2005, II, p. 103, con nota di S. BELLUMAT, *Responsabilità dell'imprenditore e concorso di colpa del lavoratore in materia di danno da infortunio*) può essere correttamente inquadrato considerando da un lato il ruolo attivo che il lavoratore è chiamato a svolgere nel sistema prevenzionale delineato dal d.lgs. n. 81/2008 e dall'altro gli obblighi di informazione, formazione ed addestramento che gravano sul datore di lavoro in base al medesimo Decreto: entrambi tali profili devono essere dunque presi in considerazione per accertare la corresponsabilità del lavoratore nella causazione del danno. In tema, pur in riferimento al d.lgs. n. 626/1994: L. GALANTINO (a cura di), *La sicurezza sul lavoro*, Milano, Giuffrè, 1996, pp. 46-47; R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997, pp. 187-188.

6. Conclusioni

Il diritto vivente è contrassegnato da un processo di dilatazione qualitativa e quantitativa del danno, sfociato inesorabilmente in una vera e propria metamorfosi funzionale del rimedio risarcitorio, chiamato impropriamente a restituire al diritto del lavoro un decoroso livello di effettività: quello che, invece, solo l'adempimento dell'obbligo di sicurezza può garantire.

Le disfunzioni evocate sono celate da una singolare vocazione verso l'equità che viene a svolgere un ruolo decisivo nella liquidazione del danno ovvero un incessante trascorrere verso il perseguimento del più alto livello possibile di giustizia sostanziale, anche a costo di dar vita a discutibili duplicazioni risarcitorie⁴⁸ e su uno sfondo in cui diviene indifferente la natura contrattuale o extracontrattuale della responsabilità.

L'osservazione delle singole vicende processuali consente altresì di rinvenire una sorta di processo di rifrazione tra passato e presente che si realizza nel corso del giudizio, soprattutto in relazione ai temi emergenti del danno esistenziale, dal danno da *mobbing* e del danno da demansionamento.

Ripercorrendo (spesso per intero) la carriera lavorativa del ricorrente si individua una serie di episodi nei quali la personalità morale o la salute del lavoratore sono state violate e, una volta accertato che si è (si direbbe: si era) in presenza di un illecito (si direbbe: di un inadempimento) si chiede al giudice di condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno, come se attraverso una somma di danaro fosse possibile restaurare l'ordine violato. Il risarcimento assume una sorta di funzione catartica che colma il divario tra la regola e la sua violazione, che riassegna la dignità o la salute⁴⁹ a chi l'aveva perduta. E a poco rileva se per farlo si debba persino ipotizzare che le violazioni della dignità umana debbano essere gravi e ripetute nel tempo. È necessario che la potenziale vittima sia avvertita: se intende essere risarcita deve attendere che l'autore dell'illecito (si direbbe: il debitore inadempiente) porti a definitivo compimento la sua azione, stante che se, al contrario, si limitasse ad una singola violazione non potrebbe, ad esempio, configurarsi la fattispecie del *mobbing*.

⁴⁸ M. GORGONI, *Duplicazioni "discutibili" dei danni permanenti*, in "Danno e responsabilità", 2002, p. 1058 ss.

⁴⁹ L'esame della giurisprudenza consente di affermare che in non pochi casi la violazione dell'obbligo di sicurezza si prolunga spesso per decenni, come ad esempio nel caso di esposizione a sostanze gravemente nocive per la salute umana, senza alcun intervento degli organi di vigilanza, senza alcuna segnalazione delle rappresentanze sindacali e nel silenzio del datore di lavoro. Deve rimarcarsi che solo l'azione di adempimento dell'obbligo di sicurezza può scongiurare il rischio che l'accesso alla giurisdizione del lavoro si trasformi in una farsa, in un giudizio universale sul bene e sul male, in una sorta di bilancio storico e generazionale e che difficilmente riuscirà a chiarire l'effettivo svolgimento dei fatti posto che – a distanza di decenni – non solo sussistono ostacoli probatori a tratti insuperabili ma gli stessi centri di imputazione della responsabilità saranno probabilmente mutati.

Ed è necessario rimarcare che la giurisprudenza adotta soluzioni che, condivisibili o meno nel merito, sono la logica conseguenza del principio dispositivo.

Se la vittima si presenta davanti al Giudice dopo anni di vessazioni e di soprusi e, come spesso accade, dopo che il rapporto di lavoro si è estinto, formulerà necessariamente una richiesta di danni e il Giudice non potrà che accertare se esista o meno il diritto al risarcimento del danno chiesto dal lavoratore.

In caso di «rapporto risolto» o di comportamenti offensivi ormai esauritisi non può essere messo in dubbio che quello risarcitorio sia il solo rimedio possibile.

La descritta crescente dilatazione dei danni alla persona del lavoratore comporta la moltiplicazione delle voci di danno, in linea di ipotesi, risarcibili e, per altro verso, delinea uno scenario gravemente insoddisfacente per l'effettività dei diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro.

Il quadro descritto mette bene in rilievo quali siano state le conseguenze di un modello fondato sull'ipertrofia della tutela risarcitoria, un modello che ha tradito la vocazione prevenzionale dell'obbligo di sicurezza.

Ora, anche di fronte alle sfide che la modernità lancia alle imprese che intendono operare sul mercato in una prospettiva di lungo periodo, ritengo necessario che la riflessione sul contenuto dell'obbligo di sicurezza meriti di essere portata al centro della scena e che, con spirito critico, si riesca a guardare oltre la rappresentazione angusta e mediocre che, purtroppo, emerge oggi dal diritto vivente: se esiste il senso della realtà, deve esistere anche il senso della possibilità.

Abstract

L'autore sostiene la tesi della centralità e della prevalenza dell'azione di adempimento rispetto all'azione risarcitoria in relazione alla violazione dell'obbligo di sicurezza messo in atto dal datore di lavoro, una tesi che trova sostegno, prima di ogni altra argomentazione, in una insopprimibile esigenza di tutela della persona nel rapporto di lavoro, un'esigenza che non può essere soddisfatta, se non in una prospettiva che è quella del "fatto compiuto", sul versante risarcitorio.

Se l'effetto della tesi si riconnette prioritariamente al tema dell'effettività dei diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro non sembra fuori luogo mettere in rilievo che, in ragione delle conseguenze sanzionatorie derivanti dalla violazione dell'obbligo di sicurezza, potrebbe essere la stessa impresa ad avere un chiaro interesse ad adottare modelli organizzativi fortemente orientati al profilo prevenzionale e, addirittura, a praticare standard di sicurezza superiori alla soglia minima legale.

The Author states the thesis of the priority of the fulfillment safety action over the compensation for damages.

This thesis is based on the irrepresibile need for personal protection in the workplace and is connected with the principle of effectiveness of employee rights. The study underlines that the employer could have interest of promoting the health of employees and also of adopting standards of quality and safety higher than the minimum legal levels.

Parole chiave

Obbligo di sicurezza, tutela della persona, adempimento dell'obbligo di sicurezza, inadeguatezza della tutela risarcitoria, dilatazione della tutela risarcitoria, capitale umano

Keywords

Personal protection, safety obligation, deficiency of compensation for damages, expanding of compensation for damages, human capital