

---



---

# CODICE CIVILE

---

a cura di  
Guido Alpa e Vincenzo Mariconda

Tomo II

Artt. 1321 - 2290

Dvd-Rom

---

Coordinatori

Libro IV: Guido Alpa, Vincenzo Cuffaro, Vincenzo Mariconda  
Libro V: Oreste Cagnasso, Maurizio Del Conte, Cesare Galli,  
Flavio Lapertosa, Elisabetta Loffredo, Giorgio Marasà, Gabriele  
Racugno, Andrea Zoppini



Wolters Kluwer  
Italia

- AVV. DANILO MARTUCCI  
Cultore della Materia in Diritto industriale  
presso l'Università degli Studi di Milano-  
Bicocca  
(art. 2598 §§ XXXIX-IL)
- AVV. CORRADO MARVASI  
Avvocato  
(artt. 2044-2049)
- AVV. GIANLUCA MARZULLI  
Avvocato in Torino  
(artt. 2410-2420 ter)
- PROF.SSA FABIANA MASSA FELSANI  
Professore ordinario di Diritto commerciale  
presso l'Università di Sassari  
(art. 2479 bis § I-II)
- DOTT. FEDERICO MASTROLILLI  
Dottorando di ricerca presso l'Università  
Europea di Roma  
(artt. 2576-2577)
- DOTT. GIUSEPPE MAUTONE  
Ricercatore confermato di Diritto del lavoro  
presso l'Università degli Studi di Milano  
(artt. 2127; 2130-2134)
- AVV. CLAUDIO MAZZA  
Avvocato in Como  
(artt. 2239-2246)
- AVV. STEFANO MEANI  
Avvocato in Milano  
(artt. 2272-2290)
- DOTT. MATTEO MECATTI  
Cultore della Materia di Diritto privato  
presso l'Università degli Studi di Firenze  
(artt. 1647-1654)
- AVV. FRANCESCO SIMONE MELANDRI  
Avvocato in Genova  
(artt. 1430-1433)
- AVV. FEDERICO MONTALDO  
Avvocato in Genova  
(artt. 2054-2059)
- PROF. ANDREA MORA  
Professore ordinario di Diritto privato presso  
l'Università di Modena e Reggio Emilia  
(artt. 713-768)
- AVV. PIER LUIGI MORARA  
Avvocato in Bologna  
(artt. 2545 duodecies-2545 octiesdecies)
- DOTT. EDOARDO MORINO  
Dottorando di ricerca in Diritto commerciale  
presso l'Università degli Studi di Torino  
(artt. 2380-2396; 2409 bis-noviesde-  
cies)
- PROF. ANDREA MORONE  
Ricercatore di Diritto del lavoro presso  
l'Università dell'Insubria  
(artt. 2086; 2103-2105)
- PROF. FEDERICO MARIA MUCCIARELLI  
Professore associato di Diritto commerciale  
presso l'Università di Modena e Reggio  
Emilia  
(artt. 2542; 2544)
- AVV. DAVIDE MULA  
Avvocato in Roma  
(artt. 2580-2581)
- AVV. RAFFAELLA MURONI  
Ricercatore di Diritto processuale civile  
presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore  
di Milano  
(artt. 2709-2711; 2721-2729)
- AVV. ARIANNA NERI  
Dottore di ricerca in Diritto privato e garan-  
zie costituzionali  
(artt. 1453-1462)
- AVV. FABIO NIEDDU ARRICA  
Dottore di ricerca in Diritto commer-  
ciale  
(artt. 2473-2473 bis; 2480)
- AVV. LUIGI NONNE  
Ricercatore di Diritto comparato presso  
l'Università degli Studi di Sassari  
(artt. 512-518; 528-535; 1513-1519)
- AVV. CRISTIANO NOVAZIO  
Avvocato in Milano  
(art. 2053)
- AVV. CLAUDIA ONNIBONI  
Ricercatore di Diritto processuale civile  
presso l'Università di Verona  
(artt. 2730-2739)

alcun limite o contingente complessivo per il rilascio, l'atto di consenso si intende sostituito da una **denuncia di inizio attività** da parte dell'interessato alla pubblica amministrazione competente.

Peraltro, l'esercizio di attività subordinata a concessione o autorizzazioni, senza averle preventivamente ottenute, **non preclude** l'assunzione della **qualità imprenditoriale**. Parimenti, l'autorizzazione amministrativa costituita dalla licenza di pubblico esercizio, essendo preordinata esclusivamente ai fini di pubblico interesse, non incide sui rapporti sostanziali privati che si costituiscono nell'effettiva gestione dell'azienda. Secondo la giurisprudenza, pertanto, qualora la titolarità formale dell'esercizio non coincida con l'effettiva gestione imprenditoriale, l'intestazione della licenza non è decisiva al fine d'impugnare la responsabilità dell'intestatario per le obbligazioni contratte da altro soggetto nella gestione dell'esercizio [TAR Puglia Lecce 2.11.2011 n. 1902, *mass. red.* 2011; C 6.2.1982 n. 679, *GI* 1982, I, 1, 1157; C 19.10.1979 n. 5433, *GCMA* 1979, 10].

Per le autorizzazioni e concessioni richieste per le **imprese editrici di periodici e quotidiani** v. l. 5.8.1981 n. 416 come modificata dalle l. 30.4.1983 n. 137, l. 10.1.1985 n. 1 e l. 25.2.1987 n. 67. Per il **sistema radiotelevisivo** cfr. l. 6.8.1990 n. 223.

## 2085. Indirizzo della produzione

[1] Il controllo sull'indirizzo della produzione e degli scambi in relazione all'interesse unitario dell'economia nazionale è esercitato dallo Stato, nei modi previsti dalla legge e dalle norme corporative (1).

[2] La legge stabilisce altresì i casi e i modi nei quali si esercita la vigilanza dello Stato sulla gestione delle imprese.

(1) Le disposizioni riguardanti le norme corporative sono state abrogate per effetto della soppressione dell'ordinamento corporativo, ai sensi del r.d.l. 9.8.1943 n. 721. Con d.lg.igt. 23.11.1944 n. 369 sono state mantenute in vigore, per i rapporti di lavoro collettivi e individuali, salvo le successive modifiche, le norme contenute nei contratti collettivi, negli accordi economici e nelle sentenze della magistratura del lavoro.

Salvo il riferimento alle norme corporative, da ritenersi abrogato a seguito della **soppressione dell'ordinamento corporativo**, (cfr. nota all'articolo precedente) l'articolo in esame è stato ritenuto conforme all'art. 41 della Cost., prevedendo in generale **limiti all'autonomia privata** [cfr. C Cost. 12.12.1957 n. 129, *GC* 1957, I, 1229; T Roma sez. spec. propr. industr. ed intell. 10.11.2010, *mass. red.* 2011]. Anche l'impresa esercitata senza l'osservanza delle norme limitative, comunque, esiste in senso tecnico (cfr. art. 2082) [C 10.11.1960 n. 300, *FiR* 1960, 1248, 10].

## 2086. Direzione e gerarchia nell'impresa

[1] L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori.

SOMMARIO: I. L'imprenditore capo dell'impresa e le teorie comunitarie e istituzionali - II. Le prerogative imprenditoriali nella logica contrattuale - III. Casistica.

### I. L'imprenditore capo dell'impresa e le teorie comunitarie e istituzionali

- 1 In antitesi con la tradizione romanista, che colloca nel contratto la fonte delle obbligazioni di lavoro, la dottrina italiana ha subito, specie tra le due guerre, l'influsso della **teoria istituzionale** ispirata al **modello germanico della comunità d'impresa e di lavoro**, come struttura gerarchica di cui l'imprenditore è capo: in questa logica, al mero fatto dell'**inserimento nell'impresa** consegue la sottoposizione del lavoratore all'autorità direttiva del capo, cui spetta disporre unilateralmente l'ordinamento organizzativo e disciplinare da cui derivano gli obblighi di comportamento per lo svolgimento del lavoro, mentre il consenso delle parti avrebbe la sola funzione di inserire il lavoratore nella comunità d'impresa [sul regolamento interno, PESCHIERA (35)]. Per SANTORO PASSARELLI F. (43), 957, l'art. 2086 offre un omaggio solo formale a tale concezione, essendo unicamente diretto ad affermare il valore della solidarietà corporativa entro l'organizzazione di lavoro, senza significati precettivi [FERRARA (13), 49; MANCINI (22), 123; GIUGNI (16), 295]. Altri ne ha negato l'ispirazione comunitaria, per incompatibilità di questa con il principio corporativo della subordinazione degli interessi di parte a quello superiore della produzione nazionale [ROMANO (41), 217]. Altri ancora, vedono piuttosto nella normativa del Codice civile una elaborazione tecnicamente meditata proprio per eludere i condizionamenti del regime fascista [TETI (49), 1], addebitando la contraria opinione all'ingiustificata considerazione di argomenti extra testuali desunti dalla relazione al libro V del guardasigilli [MENGONI (25), 680 s.; TETI (49), 6; CAPRIOLI (5), 386].
- 2 La prima adesione alla **teoria istituzionale** risale al 1939 [GRECO (17), 159], onde il contesto precodicistico ridimensiona la portata dell'opinione, del resto blandamente critica rispetto alla radicalità delle teorie francesi e tedesche. Riguardo al frazionamento del potere direttivo tra i collaboratori dipendenti dal capo, secondo GRECO, la teoria istituzionale è infatti compatibile con la costituzione contrattuale del rapporto di lavoro, collegandosi al **fatto dell'inserzione** nell'organismo complesso dell'impresa il nascere di "una serie indefinita di relazioni giuridiche di gerarchia fra lo stesso lavoratore e gli altri membri del personale" [GRECO (17), 323. Più esplicito, in questo senso, MIGLIORANZI (27), 126. Contro ogni anche moderato istituzionismo cfr. BARASSI (1), *passim* e (2), 69].
- 3 Pur in mancanza di chiari supporti positivi nel Codice, l'ispirazione istituzionale viene episodicamente riproposta per argomentare l'origine delle obbligazioni di lavoro dall'inserimento del prestatore nell'impresa governata dalla potestà direttiva del capo, quale istituzione rivolta al perseguimento di un **interesse comune all'imprenditore e ai lavoratori** e **trascendente quelli individuali** [PUGLIATTI (37), *passim*; NOVARA (32), 202; CESSARI (8), 4]. Alcuni conciliano **istituzione e contratto**, sia delegando a questo la **sola funzione costitutiva**, sia configurandolo come **contratto associativo fondante una comunità** di scopo tra imprenditore e dipendenti [CESSARI (8), 4 e *passim*;

GALANTINO (15), 111]; in tale ottica, il potere direttivo dell'imprenditore e la subordinazione del lavoratore vengono collegate al **mero inserimento** della prestazione lavorativa nell'organizzazione aziendale del creditore [C 6.5.1999 n. 4558, *LP* 1999, 1874; C 3.6.1998 n. 5464, *GC* 1998, I, 1485; un eloquente *obiter dictum* in senso comunitario in C 8.7.1994 n. 6448, *RIDL* 1995, II, 535; per gli sviluppi del concetto di inserimento nella giurisprudenza, SPAGNUOLO VIGORITA (46)].

In dottrina, la tesi acontrattualista si è fondata, più che sulla lettera dell'art. 2094 (su cui *infra*), su una interpretazione dell'art. 2086 che oltre ad attribuire all'imprenditore la direzione dell'impresa, assegna al termine **gerarchia** il significato di **riconoscere giuridicamente la potestà** del capo di porre un vero e proprio **ordinamento** (aziendale) a **struttura autoritaria**, onde "il lavoratore dipendente può prestare il lavoro promesso solo quando ha ricevuto dal datore di lavoro le disposizioni relative alla esecuzione e alla disciplina del lavoro e dipende anche dalle regole che disciplinano la vita dell'impresa unilateralmente formulate, interpretate e fatte valere dall'imprenditore" [D'EUFEMIA (11), 78; RABAGLIETTI (39), 131 ss., ma già (38)]. Alcuni traggono dai riferimenti alle **esigenze dell'impresa** (artt. 2086, 2103 vecchio testo, 2104, 2105, 2109) lo spunto per aggiornare la concezione comunitaria alla luce dei principi democratici della Costituzione, talché ogni interesse particolare viene ritenuto **subordinato all'interesse obiettivo dell'impresa**, tendente al buon andamento della gestione e alla produttività dell'impresa e come tale superiore agli interessi soggettivi del datore di lavoro e dei dipendenti [MIGLIORANZI (28), 305; NAPOLETANO (31), 53; RABAGLIETTI (39), 168; NOVARA (32), 202] e al cui perseguimento l'impresa stessa sarebbe funzionalizzata [RABAGLIETTI (38)]. Alla fine degli anni Cinquanta, l'opinione è stata oggetto di **critiche persuasive** [MINERVINI (29), 618; GIUGNI (16), 292 ss.; MENGONI (25), 674; ID. (26), 23; PERSIANI (33), 38], anche con riguardo al profilo della rilevanza oggettiva dell'interesse dell'impresa.

La **dottrina largamente maggioritaria** è apertamente **contrattualista**, ancorché taluni Autori abbiano temperato la logica scambistica (in certi casi fino a negarla) per mettere in risalto - come più rilevanti - gli aspetti del rapporto derivanti dall'organizzazione di lavoro [MANCINI (22), *passim*; SCOGNAMIGLIO (44), *passim*; MAZZIOTTI DI CELSO (24), *passim*. Secondo SUPPIEI (48), 69, il contratto di lavoro fa sorgere il potere direttivo in capo all'imprenditore e il dovere di obbedienza in capo al lavoratore, mentre le singole obbligazioni di lavoro attendono "per costituirsi che il datore di lavoro impartisca delle disposizioni per l'esecuzione del lavoro"; per HERNANDEZ (18), *passim*, l'origine del rapporto è nel contratto, mentre i poteri dell'imprenditore gli sono attribuiti direttamente dalla legge per il perseguimento dei suoi fini mediante l'organizzazione aziendale, onde i riferimenti all'interesse e alle esigenze delle imprese debbono leggersi come limiti interni ai poteri stessi].

## II. Le prerogative imprenditoriali nella logica contrattuale

Manifestazione tipica della **direzione dell'impresa** è il **regolamento interno** emanato dall'imprenditore per provvedere all'organizzazione delle prestazioni e alla disciplina

del lavoro. La figura risulta dall'**adattamento dei rimedi civilistici** contro l'inadempimento alle esigenze organizzative dell'impresa: infatti il **regime sanzionatorio delle violazioni della disciplina del lavoro** per lo più ivi contenuto (in seguito legittimato dalla contrattazione corporativa e, poi, dall'art. 2106) si è progressivamente evoluto nel senso di garantire l'**osservanza delle regole organizzative**, più che il ristoro del danno economico derivante dall'inadempimento disciplinare [REDENTI (40), 98].

- 7 La previsione di svariati **limiti positivi alle prerogative direttive** del datore di lavoro e a quelle, in esse implicate, di **controllo e disciplinari** [in particolare, ad opera del titolo I della l. n. 300/1970; C Cost. n. 103/1989, *Gcost.* 1988, II, 2858], nonché la crescente **attrazione della materia organizzativa e disciplinare nella contrattazione collettiva** rendono il regolamento interno una fonte solo residuale, interessando i casi sempre più rari in cui venga emanato senza preventiva contrattazione [PERULLI (34), 672. Curiosamente, ne rivaluta il ruolo, C 17.2.2000 n. 1773, *RIDL* 2000, II, 598, affermandone la qualità di fonte sociale al pari del contratto collettivo e dell'uso aziendale].
- 8 **Organizzazione del lavoro, direzione delle prestazioni, controllo e sanzionamento disciplinare** quali prerogative riconosciute al capo dell'impresa, come parte del contratto di lavoro con i singoli dipendenti, vengono frequentemente qualificate in dottrina e giurisprudenza come **poteri**, sia pure in **accezione lata**. Il potere giuridico in senso stretto, preesistente al suo esercizio e indistinto rispetto a specifici profili, direzioni e destinatari [ROMANO (41), 172; LENER (20), 611] è infatti incompatibile con l'origine delle prerogative anche regolamentari dell'imprenditore, che si esprimono all'interno di un rapporto in cui diritti ed obblighi delle parti sono individuati dal programma negoziale e limitate da norme inderogabili. **La materia concernente il trattamento giuridico ed economico dei lavoratori deve considerarsi estranea alla nozione di organizzazione del lavoro**, in senso tecnico e disciplinare, ed è sottratta al potere regolamentare dell'imprenditore, la cui autonomia **non può comunque svolgersi in contrasto con disposizioni inderogabili di legge** [C 15.2.1985 n. 1304, *GCMA* 1985, 2]. Suggestioni implicitamente istituzionistiche ispirano le dottrine per le quali "il potere imprenditoriale si atteggia come fattispecie di potere diretto, cioè di legittimo ed istituzionalizzato esercizio di autorità" [MARESCA (23), 122; DE LUCA TAMAJO (12), 55] o quelle per le quali l'inserimento del lavoratore in azienda giustifica una interrelazione di rapporti tra l'imprenditore - che ne detta l'ordinamento - e il personale che vi è sottoposto [ad esempio, per giustificare la obbligatorietà verso tutti i dipendenti dei c.d. **usi aziendali**, C 17.2.2000 n. 1773, *cit.*].
- 9 Nel Codice e nelle leggi speciali in materia di rapporto di lavoro, il legislatore si è attenuto alla **tecnica del rapporto contrattuale** tra singolo datore e singolo prestatore di lavoro, senza menzionare poteri e soggezioni indeterminati, salvo rinviare sporadicamente alle **clausole generali delle esigenze o dell'interesse dell'impresa**, di cui la dottrina prospetta ora specificazioni in senso oggettivo [PERSIANI (33), 92; LISO (21), 53; MENGONI (25), 683; MINERVINI (29), 636; GIUGNI (16), 287 e specialmente 318: con riguardo alla diligenza *ex art.* 2104]. Il termine potere, del resto, non ricorre nelle disposizioni del Codice, tanto che la dottrina ha costruito la fisionomia e l'ampiezza delle

**prerogative imprenditoriali in corrispondenza delle obbligazioni del lavoratore**, per lo più trascurando la disposizione in commento, che qualifica l'imprenditore quale capo dell'impresa, come tale legittimato a dirigere e organizzare le prestazioni di ciascuno dei lavoratori che da lui dipendono in forza del contratto di lavoro [CASTELVETRI (7), 29 ss.].

In particolare, nel caso di collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo, tale collegamento non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare - anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato - un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico - funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo - finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori. Trattasi di valutazione di fatto rimessa al giudice di merito e sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione [C 12.2.2013 n. 3482, *GCM*, 2013].

A seconda che adotti, anche implicitamente, una concezione istituzionale o contrattuale del rapporto di lavoro, la **giurisprudenza** configura diversamente il potere imprenditoriale, i suoi limiti e le **tecniche giudiziali di controllo**: nella **logica istituzionale**, si tratta di potere funzionalizzato ad un interesse altro rispetto a quelli delle parti del rapporto, onde i singoli atti di esercizio sono legittimi solo se coerenti ad esso; per il controllo giudiziale sono state sporadicamente utilizzate le categorie giuspubblicistiche dell'**eccesso** e dell'**abuso di potere**, a fronte delle quali il lavoratore avrebbe una posizione giuridica assimilabile all'**interesse legittimo** [C s.u. 2.11.1979 n. 5688, *FI* 1979, I, 1248; in dottrina, BIGLIAZZI GERI (3), *passim*; sul dibattito e sulla giurisprudenza dall'interesse legittimo alle clausole generali, SAFFIOTTI (42), 581]. Nella **logica contrattuale**, invece, le prerogative del datore di lavoro sono intercluse nei **limiti di legge**, secondo la tecnica del rapporto, per la quale le parti hanno posizioni giuridiche qualificabili come **diritti e obblighi reciproci** [per C 8.6.1999 n. 5643, *NGil* 1999, 613, gli artt. 2086 e 2104 vanno interpretati alla luce del generale principio secondo cui ciascuna parte contrattuale può pretendere e deve fornire **soltanto le prestazioni previste dal contratto**]. In questa prospettiva, oltre ai limiti legali specifici, le prerogative organizzative e direttive legittimate dall'art. 2086 sono condizionate dal rispetto degli **obblighi di correttezza e buona fede**, che integrano il regolamento contrattuale tra

ogni lavoratore e il suo datore di lavoro a norma degli artt. 1175 e 1375. Ad esse rinvia spesso la più recente giurisprudenza per il **controllo delle prerogative discrezionali** del datore di lavoro o per verificare la correttezza della procedura di applicazione delle sanzioni disciplinari [MONTUSCHI (30), 723] o di svolgimento di concorsi per assunzione o per promozione, sia pure attribuendo alla buona fede oggettiva significati eterogenei [ZOLI (51); ID. (52), 245; CHIECO (9), 22]. Sono per lo più considerati doveri di comportamento corretto la **trasparenza**, la **giustificazione oggettiva**, la **coerenza**, la **razionalità** e la **ragionevolezza delle scelte**.

- 11 La giurisprudenza di legittimità ha a lungo escluso che dagli artt. 3 e 36 Cost. sia deducibile un **principio generale di parità di trattamento** vincolante gli atti dell'imprenditore nella gestione del personale [riepiloga la copiosa giurisprudenza, PETTITI (36), 55; in dottrina, VENTURA (50) e ISENBURG (19)]. C Cost. n. 103/1989, *cit.*, ha dato risposta alla questione sollevata con riferimento all'art. 41 Cost., c. 2 [P Napoli 16.11.1986, ord., L80 1987, 84], affermando che le **disparità di trattamento** autorizzate dagli artt. 2086, 2087, 2095, 2099, 2103, non **contraddicono il rispetto della dignità dei lavoratori**, quale limite all'iniziativa economica privata, esistendo per diritto positivo **solo divieti specifici di discriminazione** (per ragioni di sesso, razza, lingua, religione, *ex art.* 3 Cost.), in presenza dei quali "sono tollerabili e possibili disparità e differenziazioni di trattamento, sempre che siano giustificate e comunque ragionevoli". A tale stregua, "il potere di iniziativa dell'imprenditore non può svolgersi in termini di pura discrezionalità o addirittura di arbitrio, ma deve essere sorretto da una causa coerente con i principi fondamentali dell'ordinamento ed in specie non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana". L'ambiguo riferimento alla **coerenza della causa** degli atti imprenditoriali ha acceso il dibattito dottrinale sui reconditi significati della sentenza, determinando **contrastanti giurisprudenziali** in tema di controllo sui poteri imprenditoriali, talora realizzato con la specificazione giudiziale degli obblighi di correttezza e buona fede in termini **d'imparzialità o parità di trattamento** [prime, in questo senso, C 8.3.1990 n. 1888 e C 9.2.1990 n. 947, FI 1990, I, 826; cfr. anche C 8.7.1994 n. 6448, *cit.*, contraddette da altre di segno contrario: C 18.5.1991 n. 5590; C 26.1.1991 n. 791; C 6.11.1990 n. 10648; C 17.7.1990 n. 7300]. Per comporre il contrasto è intervenuta C s.u. 29.5.1993 n. 6030 ad escludere l'operatività del principio. Sulla scia di tale sentenza, la questione del controllo degli atti imprenditoriali si è riproposta sotto il profilo della **giustificazione e/o ragionevolezza** di eventuali disparità di trattamento, ritenendosi ragionevole, e dunque corretto, il comportamento che dia apprezzabili e giustificate motivazioni del provvedimento differenziatore (insindacabili nel merito), in mancanza delle quali il giudice può presumere l'esistenza di motivi discriminatori che accollano all'imprenditore l'onere di provarne l'insussistenza [C 17.2.1994 n. 1530, poi, raccoglie lo spunto di C Cost. n. 103/1989 sulla illegittimità dei comportamenti arbitrari, desumendone l'esistenza di un **limite generale di ragionevolezza**, con l'implicita riabilitazione di una concezione istituzionale dell'azienda come centro di autonoma produzione di regole; cfr., anche C 24.10.1995 n. 11051, *ivi*, II, 359, nonché C 28.7.1995 n. 8270, OGL 1996, I, 100; P Milano 2.3.1995, RIDL 1996, II, 57 ss.]. Di fronte ai nuovi contrasti sulla parità di trattamento e sugli obblighi di comportamento deducibili da correttezza e buona fede,



le sezioni unite sono nuovamente intervenute nel 1996, confermando l'inesistenza nel nostro ordinamento di un principio generale di parità operante nei rapporti interprivati [C s.u. 17.5.1996 n. 4570, afferma che il "tramite per un controllo di ragionevolezza sugli atti di autonomia individuale è rappresentato dalle clausole di correttezza e buona fede"; sulle tecniche di controllo sui poteri privati, in dottrina: FERRARO (14), 159; ZOLI (51), *passim*; BUONCRISTIANO (4), *passim*; CHIECO (9), *passim*; sulla ragionevolezza come alternativa alla correttezza: CRISCUOLI (10), 709; sulla commistione tra controllo di merito e di legittimità, per il tramite del controllo di ragionevolezza, CASTELVETRI (6), 522].

### III. Casistica

Gli artt. 2 e 3 l. 20.5.1970 n. 300 non escludono il potere dell'imprenditore di **controllare, direttamente o mediante la propria organizzazione, il corretto adempimento delle prestazioni lavorative** al fine di accertare mancanze specifiche già commesse o in corso di esecuzione [C 18.2.1997 n. 1455, *GC* 1997, I, 1261]. Il datore di lavoro nell'esercizio dei poteri organizzativi riconosciutigli dagli artt. 2086, 2094 e 2104 può **modificare, per esigenze dell'impresa e nel rispetto dei patti contrattuali, le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa** anche per quanto concerne la distribuzione del lavoro nell'arco della giornata e della settimana [T Catanzaro 28.10.2011, *RIDL* 2012, II, 644, nt. DEGOLI; T Milano 22.8.2005, *LG* 2005, 714], ma non può unilateralmente modificare l'orario di lavoro sì che - a parità di retribuzione - risultino incrementate le ore della prestazione di lavoro [C 22.1.1987 n. 587, *NGil* 1987, 423].

La **potestà di infliggere sanzioni disciplinari** è riservata alla discrezionalità dell'imprenditore *ex art.* 2106, in quanto **referibile al più ampio potere di direzione dell'impresa** attribuitogli dall'art. 2086, a sua volta compreso nella libertà di iniziativa economica di cui all'art. 41 Cost. [C 25.5.1995 n. 5753, *MGL* 1995, 601].

Il **potere dell'imprenditore di controllare**, ai sensi degli artt. 2086 e 2104, l'adempimento della prestazione lavorativa, **può essere esercitato indipendentemente dalla sussistenza di fatti di rilevanza disciplinare** [C 20.9.1991 n. 9809, *GCMA* 1991, 9].

Il **disposto degli artt. 23, 24 e 30 l. 20.5.1970 n. 300** è volto ad assicurare l'esercizio dell'attività sindacale in azienda, ma **non vale ad attribuire al dirigente sindacale un particolare status**, né a limitare altrimenti i poteri dell'imprenditore di **direzione e disciplina** del lavoro, definiti dagli artt. 2086 e 2104, né trova limitazioni lo *ius variandi* giustificato da ragioni organizzative reali, che non impegnino motivazioni soggettive inerenti alla persona del prestatore di lavoro, il cui esercizio si traduce in scelte organizzative devolute all'imprenditore [T Venezia 3.2.1990, *NGil* 1990, 166].

**BIBLIOGRAFIA:** (1) BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, II, Milano 1915-1917; (2) ID., *Il "rapporto di lavoro" e la sua contrattualità*, *DL* 1939, I, 69; (3) BIGLIAZZI GERI, *Contributo ad una teoria dell'interesse legittimo nel diritto privato*, Milano 1967; (4) BUONCRISTIANO, *Profili della tutela civile contro i poteri privati*, Padova 1986; (5) CAPRIOLI, *Questioni di paternità*, *LD* 1995,

385; (6) CASTELVETRI, *Principio di parità e clausole generali: le Sezioni Unite perdono un'altra occasione*, OGL 1996, 522; (7) EAD., *Libertà contrattuale e subordinazione*, Milano 2001; (8) CESSARI, *Fedeltà, lavoro, impresa*, Milano 1969; (9) CHIECO, *Poteri dell'imprenditore e decentramento produttivo*, Torino 1996; (10) CRISCUOLI, *Buona fede e ragionevolezza*, RDC 1984, I, 709; (11) D'EUFEMIA, *Le situazioni soggettive del lavoratore dipendente*, Milano 1958; (12) DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli 1976; (13) FERRARA, *Sulla nozione di imprenditore nel nuovo codice civile*, RDC 1944, I, 49; (14) FERRARO, *Poteri imprenditoriali e clausole generali*, DRI 1991, I, 159; (15) GALANTINO, *Diritto del lavoro*, Torino 1996; (16) GIUGNI, *Mansioni e qualifica ne rapporto di lavoro*, Napoli 1963; (17) GRECO, *Il contratto di lavoro*, Tr. VAS., Torino 1939; (18) HERNANDEZ, *Posizioni non contrattuali nel rapporto di lavoro*, Padova 1968; (19) ISENBURG, *Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro*, Milano 1984; (20) LENER, *Potere, b) diritto privato*, EdD, XXXIV, Milano 1985, 611; (21) LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano 1982; (22) MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano 1957; (23) MARESCA, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, RGLPS 1976, I, 122; (24) MAZZIOTTI DI CELSO, *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Napoli 1974; (25) MENGONI, *Contratto e rapporto nella recente dottrina italiana*, RS 1965, 674; (26) ID., *Lezioni sul contratto di lavoro*, Milano 1971; (27) MIGLIORANZI, *Il rapporto di lavoro subordinato come inserzione nell'ordinamento gerarchico dell'azienda*, DL 1940, 126; (28) ID., *Il rapporto di lavoro nella sua evoluzione*, Scritti Scialoja, IV, Bologna 1953, 305; (29) MINERVINI, *Contro la "funzionalizzazione" dell'impresa*, RDC 1958, I, 618; (30) MONTUSCHI, *Ancora sulla rilevanza della buona fede nel rapporto di lavoro*, ADL 1999, III, 723; (31) NAPOLETANO, *Il lavoro subordinato*, Milano 1955; (32) NOVARA, *Il recesso volontario dal rapporto di lavoro*, Milano 1961; (33) PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova 1966; (34) PERULLI, *Il potere direttivo e i suoi limiti*, Com. Carinci, 2, 672; (35) PESCHIERA, *Il regolamento di impresa*, Milano 1965; (36) PETITTI, *La parità di trattamento tra Corte Costituzionale e Corte di Cassazione*, *Questioni attuali di diritto del lavoro*, AA.Vv., Roma 1989, 55; (37) PUGLIATTI, *Proprietà e lavoro nell'impresa*, RGLPS 1954, I, 149; (38) RABAGLIETTI, *Introduzione alla teoria del lavoro nell'impresa*, Milano 1956; (39) ID., *La subordinazione nel rapporto di lavoro*, Milano 1959; (40) REDENTI, *Massimario della giurisprudenza dei probiviri*, Roma 1906, rist. Torino 1992; (41) ROMANO, *Poteri. Potestà*, *Frammenti di un dizionario giuridico*, Milano 1945-1946, rist. 1983, 172; (42) SAFFIOTI, *Il dialogo fra dottrina e giurisprudenza sull'uso delle clausole generali nel rapporto di lavoro*, *Il dialogo tra dottrina e giurisprudenza nel diritto del lavoro*, AA.Vv., QRIMP 1997, 581; (43) SANTORO PASSARELLI F., *L'impresa nel sistema di diritto civile*, Saggi di diritto civile, AA.Vv., II, Napoli 1961; (44) SCOGNAMIGLIO, *Diritto del lavoro*, Bari 1971; (45) ID., *Diritto del lavoro*, Napoli 2000; (46) SPAGNUOLO VIGORITA, *Riflessioni in tema di continuità, impresa, rapporto di lavoro*, *Scritti Santoro Passarelli F.*, Napoli 1972, 1023; (47) SUPPIEI, *I limiti del potere direttivo dell'imprenditore*, RTDPC 1962, 470; (48) ID., *La struttura del rapporto di lavoro*, II, Padova 1963; (49) TETI, *Codice civile e regime fascista*, Milano 1990; (50) VENTURA, *Il principio di*

*eguaglianza nel diritto del lavoro*, Milano 1984; (51) ZOLI, *La tutela delle posizioni strumentali del lavoratore. Dagli interessi legittimi alle clausole generali*, Milano 1988; (52) Id., *Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione, contratto e contropotere*, LD 1997, 245.

## 2087. Tutela delle condizioni di lavoro

[1] L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

SOMMARIO: I. Il contenuto dell'obbligo di sicurezza - II. Evoluzione normativa dell'obbligo di sicurezza. I decreti prevenzionistici degli anni '50 - III. (Segue) Il d.lg. 19.9.1994 n. 626 - IV. (Segue) Gli altri decreti di recepimento delle direttive comunitarie - V. (Segue) Il nuovo Testo Unico sulla tutela della salute e della sicurezza nel lavoro (d.lg. 9.4.2008 n. 81) - VI. Nozione di datore di lavoro e degli altri destinatari dell'obbligo di sicurezza - VII. La delega di funzioni - VIII. La sicurezza negli appalti - IX. La tutela collettiva della sicurezza - X. Le sanzioni - XI. La responsabilità contrattuale e aquiliana del datore di lavoro - XII. La tutela dell'integrità fisica e della personalità morale.

### I. Il contenuto dell'obbligo di sicurezza

La disposizione in commento assume posizione di indubbia centralità nell'ambito dell'ordinamento giuridico, collegandosi, da un lato, ai **principi costituzionali** di tutela del lavoro e della salute come fondamentale interesse dell'individuo e della collettività (artt. 1, 4, 35, 38 e 32 Cost.), e, dall'altro, all'art. 41 Cost. che subordina la legittimità dell'iniziativa economica privata al pieno rispetto della **sicurezza, libertà e dignità umana** [RIVA SANSEVERINO (131), 184; SMURAGLIA (138), 415; SUPPIEJ (148), 444; MONTUSCHI (94), 502; C 30.8.2004 n. 17314].

La **configurazione giuridica** dell'obbligo di sicurezza è stata oggetto di un vivo dibattito dottrinale [cfr. SUPPIEJ (148) 443 ss.]. Una più risalente opinione prospettava la natura pubblicistica di tale obbligo, così degradando la posizione del lavoratore-creditore a mero interesse legittimo [D'EUFEZIA (40), 14] ovvero ad interesse giuridicamente qualificato [PERA (115), 870]. Di contrario avviso la dottrina più recente, la quale, fermamente orientata a valorizzare la finalità prevenzionistica dell'obbligo in parola, ha concluso per la sua **natura contrattuale** e per il riconoscimento di un **diritto soggettivo** perfetto al suo adempimento [MONTUSCHI (90), 75; MONTUSCHI (91), 322, secondo il quale il generale principio dell'art. 2043 si trasferisce in ambito lavoristico sotto forma di obbligazione contrattuale; in giurisprudenza, tra le tante, C 26.2.2012 n. 4804; C 22.12.2011 n. 28205; C 17.2.2009 n. 3788; C 5.10.2006 n. 21406, RIDL 2007, II, 442 e RGL 2007, II, 243; C 1.6.2006 n. 13053, FI 2007, I, 1244; C 7.8.1998 n. 7772; C 20.7.1993 n. 8062, DPL 1993, 1420; C 5.4.1993 n. 4085; C 20.1.1993 n. 698, DPL 1993, 720; C 14.12.1991 n. 13499; C 23.3.1991 n. 3115, OGL 1992, I, 174; C 13.2.1988 n. 1566, FI 1988, I, 2315]. Anche nell'ambito di tale

CONSULTABILE ANCHE ON LINE IN "LA MIA BIBLIOTECA"  
[www.lamiabiblioteca.com](http://www.lamiabiblioteca.com)

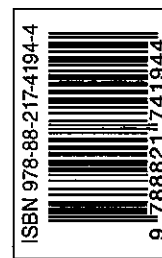
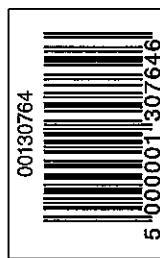
L'acquisto di questo volume consente la consultazione gratuita del corrispondente formato digitale all'interno del servizio "LA MIA BIBLIOTECA": la prima biblioteca professionale on line con le pubblicazioni di Cedam, UTET Giuridica, Ipsoa.

Il servizio di consultazione on line del presente volume viene offerto al lettore a titolo completamente gratuito ed a fini promozionali del servizio "LA MIA BIBLIOTECA" e potrebbe essere soggetto a revoca dell'Editore.

#### ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO PER GLI ACQUIRENTI IN LIBRERIA

Coloro che hanno acquistato il volume in libreria possono attivare la consultazione online semplicemente seguendo le indicazioni che troveranno collegandosi al sito [www.lamiabiblioteca.com/registralibri](http://www.lamiabiblioteca.com/registralibri)

Questo volume sprovvisto del talloncino è da considerarsi  
copla fuori commercio come da normativa vigente,  
mentre il solo talloncino costituisce prova d'acquisto.  
Collana commentari  
Codice Civile  
(Cod. 00130764)



€ 380,00 I.V.A. INCLUSA