

COLLANA DEL DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA

FRANCESCA MALZANI

**AMBIENTE DI LAVORO
E TUTELA DELLA PERSONA**

DIRITTI E RIMEDI



GIUFFRÈ EDITORE

PREMESSA

Acquista
qui

Nella normativa prevenzionistica è assente una nozione di *ambiente di lavoro* inteso come sede naturale di applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza, sebbene in numerose disposizioni esso venga fatto coincidere con la locuzione, in realtà più riduttiva, di *luogo di lavoro*. Alcune definizioni contenute nel decreto n. 81/2008 si rifanno a tale idea di fisicità: nell'art. 2 si richiamano l'azienda (struttura organizzata) e l'unità produttiva (stabilimento o struttura); nell'art. 3, c. 7, si fa riferimento, nella disciplina del lavoro a progetto, allo svolgimento della prestazione nei luoghi di lavoro del committente. Questi riferimenti non colgono la complessità del quadro fenomenologico.

L'insufficienza definitoria si riscontra già nell'art. 3, c. 10, sul lavoro a distanza, dove il legislatore preferisce l'espressione «ambito in cui si svolge la prestazione» che può coincidere sia con una struttura esterna del datore di lavoro sia con il domicilio del lavoratore, con ulteriori distinzioni e contraddizioni, su cui tornerò, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo. Tale insufficienza determina, poi, una vera e propria insoddisfazione con riguardo alle norme che cercano di coniugare l'applicazione della disciplina prevenzionistica con le diverse modalità di organizzazione dell'attività economica, soprattutto ove si ricorra a forme di decentramento produttivo. L'art. 26, c. 1, del decreto parla di «intero ciclo produttivo» in cui l'appalto si inserisce, da cui la considerazione che l'applicazione della normativa prevenzionistica dipenda dal legame organizzativo con il committente e non tanto da criteri topografici e che si collochi oltre la fi-

sicità dello spazio lavorativo. La portata innovativa della norma viene, però, subito smorzata dalla clausola della «disponibilità giuridica dei luoghi», che andrebbe valicata, o perlomeno arginata, in via interpretativa.

L'individuazione della portata dell'espressione *ambiente di lavoro*, che muove dal dato letterale e cerca di superarlo per valorizzare il legame tra l'applicazione della norma prevenzionistica e il contesto organizzativo riconducibile a tale attività lavorativa, è funzionale alla ricostruzione del contenuto e della portata della norma e dell'obbligo di sicurezza. Ciò sia sotto il profilo dei presupposti individuati in capo al garante primo della prevenzione (i fattori della sicurezza), sia sotto il profilo delle conseguenze relative (1) e delle forme di tutela (preventive e rimediali) riconosciute ai lavoratori e ai soggetti che, a vario titolo, gravitano nella sfera d'inferenza del datore di lavoro.

Si tratta, tuttavia, di una nozione necessariamente *in progress*. Definire una volta per tutte l'*ambiente di lavoro* non permetterebbe, infatti, di tener conto dei modi in cui viene organizzata l'attività economica, in prima battuta, e quella strettamente lavorativa, in seconda. Va, pertanto, considerato che al concetto di ambiente di lavoro (2) vengono ricondotte vicende, pur ascrivibili alla responsabilità del datore di lavoro: a) occorse in luoghi che non sono di pertinenza del datore di lavoro (si pensi agli appalti e al telelavoro) (3); b) mutate, in parte, dal contesto extralavorativo

(1) Si discute da tempo della modifica delle tecniche regolative in materia di sicurezza, sia a livello europeo – affiancando la *soft law* alle direttive – che interno, attraverso il ricorso a strumenti quali le buone prassi, i codici di condotta, la responsabilità sociale delle imprese (*infra* Cap. IV). Con riguardo al primo profilo, già B. CARUSO, *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 28 ss.

(2) G. LOY, *Al principio, sta il principio della fatalità*, in L. GUAGLIANONE, F. MALZANI (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 62 ss., secondo cui la nozione di ambiente di lavoro si dilata fino a coincidere con lo stesso rapporto di lavoro.

(3) A differenza dell'infortunio, appare da subito complesso il riconoscimento della malattia professionale, sia a fini assicurativi che risarcitori, la cui eziologia sia da ricondurre allo svolgimento di una attività resa in regime di appalto ove la latenza della sintomatologia sia molto lunga e si manifesti dopo la cessazione del contratto d'appalto

Acquista
qui

riferibile al singolo, conosciute o conoscibili dal datore di lavoro e che a volte si intrecciano con un clima lavorativo ostile o stressante (si pensi ai casi di suicidio di lavoratori a fronte di massicce ristrutturazioni aziendali riportati dalle cronache giudiziarie) (4); c) condivise dalla collettività (si pensi alla tutela dell'ambiente esterno nelle vicende Eternit, Ilva e, meno recente, Porto Marghera). Oppure, addirittura, vicende in cui, pur in assenza di una responsabilità del datore di lavoro, si è creata una situazione assicurativa dell'Inail, imponendo al datore di lavoro il pagamento dei costi in quanto titolare di una posizione di supremazia economica e soggetto che trae vantaggio dall'attività svolta (*cum commoda eius et incommoda*). Nel caso dell'infortunio *in itinere* la dicotomia dentro/fuori rispetto al luogo di lavoro e prima/dopo rispetto allo svolgimento della prestazione lavorativa è utilizzata dal legislatore per costruire la fattispecie e allargare la tutela previdenziale.

I confini della nozione appaiono mutevoli nella misura in cui riflettono le scelte organizzative del datore di lavoro e incidono, a loro volta, sul contenuto dell'obbligo e sulle responsabilità (penale e civile) dei garanti della sicurezza. Superata la matrice di "fisicità" che riportava l'ambiente al concetto di luogo/spazio di esecuzione della prestazione, assume significato pieno un'accezione di ambiente di lavoro che fa perno sul contesto organizzativo di riferimento, evidente nella disciplina degli appalti. Inoltre, ferma restando la definizione di lavoratore contenuta nell'art. 2 del decreto n. 81/2008, l'esplicitazione dei fattori di rischio offerta dall'art. 28 – anche se già ricavabili dall'obbligo di

o d'opera; la responsabilità del datore di lavoro committente, in tali casi, potrebbe essere difficile da dimostrare.

(4) La vicenda di France Telecom ha portato a un'indagine sul malessere lavorativo sfociata in un rapporto presentato al Senato nel luglio 2010. Il testo del Rapporto, a cura di G. Dériot, è reperibile al sito <http://www.senat.fr/rap/r09-642-1/r09-642-1.html>. Cfr. S. NILE, *Les plans antistress sont-ils toujours d'actualité?*, in *Les Cahiers du DRH*, 2010, n. 165; C. ANDRÉ-HESSE, S. LORDET, *Comment faire face aux situations de stress ou de harcèlement au travail?*, in *Les Cahiers du DRH*, 2010, n. 166. Altre vicende eclatanti hanno riguardato i gruppi EDF, Renault, Peugeot, Sodexho, Carrefour e Sanofi.

Acquista
qui

valutare tutti i rischi e dall'art. 2087 c.c. – permette di ricostruire e accogliere una nozione di ambiente di lavoro in cui rilevano le caratteristiche soggettive del lavoratore (*infra* Cap. II), con l'obiettivo di individuare un sistema di prevenzione a “misura” della persona che svolge la propria attività nell'ambito dell'organizzazione datoriale.

Ciò può avere due ricadute tra loro connesse, pur con possibili esiti antitetici: estendere l'area del diritto di lavoro, giustificabile alla luce dei principi costituzionali e dei principi giuridici coperti dalle norme costituzionali e dagli art. 115 e 117 Cost. (salute, la dignità, la professionalità) rispetto all'attività economica; ma, al contempo – attraverso un ampliamento eccessivo dei concetti di ambiente di lavoro o di salute/benessere – rendere molto più vaghi, e quindi tali da non dar luogo a pretese concretamente esercitabili, gli obblighi del debitore di sicurezza.

Infine, sul piano dei rimedi, i riflessi dell'estensione dell'obbligo di sicurezza – in seguito all'accoglimento della nozione allargata di ambiente di lavoro – potranno essere solo in parte riassorbiti dalla tutela previdenziale, almeno per come è stato concepito il sistema di assicurazione obbligatoria. Esso, infatti, è improntato alla logica indennitaria e assistenziale e non all'integrale ristoro dei danni subiti e, inoltre, sconta la difficoltà di ricostruire l'eziologia lavorativa di molteplici patologie (penso, ad es., a quelle *stress* lavoro-correlate) (5).

Agli interrogativi che nascono da queste considerazioni preliminari e alle possibili risposte, nell'intento di offrire una miglior tutela al lavoratore in un quadro giuridico in cui si stanno progressivamente erodendo le garanzie costruite sulle conquiste dello Statuto dei lavoratori, dedicherò le pagine che seguono.

(5) Il problema della ricostruzione del nesso causale emerge con chiarezza anche in relazione a patologie in cui l'eziologia professionale sembrerebbe meno sfuggente come nel caso dell'esposizione all'amianto, *infra* Cap. I, § 4.1.



Acquista
qui

PARTE I

L'AMBIENTE DI LAVORO: UNA NOZIONE APERTA

CAPITOLO I L'EVANESCENZA DEL LUOGO DI LAVORO

Acquista
qui

1. Alla ricerca di una definizione di ambiente di lavoro. Ambiente e organizzazione. — 2. Ambiente di lavoro e tutela della salute. — 3. L'art. 2087 c.c. e il suo contributo alla costruzione di una nozione aperta di ambiente di lavoro. — 4. Ambiente di lavoro e misure di sicurezza: il limite della ragionevolezza. — 4.1. L'accertamento del nesso causale. — 5. Dalla tutela della comunità di rischio alla tutela dell'ambiente interno ed esterno. — 5.1. Il binomio interno-esterno nella disciplina sovranazionale e nazionale. — 6. Oltre il luogo di lavoro tradizionale. — 6.1. Appalti e cantieri. — 6.2. Infortunio in *itinerare*.

1. *Alla ricerca di una definizione di ambiente di lavoro. Ambiente di lavoro e organizzazione*

Con riguardo al contenuto dell'obbligo di sicurezza, si è assistito nel tempo a un moltiplicarsi dei rischi da valutare. Accanto ai più tradizionali rischi oggettivi (sicurezza dei luoghi, delle macchine, dei preparati) si scorgono i rischi cd. trasversali legati all'organizzazione dell'attività economica (scelte produttive, esternalizzazioni, tipologie contrattuali) e del lavoro (esercizio del potere direttivo: orario, carico di lavoro, mansioni), nonché alla persona del lavoratore (*stress* lavoro-correlato, genere, età, provenienza da altri paesi e, seppur non menzionata, disabilità). La valutazione dei rischi si deve, infatti, tradurre in una diversificazione degli strumenti destinati ai beneficiari della normativa prevenzionistica (1). Non è, pertanto, sufficiente l'adozione di misure techni-

(1) Si veda la campagna informativa sulla valutazione del rischio lanciata dall'Unione europea, attraverso l'Agenzia per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), *Ambienti di lavoro sani e sicuri. Un bene per te. Un bene per l'azienda*. Il

che in senso stretto (le cd. cautele antinfortunistiche) ma occorre un'attenzione costante all'impatto dell'organizzazione sulla sfera della persona. Ne è una conferma la giurisprudenza sul danno non patrimoniale da contratto di lavoro, di cui parlerò nell'ultima parte di questo lavoro, che si presta ad essere una cartina di tornasole del contenuto dell'obbligo di sicurezza. Dagli orientamenti più recenti emergere, infatti, una responsabilità del datore di lavoro che sempre più spesso deriva dall'esercizio di attività (interne ed esterni) sono tesi sia a riequilibrare i poteri nel contratto sia a presidiare la libertà e la dignità del lavoratore (2); limiti che ben si radicano, oltre che nelle norme ad hoc specificamente dedicate, nel prisma dell'art. 2087 c.c. volto a tutelare la personalità morale del lavoratore.

L'obbligo di sicurezza si cala in un'organizzazione d'impresa che ha mutato la propria fisionomia nel passaggio dal modello fordista alla produzione snella e alle connessioni reticolari (3),

progetto, avviato nel giugno 2008, è stato dedicato ai «settori ad alto rischio quali l'edilizia, la sanità e l'agricoltura, e alle esigenze delle piccole e medie imprese», nonché finalizzato all'individuazione di buone prassi adattabili alle diverse realtà aziendali. La Comunicazione insiste sulla necessità «di un approccio integrato alla valutazione del rischio che tenga conto delle diverse fasi di questo processo, delle particolari esigenze dei singoli datori di lavoro, dell'evoluzione del mondo del lavoro e di un approccio partecipativo che coinvolga tutte le parti interessate sul luogo di lavoro». Cfr. anche la campagna lanciata nell'aprile 2014 e contenuta nel documento dell'Agenzia per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), *Healthy Workplaces Manage Stress*, per portare all'attenzione degli Stati membri, dei datori lavoro e delle rappresentanze dei lavoratori i rischi psicologici, fisici e sociali connessi allo *stress* lavorativo.

(2) Nel quadro di valorizzazione delle fonti poste a presidio della dignità dei lavoratori, vanno menzionati gli interventi sovranazionali dedicati al cd. *decent work* (*infra*). In particolare, PARLAMENTO EUROPEO, *Risoluzione sulla promozione di un lavoro dignitoso per tutti*, Strasburgo, 23.5.2007; PARLAMENTO EUROPEO, *Risoluzione sulla Convenzione Oil completata da una raccomandazione sui lavoratori domestici*, Strasburgo, 12.5.2011, che ha preceduto la Convenzione Oil n. 189/2001 sul lavoro domestico. L'approccio olistico accolto dall'Oil emerge nei documenti pubblicati sul sito <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>, in cui il *decent work* è considerato uno strumento per promuovere la giustizia sociale (ILO, *Ilo Decent Work Country Programme. A Guidebook*, Geneva, 2011).

(3) Cfr. i contributi contenuti in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 1, 2013, con riguardo alla tenuta delle finalità protettive del diritto del lavoro nelle nuove realtà di organizzazioni integrate, con introduzione di V. SPEZIALE, *Codatorialità e gruppi di imprese: introduzione a un dibattito*, p. 3 ss. Sulle reti di imprese, in particolare, A.

Acquista
qui

LA NOZIONE DI DATORE DI LAVORO E DI LAVORATORE
TRA VECCHI E NUOVI RISCHI

1. L'evoluzione dei rischi e la loro valutazione. — 2. Datore di lavoro e assetti organizzativi. — 3. La nozione di lavoratore nella normativa prevenzionistica: *genus e species*. — 3.1. Il genere. — 3.2. L'età. — 3.3. La condizione di straniero. — 3.4. L'atipicità del rapporto. — 3.5. La disabilità.

1. *L'evoluzione dei rischi e la loro valutazione*

L'art. 118A (1), l'art. 137 Tce e ora l'art. 153 nella versione consolidata del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea si riferiscono in modo generico al miglioramento dell'ambiente di lavoro al fine di proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, sebbene il tradizionale «minimalismo regolativo» (2) della Comunità europea sia stato superato da tempo in questa materia che si è sempre distinta per un'intensa produzione normativa, per lo più contenuta nelle direttive.

(1) «Gli Stati membri si adoperano per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori, e si fissano come obiettivo l'armonizzazione, in una prospettiva di progresso, delle condizioni esistenti in questo settore».

(2) M.V. BALLESTRERO, *Europa dei mercati e promozione dei diritti*, in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona – Int., n. 55, 2007, p. 7. Si fa riferimento alle cd. prescrizioni minime, ritenute inderogabili, che tengano conto delle condizioni e delle normative esistenti in ciascuno Stato membro, evitando «di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione o lo sviluppo di piccole e medie imprese».

La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali del 9.12.1989, oltre alla più generale tutela della salute come diritto fondamentale (artt. 7-9), ha sancito il diritto dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro (art. 22), anche con riguardo ad alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro, attraverso la partecipazione dei lavoratori o delle loro rappresentanze. Nella Carta di Nizza, poi, sono numerose le norme dedicate alla tutela dell'integrità psico-fisica, nonché della dimensione dell'Europa sociale (3).

Gli obiettivi contenuti nei documenti comunitari (e nei più recenti) trovano declinazione (e anticipazione) nel quadro n. 89/391/Ce (4). Questa ha proposto un approccio p

Acquista
qui

(3) In particolare, le norme più strettamente connesse al tema qui trattato, risiedono nell'art. 2 (diritto della persona all'integrità fisica e psichica); nell'art. 26 (diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantire l'autonomia, l'inserimento sociale, professionale e la partecipazione alla vita della comunità); nell'art. 31, c. 1 (diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose); nell'art. 31, c. 2 (diritto alla limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite); nell'art. 32 (diritto dei giovani a beneficiare di condizioni di lavoro appropriate alla loro età ed essere protetti contro lo sfruttamento economico o contro ogni lavoro che possa minarne la sicurezza, la salute, lo sviluppo fisico, mentale, morale o sociale o che possa mettere a rischio la loro istruzione); nell'art. 34 (diritto alla sicurezza sociale in caso di infortuni sul lavoro); nell'art. 37 (tutela dell'ambiente). Sulla portata della Carta di Nizza e sulla costruzione di una tutela multilivello dei diritti, cfr. *ex plurimis*, S. SCIARRA, *L'Europa e il lavoro. Solidarietà e conflitto in tempi di crisi*, Laterza, Roma-Bari, 2013; EADEM, *Diritto di sciopero e dialogo fra corti sopranazionali*, in AA.Vv., *Liber amicorum. Spunti di diritto del lavoro in dialogo con Bruno Veneziani*, Cacucci, Bari, 2012, p. 291 ss.; B. CARUSO, M. MILITELLO (a cura di), *I diritti sociali tra ordinamento comunitario e Costituzione italiana: il contributo della giurisprudenza multilivello*, in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, *Collective Volumes*, n. 1, 2011; L. S. ROSSI, *Il rapporto tra Trattato di Lisbona e Carta dei diritti fondamentali dell'Ue. Diritti. Istituzioni. Politiche*, in G. BRONZINI, F. GUARRIELLO, V. PICCONE (a cura di), *Le scommesse dell'Europa*, Ediesse, Roma, 2009, p. 73 ss.

Le norme della Carta contribuiscono a una ricostruzione del diritto alla salute nella sua accezione più ampia. Ciò rende complesso immaginare l'applicabilità del limite introdotto dall'art. 52, c. 1, secondo cui i diritti fondamentali sono inderogabili solo nel loro «contenuto essenziale» ossia sono apportabili, ad opera della legge, le limitazioni necessarie e rispondenti a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o per l'esigenza di tutelare i diritti e le libertà altrui.

(4) In generale, sull'evoluzione dell'azione comunitaria in materia di sicurezza e ambiente di lavoro, M. ROCCELLA, T. TREU, *Diritto del lavoro della Comunità europea*, Cedam, Padova, 2009, p. 357 ss.; L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in WP *Olympus*, n. 29, 2013. Sulla direttiva quadro, *ex*

duralizzato alla gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro e ha tracciato un percorso di lettura che va nella direzione dell'integrazione della valutazione del rischio tra le strategie d'impresa, come confermato dal proliferare negli ultimi anni dei Sistemi/modelli di gestione della sicurezza (cfr. art. 30 d.lgs. n. 81/2008).

La tensione verso un approccio integrato, e di ampio respiro, ai fattori di rischio, che verrà esaminato nel Capitolo 10, è innanzitutto, dall'art. 5 della direttiva con l'obbligo del datore di lavoro di «garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro», prescindendo da valutazioni di carattere puramente economico (*considerando* 13). Ancora, è ribadito nell'art. 6, dove gli obblighi generali gravanti sul debitore di sicurezza si intrecciano con l'attuazione del principio della programmazione, oltre che della prevenzione, ritenuti i pilastri della direttiva. Il datore di lavoro è tenuto a programmare la prevenzione, mirando a un complesso di misure coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro (lett. g), con una attenzione anche all'organizzazione in senso ampio, ove ciò comporti forme di interazione con soggetti esterni (art. 10, c. 2, sull'informazione nei casi di attività tra loro interferenti). L'art. 11 prevede che i diritti di consultazione e partecipazione vengano esercitati in relazione «a tutte le questioni che riguardano la sicurezza e la protezione della salute durante il lavoro», mentre la formazione, ai sensi dell'art. 12, deve «essere

Acquista
qui

plurimis, P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Commentario al Codice Civile*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 91 ss.; G. ARRIGO, *La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, cit., p. 13 ss.; J. APARICIO TOVAR, *Sicurezza sul lavoro*, in A. BAYLOS GRAU, B. CARUSO, M. D'ANTONA, S. SCIARRA (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Monduzzi, Bologna, 1996, p. 571 ss.; S. BERTOCCO, *La sicurezza del lavoratore nelle fonti internazionali del lavoro. Il recepimento della direttiva Cee 391/89 nell'ordinamento nazionale*, Cedam, Padova, 1995; M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, Rimini, 1991; S. RENGÀ, *La sicurezza del lavoro nelle prospettive nazionali e comunitarie*, in *LD*, 1991, p. 241 ss.

adattata all'evoluzione dei rischi ed all'insorgenza di nuovi rischi e essere periodicamente ripetuta, se necessario» (5).

Nelle intenzioni del legislatore comunitario (art. 6 dir. n. 89/391/Ce e art. 13 dir. n. 93/104/Ce), l'ampiezza dell'obbligo si desume, così, dall'inserimento, tra gli obiettivi della tutela, dei principi dell'adeguamento del lavoro alla persona e della riduzione del lavoro monotono e ripetitivo da considerare, in particolare, nella fase di concezione dei posti di lavoro e dei mezzi di attrezzatura di lavoro e dei metodi di lavoro e di organizzazione del lavoro.

La disciplina prevenzionistica si lega a quella dell'ergonomia, la scienza dell'organizzazione e della gestione dei sistemi produttivi/di lavoro (*infra* Cap. III), confermando l'opzione per un modello di *sicurezza integrata*, emersa anche dalla pronuncia della Corte di Giustizia del 2001 sulla formulazione dell'art. 4 del d.lgs. n. 626 (6). In quella sede, nell'argomentare la ritenuta inadeguatezza della normativa italiana rispetto al testo della direttiva, la Corte ha richiesto che fosse valutato «l'insieme dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori» (7) e ha precisato che tali rischi «non sono stabiliti una volta per tutte, ma si evolvono costantemente in funzione del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche» (8).

In merito ai rischi cd. trasversali, la Corte nel 1996 si era occupata proprio dell'impatto dell'organizzazione dei tempi di lavoro sulla salute e sicurezza; pur nella sua portata minima, la dir. n. 93/104/Ce coglieva l'indiscutibile connessione tra la regolazione del tempo di lavoro (e la necessità del suo contenimento) e la tute-

(5) Corsivi miei.

(6) CGE 15.11.2001, *Commissione c. Repubblica italiana*, causa C-49/00, in *Racc.*, 2001, p. I-8575 ss.

(7) Il quindicesimo considerando della direttiva quadro prevede, inoltre, che «le disposizioni della presente direttiva si applicano, senza pregiudicare disposizioni comunitarie più rigorose vigenti o future, a tutti i rischi e, tra l'altro, a quelli derivanti dall'utilizzazione, durante il lavoro, di agenti chimici, fisici e biologici» (corsivi miei).

(8) C. SMURAGLIA, *Sicurezza del lavoro e obblighi comunitari. I ritardi dell'Italia nell'adempimento e le vie per uscirne*, in *RIDL*, 2002, II, p. 187 ss.

Acquista
qui



Acquista
qui

PARTE II

IL MODELLO INTEGRATO DI SICUREZZA E L'EFFETTIVITÀ DEL SISTEMA

L'AMBIENTE DI LAVORO COME TERRENO DI COLLABORAZIONE
MULTIDISCIPLINARE

Acquista
qui

1. L'approccio integrato alla sicurezza. — 2. L'apporto delle altre discipline. — 2.1. L'ergonomia e l'organizzazione del lavoro. — 2.2. L'approccio procedurale. I Sistemi di gestione della sicurezza — 2.3. La medicina del lavoro e il ruolo del medico competente. — 2.3.1. Il limite degli accertamenti eseguibili dal medico competente tra tutela della salute e rispetto della dignità del lavoratore.

1. *L'approccio integrato alla sicurezza*

Il principio cardine della prevenzione poggia su due pilastri fondamentali: la valutazione del rischio e la sorveglianza sanitaria. La definizione di sorveglianza sanitaria (1) offerta dal legislatore, insieme a quella di salute, dà l'idea della stretta connessione tra tecniche di individuazione ed emersione del rischio, da un lato, e strumenti atti a riconoscere l'impatto dello stesso sull'individuo al fine di intervenire con soluzioni personalizzate. Tale personalizzazione deve essere perseguita a monte del processo preventivo – predisponendo le misure tecniche e organizzative più idonee in ragione delle caratteristiche dei lavoratori prese in considerazione dall'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 (*supra* Cap. II) – e a valle dello stesso, ossia quando, per ragioni diverse, non può essere garantita

(1) Art. 2, c. 1, lett. m), definisce la sorveglianza sanitaria come «l'insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa».

la tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore (ad es. nelle vicende di inidoneità alla mansione, *infra* Cap. V, § 4). Le nozioni di sorveglianza sanitaria, prevenzione, salute e valutazione dei rischi, contenute nell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, rappresentano un'opzione di fondo per promuovere un approccio integrato alla sicurezza, che sia in grado di coniugare «prevenzione tecnica, prevenzione organizzativa e prevenzione sanitaria spesso eccessivamente frammentate» (2). Questo è un tema che deve essere disatteso, anche alla luce della bidirezionalità (interno - ambiente esterno) della nozione di prevenzione, che trova nelle direttive dell'inizio degli anni Ottanta sulle attività pericolose e negli incidenti rilevanti e più di recente nella normativa sulla classificazione delle sostanze chimiche (cd. *Reach*) e messa in evidenza nel Capitolo I, nel tentativo di offrire una accezione ampia di ambiente di lavoro che ricalca i modi di essere dell'organizzazione e che si deve necessariamente confrontare con gli effetti – a volte disrompenti – delle scelte gestionali sulle realtà esterne.

Se l'obiettivo finale è quello della salute in senso lato, l'*iter* per pervenire a tale risultato si inverte nel monitoraggio e nella stima del rischio, che sono affiancati dagli atti riconducibili alla sorveglianza sanitaria. La sintesi di questa operazione risiede nella prevenzione intesa come «complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno». All'interno di questo circolo perfetto, la valutazione del rischio è chiave di volta del sistema: solo una valutazione globale (3) e documentata di tutti i rischi può permettere l'individuazione di misure adeguate a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza. La declinazione dei rischi nell'art. 28 segna, così, esplicitamente il passaggio, già desunto in via inter-

(2) M. LAI, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010, p. 60.

(3) O. BONARDI, *Oltre lo stress*, cit., p. 294 ss.

IL MODELLO DI SICUREZZA TRA REPRESSIONE
E PROMOZIONEAcquista
qui

1. Modello integrato e responsabilità diffusa. Il principio di effettività come chiusura del sistema di responsabilità. — 2. La delega di funzioni e l'obbligo di vigilanza alla prova del principio di effettività. — 3. La responsabilità degli enti per i delitti di omicidio e lesioni colpose in violazione di norme antinfortunistiche. Cenni. — 3.1. Il caso Thyssenkrupp. — 4. La tenuta del regime sanzionatorio tradizionale. — 4.1. Dalla sanzione agli strumenti promozionali. — 4.2. Alla ricerca di nuove tecniche regolative. — 4.2.1. Il ruolo delle Regioni e il principio di sussidiarietà. — 4.2.2. Il ruolo della contrattazione collettiva nel sistema di relazioni industriali nazionali e transnazionali.

1. *Modello integrato e responsabilità diffusa. Il principio di effettività come chiusura del sistema di responsabilità*

L'obbligo di sicurezza si contraddistingue per il carattere estensivo anche nell'imputazione dei comportamenti esigibili dai membri della struttura organizzata, in virtù dell'assunto che la sicurezza non sia un obiettivo realizzabile se non con la responsabilizzazione, oltre che del datore di lavoro, dei titolari di poteri, più o meno ampi, di intervento sull'ambiente di lavoro.

La quadripartizione dell'obbligo tra datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori – frutto di scelte di tecnica legislativa operate con l'emanazione dei decreti degli anni Cinquanta (1) e con-

(1) Cfr. l'art. 4 del d.p.r. n. 547/1955. La *ratio* è quella di elevare il tasso di effettività del rispetto della normativa, secondo D. PULITANÒ, voce *Igiene e sicurezza del lavoro (Tutela penale)*, in *Digesto pen.*, vol. VI, 1988, p. 102 ss.

fermata dal d.lgs. n. 81/2008 – rappresenta un vero *topos* (2) della letteratura giuridica in materia di sicurezza.

Si è, invero, assistito a una progressiva moltiplicazione dei soggetti (anche esterni al rapporto di lavoro) coinvolti. Da un lato, infatti, si collocano le norme del d.lgs. n. 81/2008 sui progettisti (art. 22), i fabbricanti e fornitori (art. 23), gli installatori (art. 24), che incarnano il principio dell'arretramento della sicurezza alla fonte ovvero dell'anticipazione dell'obbligo di sicurezza in senso ampio (3). Dall'altro, si è passati dalla disciplina degli appalti (art. 26) e sulla cantieristica (titolo IV) alla disciplina del cantiere, per coniugare l'obiettivo della sicurezza con la complessità dell'organizzazione e della segmentazione dei processi di lavoro e dei fenomeni cui sono legati i cd. rischi da interferenza. Si arricchiscono, così, le posizioni giuridiche dei soggetti tradizionalmente obbligati e di quella che è stata definita «l'area della committenza» (4): l'obbligo del Duvri negli appalti e dei documenti di coordinamento delle singole valutazioni del rischio nei cantieri; lo scambio reciproco di informazioni (5); la necessaria cooperazione in presenza di più realtà nello stesso sito lavorativo (6).

Al contempo, ciò incide sull'articolazione delle prerogative afferenti al modello classico del sinallagma negoziale, per la verità già modificato dalla legislazione più recente che ha portato a

(2) F. BASENGHI, *I soggetti dell'obbligo di sicurezza*, in *QDLRI*, 1993, p. 31.

(3) Si pensi alla normativa sulla sicurezza delle macchine ed anche al Regolamento sulle sostanze chimiche del 2006 (cd. *Reach*), cfr. *supra* Cap. I.

(4) M. G. MATTAROLO, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori negli appalti pubblici e nei cantieri temporanei o mobili: il ruolo della committenza*, in M. T. CARINCI, C. CESTER, M. G. MATTAROLO, F. SCARPELLI (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici*, cit., p. 391 ss.

(5) Cfr. Cass. Pen. 7.1.2009, n. 45, secondo cui nel caso di presenza di più imprese grava sui singoli datori di lavoro l'obbligo di informare sui rischi derivanti dall'opera o dal risultato dell'opera degli altri attori.

(6) Cass. Pen. 14.1.2010, n. 1479, che ha sancito la responsabilità del committente nei confronti dei soggetti inseriti, pur in assenza di contratto di lavoro subordinato, temporaneamente e occasionalmente nell'organizzazione aziendale e che agiscono per conto e sotto la vigilanza del committente solo ove manchino le capacità e i mezzi tecnici necessari per l'esecuzione della prestazione o nel caso di ingerenza nell'attività dell'appaltatore; mentre, in caso contrario, la responsabilità è del solo appaltatore (o subappaltatore) che opera in autonomia.

individuare nuovi centri di imputazione di poteri prima riconducibili al solo datore di lavoro in senso tradizionale/formale. Basti pensare alla scissione del potere direttivo e disciplinare tra utilizzatore e agenzia nei contratti di somministrazione e all'emersione, nella legislazione orientata alla flessibilizzazione (appalto, distacco, trasferimento d'azienda), di quella che è stata ribattezzata come «definizione funzionalistica» di datore di lavoro, che cambia connotazione a seconda del «contesto e dei fini che l'azienda intende realizzare» (7). In questo nuovo modello di rapporto giuridica, per far fronte alla «frammentazione della posizione datoriale» si ricorre a clausole di responsabilità condivisa «che realizzano una codatorialità sostanziale» (8).

Il meccanismo è in parte replicato nella legislazione prevenzionistica dove la parcellizzazione dei compiti non è nuova e, anzi, quasi si potrebbe definire pionieristica proprio per la declinazione dell'obbligo tra più soggetti fin dagli interventi degli anni '50. Tuttavia, non c'è una vera e propria scissione e riallocazione dei tradizionali poteri del datore di lavoro (come nel caso di agenzia di somministrazione e utilizzatore), ma una redistribuzione di compiti che dovrebbe garantire la capillarità degli interventi, sulla cui corretta attuazione il datore di lavoro deve vigilare. Redistribuzione che, tra l'altro, non include alcuni compiti indelegabili quale quello della valutazione dei rischi ontologicamente ascrivibile solo al datore di lavoro.

Il decreto del 2008, come i suoi predecessori, delinea una scomposizione a cascata delle frazioni debitorie dell'obbligo di sicurezza – a seguito di un'attribuzione di poteri (anche di fatto: art. 299) cui il legislatore fa seguire un riconoscimento *a titolo originario* di competenze prevenzionistiche (9) – che tiene conto della realtà in cui i soggetti operano. L'organizzazione aziendale

(7) M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore e flessibilizzazione delle regole del diritto*, cit., p. 223-224.

(8) EADEM, p. 226.

(9) Cass. Pen. 1.12.2009, in *ISL*, 2010, p. 43 ss.; Cass. Pen. 8.2.2008, in *ISL*, 2008, p. 226 ss.; Cass. Pen. 29.10.2003, n. 49492, in *CP*, 2004, p. 3764 ss.; Cass. Pen. 20.5.2003, in *ISL*, 2003, p. 471 ss.; Cass. Pen. 30.1.2001, in *ISL*, 2001, p. 158 ss.

Acquista
qui

determina, infatti, la scelta di un modello di sicurezza invece che un altro: ad es. data la definizione di datore di lavoro ai fini della sicurezza (*supra* Cap. II, § 2), l'operatore economico deciderà se dotarsi di un unico datore di lavoro per l'intera azienda o indicarne diversi, presenti nelle singole unità produttive, nelle consociate dei gruppi, nei cantieri di una grande opera o nelle articolazioni della pubblica amministrazione (10). Al momento formale farà, poi, da contraltare il principio di efficacia, che impone un solo soggetto che esercita i poteri di decisione, e la gravità che grava la più consistente porzione d'obbligo e di responsabilità, oppure se vi siano ulteriori posizioni da valutare.

La monolitica unicità soggettiva dell'obbligo resta tale nella lettera dell'art. 2087 c.c., per misurare la diligenza del creditore di sicurezza, ma viene superata dal concreto atteggiarsi del carico prevenzionistico e asservita alla individuazione di un modello di sicurezza integrato ed efficace volto a garantire i beni primari della vita, dell'integrità fisica e della dignità umana.

Il ruolo di criterio guida, per comprendere l'assetto di ruoli e responsabilità, è così rivestito dal principio di effettività elaborato dalla giurisprudenza e ripreso nell'art. 299 del decreto. L'omaggio a tale principio innerva la legislazione del 2008; basti pensare alla definizione di datore di lavoro, che accanto al requisito (formale) della titolarità del rapporto di lavoro contempla quello (funzionale) della responsabilità dell'organizzazione (o dell'unità produttiva) attuata con «l'esercizio» dei poteri di decisione e spesa (11), che dà risalto allo schema scelto per adempiere all'obbligo di sicurezza (12).

(10) La definizione contenuta nella direttiva non è esplicita rispetto alla possibilità di individuare più datori di lavoro ai fini della sicurezza, in quanto definisce il datore di lavoro come «qualsiasi persona fisica o giuridica che sia titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e abbia la responsabilità dell'impresa e/o dello stabilimento»; sembra, quindi, propendere per una figura unica di datore di lavoro che però comporterebbe una illegittimità della trasposizione italiana – mai sollevata in sede europea – a meno di non assegnare, come pare più plausibile, al termine stabilimento un significato analogo a quello di unità produttiva.

(11) M. LAI, *Diritto della salute*, *op. cit.*, p. 64 e bibliografia ivi citata.

(12) G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione*, *cit.*, p. 5 e p. 11,



Acquista
qui

PARTE III

LA TUTELA DELLA PERSONA NEL SISTEMA RIMEDIALE

CAPITOLO V

DALL'ECCEZIONE DI INADEMPIMENTO AL DIRITTO DI RESISTENZA

Acquista
qui

1. La tutela nel contratto. L'eccezione di inadempimento *ex art.* 1460 c.c. e i suoi limiti applicativi. — 2. Il diritto di resistenza. — 3. L'informazione e la formazione come presupposti per l'effettività dei diritti di autotutela. — 4. Il giudizio di inidoneità alla mansione. Il *repêchage* come strumento di tutela nel contratto. — 4.1. Inidoneità psicofisica e conservazione del posto di lavoro nel pubblico impiego. — 5. Dalla tutela nel contratto al risarcimento del danno. Ancora a proposito di *stress* lavoro-correlato.

1. *La tutela nel contratto. L'eccezione di inadempimento ex art. 1460 c.c. e i suoi limiti applicativi*

Nella letteratura più recente l'eccezione di inadempimento è esperibile anche laddove l'ordinamento appresti altre forme di tutela – come nel caso della materia prevenzionistica in cui l'intervento del legislatore è massiccio con ricadute di tipo civile, penale e amministrativo (1) – purché sussistano la corrispettività tra le prestazioni, l'inadempimento e la buona fede (che escluderebbe la legittimità del rifiuto in caso di inadempimento di scarsa importanza o non grave). Il giudice opera, infatti, un bilanciamento degli interessi coinvolti, affermando che l'eventuale rifiuto di eseguire la prestazione deve essere valutato nell'ambito di una

(1) V. FERRANTE, *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato. Eccezione di inadempimento, rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale*, Giappichelli, Torino, 2004, p. 134.

comparazione dei comportamenti tra loro proporzionali rispetto alla funzione economico-sociale del contratto (2) e avuto riguardo della natura della complessiva obbligazione incombente sul datore di lavoro, comprendente l'adozione delle misure di sicurezza idonee ad assicurare la tutela dell'integrità fisica del lavoratore in relazione all'organizzazione dell'azienda (3).

Il requisito della gravità e della non scarsa importanza dell'inadempimento non è esplicitato, ma è implicito in quello di quello della buona fede (4), sebbene le condotte (omesse) condotte e delle loro conseguenze vengono esplicitamente, dal legislatore. Per l'abbandono del luogo di lavoro (art. 44 d.lgs. n. 81/2008; art. 14 d.lgs. n. 626/1994) deve, in ogni caso, sussistere la gravità del pericolo (oltre all'immediatezza e all'inevitabilità). La qualificazione in termini di «gravità» attiene nel primo caso all'inadempimento e nel secondo caso al pericolo ossia a situazioni (una giuridica, l'altra fattuale) che si collocano su piani ben diversi ma è sintomatico di un ragionamento di fondo: l'alterazione del vincolo contrattuale (rifiuto e sospensione temporanea della prestazione) deve avere carattere eccezionale. Nelle vicende di adibizione a mansioni non corrispondenti a quelle originarie non sempre l'astensione, a tutela della professionalità e della dignità del lavoratore, è stata ritenuta ragionevole rispetto alla rivendicazione del criterio dell'equivalenza (5). Il criterio della eccezionalità assume, tuttavia, valore diverso se riferito all'integrità fisica: in questo caso si dovrà tener conto della componente soggettiva intrinseca alla valutazione di concetti sfuggenti come la gravità, l'inevitabilità e l'immediatezza, che rende più aleatorio un giudizio di proporzionalità tra le condotte.

(2) App. Torino, 15.2.2011, n. 127, in *RGL*, n. 4, 2011, p. 565 ss. con commento di A. VELTRI, *Considerazioni in tema di applicazione dell'autotutela inerente la sicurezza nei luoghi di lavoro*; Cass. 9.5.2005, n. 9576, in *OGL*, 2005, I, p. 401 ss.

(3) Cass. 7.11.2005, n. 21479, in *D&G*, 2005, 46, p. 14 ss. con commento di V. TURCO, *Contratto di lavoro: uberrima bona fides*.

(4) P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza*, cit., pp. 267-268.

(5) Cass. 6.2.2008, n. 2800, in *G dir*, 2008, 20, p. 52 ss.; Cass. 22.2.2008, n. 4673, in *FI*, 2008, 11, c. 3276 ss.; Cass. 27.4.2007, n. 43, in *RIDL*, 2007, II, p. 870 ss.

DANNO NON PATRIMONIALE E RAPPORTO DI

1. Un'introduzione al nuovo danno non patrimoniale. — 2. L'autosufficienza dell'art. 2087 c.c. nello statuto del danno non patrimoniale da contratto. — 2.1. Il *mobbing*: l'elemento soggettivo. — 2.2. La normativa antidiscriminatoria. — 3. L'onere della prova. — 4. La quantificazione del danno. — 5 La funzione del danno nella disciplina di riforma del mercato del lavoro.

1. *Un'introduzione al nuovo danno non patrimoniale*

Le sentenze gemelle depositate dalle Sezioni Unite nel novembre 2008 (cd. sentenze di San Martino) hanno sancito un riordino dello statuto del danno non patrimoniale (1), già oggetto di

(1) Cass. SS.UU. 11.11.2008, n. 26972, 26973, 26974, 26975, in *FI*, 2009, I, 120 ss., con commenti di R. PARDOLESI, R. SIMONE, *Danno esistenziale (sistema fragile): "die hard"*, p. 124 ss.; G. PONZANELLI, *Sezione Unite: il nuovo statuto del danno non patrimoniale*, p. 134 ss.; E. NAVARRETTA, *Il valore della persona nei diritti inviolabili e la sostanza dei danni non patrimoniali*, p. 139 ss.; P. G. MONATERI, *Il pregiudizio esistenziale come voce del danno non patrimoniale*, in AA.VV., *Il danno non patrimoniale*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 248 ss.; P. ZIVIZ, *Il danno non patrimoniale: istruzioni per l'uso*, *ivi*, p. 94 ss.; C. SCOGNAMIGLIO, *Il sistema del danno non patrimoniale dopo le Sezioni Unite*, *ivi*, p. 261 ss.; G. PONZANELLI, *Conferme ed incertezze della Cassazione dopo le Sezioni Unite*, in *Danno e Resp.*, 2009, p. 761 ss.; M. FRANZONI, *Il danno non patrimoniale del diritto vivente*, in *CG*, 2009, p. 5 ss. Per una ricostruzione delle tappe evolutive, M. C. CIMAGLIA, *La rilevanza dell'interesse leso nel danno non patrimoniale: profili lavoristici e previdenziali*, in *RDSS*, 2010, p. 59 ss.; M. L. VALLAURI, *Il danno non patrimoniale alla luce della giurisprudenza delle Sezioni unite*, in *RDSS*, 2009, p. 407 ss. Prima delle Sezioni Unite del 2008, che hanno definitivamente accolto il risarcimento del danno non patrimoniale da inadempimento contrattuale, ne sosteneva la risarcibilità ove fossero lesi diritti inviolabili: M. C. BIANCA, *Diritto civile. La responsabilità*, Giuffrè, Milano, 1994, p. 171 ss.

una considerevole revisione nel 2003. Tra i punti di maggiore interesse delle motivazioni del 2008 non solo il fatto di aver escluso la rilevanza del cd. danno esistenziale ma anche le chiarificazioni in merito al principio di tipicità, alle voci risarcibili, all'onere della prova e ai criteri di liquidazione del danno. Tuttavia, nonostante si sia attribuito alle sentenze di San Martino un ruolo di spartiacque, il dibattito non è sopito, come confermato dalle pronunce, spesso proprio in materia di danno esistenziale. Si evocano la categoria del danno esistenziale e la pena ripercorrere brevemente l'iter che ha portato alla nascita del danno esistenziale, soffermarsi sul tipo di risposta del danno esistenziale, di giustizia sostanziale di fronte a fenomeni di *undercompensation* (4) – che i suoi sostenitori volevano fornire ai danneggiati e sul rapporto, al di là del dato nominalistico, tra tale voce di danno e quelle proposte dalla più recente giurisprudenza di legittimità.

Il danno esistenziale è stato affiancato al danno morale transiente, tradizionalmente risarcito nei soli casi in cui si configuri un reato, e al danno biologico accertato medicalmente, ritenuto incapace di soddisfare quei profili afferenti non tanto alla salute – e che da questa prescindono (5) – quanto alla personalità del dan-

(2) P. CENDON, *L'itinerario del danno esistenziale*, in *GI*, 2009, p. 1047 ss. Buona parte della giurisprudenza successiva, pur nel formale ossequio alle Sezioni Unite, ancora richiama la voce danno esistenziale. Con riguardo alla Sezione lavoro: Cass. 8.7.2013, n. 16933, in *G dir*, 2013, n. 32, p. 49; Cass. 3.6.2013, n. 13918, che parla di danno biologico o esistenziale; Cass. 4.6.2013, n. 14017, in *G dir*, 2013, n. 32, p. 48, che riconosce il danno esistenziale, anche se liquidato congiuntamente al biologico; Cass. 14.5.2013, n. 11527, sulla prova del danno esistenziale derivante dal trasferimento del lavoratore; Cass. 26.4.2013, n. 10079; Cass. 23.4.2013, n. 9770; Cons. Stato 19.4.2013, n. 7, che definisce il danno da usura psico-fisica un danno esistenziale.

(3) Ha parlato di «risposte deludenti delle Sezioni Unite», P. ZIVIZ, *Un'occasione mancata per le Sezioni Unite*, in AA.VV., *Il danno non patrimoniale*, cit., p. 545 ss.

(4) P. ZIVIZ, *Il danno non patrimoniale*, in P. CENDON (a cura di), *La responsabilità extracontrattuale*, Giuffrè, Milano, 1994, p. 376 ss.; P. G. MONATERI, *La responsabilità civile*, Giappichelli, Torino, 1998, p. 299 ss, sull'insufficienza del danno biologico e del danno morale a coprire tutti i profili del danno non patrimoniale.

(5) In realtà il danno esistenziale viene proposto in due accezioni ossia danno esistenziale puro e danno esistenziale biologico, P. CENDON, *Esistere o non esistere*, in *RCP*, 2000, p. 1258.

neggiato (6). Il pregio è stato quello di aprire ai valori costituzionali, soprattutto quelli declinabili dall'art. 2 per quanto qui interessa, poi espressamente richiamati dalla Cassazione (7) e dalla Consulta (8) nel 2003, che hanno riletto in senso costituzionale l'art. 2059 c.c. riportando nel suo alveo le diverse voci del danno non patrimoniale. In quell'occasione, le Corti hanno superato la lettura restrittiva che collegava l'art. 2059 c.c. all'art. 185 c.p. (9), riconoscendo il danno morale a seguito dell'illecito del diritto civile, della sussistenza di una mera fattispecie assai generica. Accanto a tale previsione vanno ricordate le altre ipotesi contenute nei cd. casi previsti dalla legge che non richiedono il delinearsi di una fattispecie criminosa (10).

È stato, pertanto, accolto un sistema di risarcimento del danno di natura bipolare (danno patrimoniale/danno non patrimoniale), scomponibile in sottocategorie (lucro cessante/danno emergente; danno morale soggettivo/danno biologico/danno da violazione dei diritti costituzionali), senza margini per ulteriori figure.

(6) P. CENDON, P. ZIVIZ (a cura di), *Il danno esistenziale. Una nuova categoria della responsabilità civile*, Giuffrè, Milano, 2000.

(7) Cass. 31.5.2003, n. 8827 e n. 8828 in *NGCC*, 2004, I, p. 232 ss.; per tutti, cfr. F. D. BUSNELLI, *Chiaroscuri d'estate. La Corte di Cassazione e il danno alla persona*, in *Danno e Resp.*, 2003, p. 826 ss.

(8) C. Cost. 11.7.2003, n. 233, in *GI*, 2003, p. 1777 ss.

(9) Sulle ragioni storico-politiche di tale lettura, L. FANELLI, *Le ragioni alla base dell'emersione di una nuova categoria di danno: danno esistenziale*, in G. PONZANELLI (a cura di), *Critica del danno esistenziale*, Cedam, Padova, 2003, p. 24, che le individua: da un lato, nella funzione punitivo-afflittiva del danno non patrimoniale tipica delle sanzioni penali; dall'altro, nella vocazione del diritto civile a risolvere le controversie di natura patrimoniale, rimettendo la tutela della persona al diritto pubblico-penale.

(10) Inizialmente, infatti, i cd. casi previsti dalla legge si esaurivano nella previsione dell'art. 185 c.p. Negli anni, però, si sono moltiplicati: l. n. 117/1998 sull'ingiusta detenzione (art. 1, c. 1); d.lgs. n. 286/1998 sulle discriminazioni per motivi razziali (art. 44, c. 7); d.lgs. n. 38/2000 sul riconoscimento del danno biologico (art. 13); l. n. 89/2001 sull'irragionevole durata del processo (art. 2); d.lgs. n. 196/2003 sul trattamento dei dati personali (art. 15, c. 2); legge sul diritto d'autore (art. 158, c. 3); codice della proprietà intellettuale (art. 125, c. 1); codice delle assicurazioni (art. 138). Altre previsioni legali, su cui tornerò nelle pagine che seguono, riguardano il diritto antidiscriminatorio (art. 4, c. 5, d.lgs. n. 215 e n. 216/2003) e la parità uomo-donna (art. 37, cc. 3-4, art. 38, c. 1, art. 55 *quinquies*, c. 7, d.lgs. n. 198/2006).

Acquista
qui

Ciò anche come reazione all'uso disinvolto che la giurisprudenza di merito, soprattutto i giudici di pace, aveva fatto del danno esistenziale. Si erano, infatti, ricondotte alle attività realizzatrici della persona "poste" già soddisfatte dalle altre voci di danno (biologico e morale), con rischi di duplicazioni o di ricostruzioni artificiali nella valutazione di un danno che si assume arrecato alla sfera esistenziale/relazionale/del benessere della persona.

Il danno esistenziale è stato preso in considerazione (11) come una categoria a sé, per distinguere quella zona grigia non coperta dal danno biologico e dal danno patrimoniale, inclusiva di molteplici attività caratterizzate dalla a-redittualità (turbamento delle attività realizzatrici della persona) e favorita da un onere della prova assolto quasi automaticamente (danno *in re ipsa*). Il danno esistenziale non coincide con il danno biologico, perché esula da una lesione psicofisica, né con il danno morale, perché attiene a un «non fare», a un «male di vivere», a un «perturbamento dell'agenda personale» e non semplicemente alla sofferenza (cd. patema d'animo) tipica del danno morale temporaneo (12).

Il passo ulteriore è stato quello di ancorare il diritto lesa dal danneggiante alle norme costituzionali (soprattutto all'art. 2, ma anche a quelle dedicate alla famiglia, art. 29 e art. 30) (13) – come già avvenuto per il danno biologico con l'art. 32 Cost. – e di individuare quali fossero le vicende risarcibili o meno (14). Il rango costituzionale del diritto comporta, infatti, una selezione rigorosa dei beni tutelati, funzionale alla sopravvivenza di un sistema di responsabilità civile con sempre più scarse risorse da redistribuire

(11) P. CENDON, *L'itinerario del danno esistenziale*, in *GI*, 2009, p. 1047 ss.

(12) IDEM, *Esistere o non esistere*, cit., p. 1251 ss..

(13) Si ricordi il danno da nascita indesiderata, da perdita della possibilità di intrattenere rapporti sessuali con il *partner*, da perdita del rapporto parentale. Su quest'ultimo aspetto, cfr. Cass. 23.1.2014, n. 1361 che, oltre a riconoscere il danno esistenziale, collega il danno morale derivante dalla perdita del rapporto parentale alla lesione della dignità umana, richiamando l'art. 2 Cost. e l'art. 1 della Carta di Nizza.

(14) G. PONZANELLI, *Qualche osservazione sul nuovo statuto del danno alla persona*, in *GI*, 2009, p. 1051.

BIBLIOGRAFIA

Acquista
qui

- ADAR Y., *Touring the Punitive Damages Forest: A Proposed Roadmap*, in *ODCC*, 2012, p. 275 ss.
- A.I.D.L.A.S.S., *Il danno alla persona del lavoratore*, Giuffrè, Milano, 2007.
- AA.VV., *La figura del datore di lavoro. Articolazioni e trasformazioni*, Giuffrè, Milano, 2010.
- AA.VV., *Risque suicidaire: enjeux et responsabilité*, in *Les Cahiers du DRH*, 2009, p. 152 ss.
- AA.VV., *Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, in *QDLRI*, n. 29, 2006.
- AA.VV., *La responsabilità amministrativa degli enti*, Ipsoa, Milano, 2002.
- AA.VV., *Decentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Mtas, Madrid, 2000.
- AIMI A., *Dolo eventuale e colpa cosciente al banco di prova della casistica*, in <http://www.penalecontemporaneo.it>, 2013.
- AIMO M., *Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali*, in BARBERA M. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 43 ss.
- AIELLO F., *L'indennizzo ex art. 32 del collegato lavoro tra giurisprudenza e interventi legislativi*, in *RGL*, 2012, p. 495 ss.
- ALAIMO A., *L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali*, in *WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona*, n. 219, 2014.
- ALBEGGIANI F., *I reati di agevolazione colposa*, Giuffrè, Milano, 1984.
- ALBERTI M., DIANA A., MARCIANO F., ROSSI D., TOMASONI G., *Progettazione e valutazione ergonomica integrata di sistemi di lavoro in relazione alla capacità operativa degli addetti*, Convegno Scientifico Nazionale "Sicurezza nei Sistemi Complessi", Bari, 2003.
- ALBERTI M., CAINI L., ROSSI D., *Metodologie evolute di valutazione degli investimenti in ergonomia sicurezza e ambiente*, 29° Convegno internazionale BIAS, Milano, 2000.
- ALBI P., *La responsabilità del primario ospedaliero per il demnasionamento di fatto subito dall'aiuto anziano*, in *RIDL*, 2010, p. 638 ss.
- ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in BUSNELLI F. D. (diretto da), *Commentario al Codice Civile*, Giuffrè, Milano, 2008.
- ALES E. (ed.), *Health and Safety at Work*, Kluwer, Alphen, 2013.
- ALESSANDRI A., voce *Impresa (responsabilità penali)*, in *Digesto pen.*, vol. VI, 1992, p. 193 ss.

- ALESSI C., *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Giappichelli, Torino, 2012.
- ALESSI C., *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004.
- ALESSI C., *Orario di lavoro e tutela della salute innanzi alla Corte di Giustizia*, in *DRI*, 1997, p. 125 ss.
- ALIPRANDI G., *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè, Milano, 1992.
- ALLEVA P., *La nuova disciplina degli appalti di lavoro*, in GHEZZI G. (a cura di), *Lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004, p. 165 ss.
- ALTAVILLA R., *L'obbligo contributivo nei contratti di lavoro e delle malattie professionali*, Giuffrè, Milano, 1997.
- AMATO C., voce *Danno non patrimoniale da inadempimento contrattuale*, in *Disc. Priv.*, sez. civ., agg., 2011, p. 302 ss.
- AMATO C., *Nozione unitaria di danno non patrimoniale e autonomia del giudice*, in AA.VV., *Il danno non patrimoniale*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 19 ss.
- AMATO G., *Le novità normative in tema di "delega di funzioni"*, in *CP*, 2009, 5, p. 2096 ss.
- AMOROSO G., *Corte di Cassazione e tutela dei diritti fondamentali nella Convenzione europea dei diritti dell'uomo*, in <http://www.europeanrights.eu>, 2012.
- ANDRÉ-HESSÉ C., LORDÉ S., *Comment faire face aux situations de stress ou de harcèlement au travail?*, in *Les Cahiers du DRH*, 2010, p. 166 ss.
- ANGELINI L., *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in *WP Olympus*, n. 29, 2013.
- ANGELINI L., *I lavoratori minorenni*, in RUSCIANO M., NATULLO G. (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, Torino, 2007, p. 403 ss.
- APARICIO TOVAR J., *Occupational Health and Safety in Spain: a Formidable Array of Employers' Liabilities*, in ALES E. (ed.), *Health and Safety at Work*, Kluwer, Alphen, 2013, p. 249 ss.
- APARICIO TOVAR J., *Sicurezza sul lavoro*, in BAYLOS GRAU A., CARUSO B., D'ANTONA M., SCIARRA S. (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Monduzzi, Bologna, 1996, p. 571 ss.
- APOSTOLI P., *La medicina del lavoro nella riforma della normativa in tema di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro*, in GUAGLIANONE L., MALZANI F. (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 281 ss.
- ARCONZO G., *Il decreto legge "ad Ilvam" approda alla Corte Costituzionale: osservazioni preliminari al giudizio di costituzionalità*, in <http://www.penalecontemporaneo.it>, 2013.
- ARCONZO G., *Note critiche sul "Decreto legge ad Ilvam", tra legislazione provvedimentale, riserva di funzione giurisdizionale e dovere di repressione e prevenzione dei reati*, in <http://www.penalecontemporaneo.it>, 2012.
- ARRIGO G., *La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in RUSCIANO M., NATULLO G. (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, Torino, 2007, p. 7 ss.
- ATIYAH P. S., *Essays on Contract*, Clarendon Press, Oxford, 1990.
- AUTIERI S., *I nuovi diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori*, in CASANO L. (a cura di), *La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation*

Acquista
qui

alla flexicurity europea?, Adapt University Press, 2013, p. 93 ss.

BACCHINI F., *Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale)*, in *WP Olympus*, n. 28, 2013.

BACCHINI F., *Committenti e appaltatori*, in TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 183 ss.

BALANDI G.G., *L'informazione nei rapporti di lavoro e sindacali*, in *RTDPC*, 1993, p. 730 ss.

BALANDI G.G., *Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro: l'art. 9 dello Statuto*, in *LD*, 1990, p. 219 ss.

BALANDI G. G., CALAFÀ L., *Il rischio psico-sociale e organizzativo nel diritto del lavoro. Un'analisi comparata*, in *LD*, n. 2, 2012, p. 179 ss.

BALDASSARRE A., voce *Diritti sociali*, in *Enc. G. Trecc.*, vol. 20, 2011, p. 100.
 BALLESTRERO M.V., *Europa dei mercati e promozione dei diritti*, in *C.S.D.L.E. Massimo D'Antona – Int.*, n. 55, 2007.

BARBERA M., *Il licenziamento alla luce del diritto antidiscriminatorio*, in *RO*, 2013, p. 139 ss.

BARBERA M., *Il principio di eguaglianza nel sistema europeo "multilivello"*, in <http://www.europeanrights.eu>, 2011.

BARBERA M., *Trasformazioni della figura del datore e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *DLRI*, 2010, p. 203 ss.

BARBERA M., *Le discriminazioni basate sulla disabilità*, in BARBERA M. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 77 ss.

BARBERA M., *Nuovi processi deliberativi e principio di legalità nell'ordinamento europeo*, in BARBERA M. (a cura di), *Nuove forme di regolazione: il metodo aperto di coordinamento delle politiche sociali*, Giuffrè, Milano, 2006, p. 299 ss.

BARBERA M., *Dopo Amsterdam. I nuovi confini del diritto sociale comunitario*, Promodis, Brescia, 2000.

BARBIER J. C., COLOMB F., MADSEN P. K., *Flexicurity – an Open Method of Coordination, at the national level?*, in *CES WP*, 2009.

BARCELLONA M., *Scopo della norma violata. Interpretazione teleologica e tecniche di attribuzione della tutela aquiliana*, in *Riv. Dir. Civ.*, I, 1973, p. 310 ss.

BARRIÈRE F., *Non-Compensatory Damages: France under the Influence*, in *ODCC*, 2012, p. 323 ss.

BARTOLI R., *Ancora sulla problematica distinzione tra dolo eventuale e colpa cosciente nel caso Thyssenkrupp*, in <http://www.penalecontemporaneo.it>, 2013.

BARTOLI R., *La sentenza sul rogo della Thyssenkrupp: tra prassi consolidata e profili d'innovazione*, in *LP*, 2012, p. 529 ss.

BASENGHI F., *La ripartizione intersoggettiva degli obblighi prevenzionistici nel nuovo quadro legale*, in GALANTINO L. (a cura di), *La sicurezza del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1996, p. 53 ss.

BASENGHI F., *I soggetti dell'obbligo di sicurezza*, in *QDLRI*, 1993, p. 31 ss.

BAVARO V., *L'incerto «corto circuito» tra l'art. 5 dello Statuto dei lavoratori e l'art. 16 del decreto 626/1994*, in RICCI M. (a cura di), *La sicurezza sul lavoro*, Cacucci, Bari, 1999, p. 87 ss.

BEKKER S., *Flexicurity. Explaining the development of a European concept*, Nijmegen, Tilburg, 2011.

BELLINA M., *Esercizio «di fatto» di poteri direttivi e responsabilità penale*, in

Acquista
qui

DPL, 2009, p. 246 ss.

BENATTI F., *Correggere e punire dalla law of torts all'inadempimento del contratto*, Giuffrè, Milano, 2008.

BENATTI F., *Osservazioni in tema di doveri di protezione*, in RTDPC, 1960, p. 1342 ss.

BENEDETTI F., *I Sistemi di Gestione per la Sicurezza, la Salute e l'Ambiente. Teoria e sviluppo dei sistemi di gestione. Analisi e descrizione dei processi delle organizzazioni*, EdiProf AIAS, Milano, 2004.

BERMANN G. A., *Proportionality and Subsidiarity*, in BARNARD C., SCOTT J. (eds.), *The Law of the Single European Market*, Hart Publishing, Oxford-Portland, 2002, p. 75 ss.

BERTA G., *Produzione intelligente. Un viaggio nel futuro*, Utet, Torino, 2014.

BERTEA S., *Certezza del diritto e argomentazione giuridica*, Kluwer, 2002.

BERTOCCO S., *La posizione di garanzia del datore di lavoro-committente negli appalti "interni"*, in CARINCI M.T., CESTER C., MATTAROLO M. G., SCARPELLI F. (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Utet, Torino, 2011, p. 131 ss.

BERTOCCO S., *La sicurezza del lavoratore nelle fonti internazionali del lavoro. Il recepimento della direttiva CEE 391/89 nell'ordinamento nazionale*, Cedam, Padova, 1995.

BERTONCINI M., *L'art. 2087 c.c. e gli obblighi di informazione verso l'apprendista*, in RCP, 2007, p. 2295 ss.

BETTI E., *Teoria generale delle obbligazioni*, I, Giuffrè, Milano, 1953.

BIAGI M. (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, Rimini, 1991.

BIANCA M. C., *Diritto civile. Il contratto*, vol. III, Giuffrè, Milano, 2000.

BIANCA M. C., *Diritto civile. La responsabilità*, vol V, Giuffrè, Milano, 1994.

BIANCHI D'URSO F., *Profili giuridici della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Jovene, Napoli, 1980.

BLANC E., *Les nouvelles procédures d'exécution, Commentaire article par article de la loi n. 91-650 du 9 juillet 1991 et des décrets d'application*, 2 ed., Montchrestien, Paris, 1994.

BOLEGO G., *Commento all'art. 32*, in NOGLER L., MARINELLI M. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Utet, Torino, 2012, p. 311 ss.

BOLLANI A., CORVINO A., *Discrezionalità del legislatore e bilanciamento di interessi: il regime indennitario dell'art. 32, commi 5, 6 e 7, legge n. 183/2010, supera il vaglio di costituzionalità*, in DRI, 2011, p. 1103 ss.

BONA M., *Dal sistema al caos: le ragioni per resistere alle sentenze (non vincolanti) delle Sezioni Unite*, in AA.VV., *Il danno non patrimoniale*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 69 ss.

BONARDI O., *La sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti*, in WP Olympus, n. 26, 2013.

BONARDI O., *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in LD, n. 2, 2012, p. 291 ss.

BONARDI O., *Art. 3*, in ZOLI C. (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2011, p. 59 ss.

Acquista
qui

ABBREVIAZIONI DELLE

Acquista
qui

<i>ADL</i>	Argomenti di Diritto del Lavoro
<i>Arch. circolaz.</i>	Archivio della Circolazione
<i>Cal. L. Rev.</i>	California Law Review
<i>CES WP</i>	Centre d'Economie de la Sorbonne Working Papers
<i>CG</i>	Corriere Giuridico
<i>CGE</i>	Corte di Giustizia Europea
<i>CP</i>	Cassazione Penale
<i>Danno e Resp.</i>	Danno e Responsabilità
<i>D&G</i>	Diritto e Giustizia
<i>Digesto Disc. Priv.</i>	Digesto Discipline Privatistiche, sez. commerciale
<i>Digesto pen.</i>	Digesto delle Discipline Penalistiche
<i>Dir. fam. pers.</i>	Diritto di Famiglia e delle Persone
<i>Dir. Inf.</i>	Diritto dell'Informazione e dell'Informatica
<i>Dir. Pen. Contemporaneo</i>	Diritto Penale Contemporaneo
<i>DL</i>	Il Diritto del Lavoro
<i>DLM</i>	Diritti Lavori e Mercati
<i>Dir.LM</i>	Diritto e Lavoro nelle Marche
<i>DLRI</i>	Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali
<i>DPL</i>	Diritto e Pratica del Lavoro
<i>D pubbl</i>	Diritto Pubblico
<i>DRI</i>	Diritto delle Relazioni Industriali
<i>Elop</i>	European Integration online Papers
<i>EJIR</i>	European Journal of Industrial Relations
<i>E.L.Rev.</i>	European Law Review
<i>Enc. Dir.</i>	Enciclopedia del Diritto
<i>Eur. Dir. priv.</i>	Europa Diritto Privato
<i>Enc. G. Trecc.</i>	Enciclopedia Giuridica Treccani
<i>FI</i>	Foro Italiano
<i>FI Rep.</i>	Foro Italiano Repertorio
<i>GC</i>	Giustizia Civile
<i>GI</i>	Giurisprudenza Italiana
<i>Giur. cost.</i>	Giurisprudenza Costituzionale
<i>G dir</i>	Guida al Diritto

<i>G Ital Med Lav Erg</i>	Giornale Italiano di Medicina del Lavoro e Ergonomia
<i>GL</i>	Guida al Lavoro
<i>GP</i>	Giustizia Penale
<i>Guce</i>	Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee
<i>ILJ</i>	Industrial Law Journal
<i>Int. Jo. C.L.L.I.R.</i>	International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
<i>Int J Ind Ergonom</i>	International Journal of Industrial Ergonomics
<i>ISL</i>	Igiene e Sicurezza del Lavoro
<i>Int. J. Services Sciences</i>	International Journal of Services Sciences
<i>LD</i>	Lavoro e Diritto
<i>LG</i>	Il Lavoro nella Giurisprudenza
<i>LP</i>	Legislazione Penale
<i>LPA</i>	Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni
<i>LPO</i>	Lavoro e Previdenza Oggi
<i>MCR</i>	Mercato Concorrenza e Regole
<i>MGL</i>	Massimario di Giurisprudenza del Lavoro
<i>NGCC</i>	Nuova Giurisprudenza Civile Commentata
<i>NGL</i>	Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro
<i>NI</i>	Note Informative
<i>NLCC</i>	Le Nuove Leggi Civili Commentate
<i>Noviss. Dig. It.</i>	Nuovissimo Digesto Italiano
<i>ODCC</i>	Osservatorio del Diritto Civile e Commerciale
<i>OGL</i>	Orientamenti di Giurisprudenza del Lavoro
<i>QDLRI</i>	Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali
<i>Rass. DC</i>	Rassegna di Diritto Civile
<i>RCDL</i>	Rivista Critica di Diritto del Lavoro
<i>RCDP</i>	Rivista Critica di Diritto Privato
<i>RCP</i>	Responsabilità Civile e Previdenza
<i>RDAE</i>	Revista de Dirección y Administración de Empresas
<i>RDC</i>	Rivista di Diritto Civile
<i>Resp. amm. società enti</i>	La Responsabilità Amministrativa delle Società e degli Enti
<i>Riv. dir. civ.</i>	Rivista di Diritto Civile
<i>Riv. dir. comm.</i>	Rivista di Diritto Commerciale
<i>RDSS</i>	Rivista di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale
<i>RIDL</i>	Rivista Italiana di Diritto del Lavoro
<i>RIDPP</i>	Rivista Italiana di Diritto e Procedura Penale
<i>RIMP</i>	Rivista Infortuni e Malattie professionali
<i>RGL</i>	Rivista Giuridica del Lavoro
<i>Riv. Pen.</i>	Rivista Penale
<i>RTDPC</i>	Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile
<i>RTDPE</i>	Rivista Trimestrale di Diritto Penale dell'Economia

Acquista
qui

<i>SL</i>	Sociologia del Lavoro
<i>TP</i>	Teoria Politica
<i>WE Pol.</i>	Western European Politics
<i>WP Olympus</i>	I Working Papers di Olympus
<i>WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona</i>	I Working Papers Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo Massimo D'Antona
<i>Yale L. J.</i>	Yale Law Journal



Acquista
qui