

CAPITOLO 8

POTERI E DOVERI DEL DATORE DI LAVORO

SOMMARIO: I ■ 1. I Poteri del datore di lavoro in generale. - 2. Il potere direttivo. - 3. Il potere di controllo. - 4. Il potere disciplinare. - 5. I Limiti al potere datoriale. - **II ■** 1. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro. - 2. Il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81: il principio della prevenzione ed il modello partecipato della sicurezza. - 3. Il danno alla persona del lavoratore. il danno da *mobbing*. - 4. La tutela della riservatezza.

I - I POTERI

1. I Poteri del datore di lavoro in generale.

L'ordinamento attribuisce al datore di lavoro la titolarità di alcuni poteri il cui esercizio incide sulla sfera giuridica del lavoratore: è proprio nella sinergia tra la condizione di soggezione giuridica del dipendente e l'esplicazione dei poteri dell'imprenditore che si sostanzia e si concretizza il vincolo di subordinazione di cui all'art. 2094 c.c.

Ci si riferisce al:

- **potere direttivo**, finalizzato a conformare la prestazione lavorativa;
- **potere di controllo**, volto a verificare l'esatto adempimento degli obblighi del dipendente;
- **potere disciplinare**, teso a sanzionare il lavoratore inadempiente.

I poteri del datore di lavoro si compongono di un insieme di diritti e facoltà attribuiti al datore di lavoro ai fini del perseguimento dell'interesse imprenditoriale; la loro declinazione normativa costituisce precipitato sostanziale del diritto sancito dall'art. 41, co. 1, Costituzione. In ossequio ai principi di cui all'art. 2 e all'art. 41, co. 2, Costituzione, l'esercizio dei tipici poteri datoriali conosce limiti esterni ed interni: i primi sono quelli volti a garantire la tutela della dignità, della personalità e della salute del lavoratore; i secondi sono quelli volti ad assicurare la non arbitrarietà o pretestuosità dell'agire datoriale, in uno con la non discriminatorietà (seppur, entro i confini del principio di tipicità che connota il diritto antidiscriminatorio in ambito giuslavoristico). Caratteristica prima dei poteri, per come sopra delineati, è data dalla discrezionalità attribuita al datore di lavoro nel relativo esercizio, dovendosi la stessa intendere quale esclusione del sindacato giudiziale in ordine al merito delle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro.

2. Il potere direttivo.

L'art. 2094 c.c. stabilisce che il lavoratore deve svolgere la sua prestazione alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Riconosce, pertanto, uno specifico **potere direttivo** in capo a quest'ultimo, al quale corrisponde il dovere di obbedienza (art. 2104, co. 2 c.c.) prescritto al lavoratore (cap. VII, par. 3).

Attraverso l'esercizio di tale potestà, il datore di lavoro specifica i dettagli dei compiti affidati al dipendente, definisce contenuto e modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (nonché i turni e gli orari di lavoro), puntualizza la disciplina

dell'organizzazione aziendale complessiva. Il potere direttivo si esplicita sia in forma orale che in forma scritta. Rientrano nel primo caso gli ordini orali dati dall'imprenditore o da un suo delegato ai lavoratori e, nel secondo, le disposizioni da osservare per la produzione in un determinato reparto o vere e proprie circolari che disciplinano in via generale la "disciplina aziendale". Il potere direttivo presuppone necessariamente un rapporto gerarchico tra l'imprenditore (ossia il capo dell'impresa) e dipendenti, e deve intendersi quale facoltà del datore di ingerirsi nell'esecuzione della prestazione lavorativa, determinandone le modalità di esecuzione. L'eterodirezione è senz'altro destinata a manifestarsi in modo differente a seconda della posizione ricoperta dal lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale e, soprattutto, delle diverse tipologie di organizzazioni nelle quali il lavoratore è inserito. Deve precisarsi, tuttavia, che semplici direttive generali e programmatiche, così come un generale controllo estrinseco dell'attività lavorativa, costituiscono elementi compatibili anche con la prestazione di lavoro autonomo, ovvero con le tipiche forme di collaborazione che derivano dai più diversi rapporti contrattuali di natura commerciale potenzialmente intercorrenti tra soggetti giuridici differenti. Ne consegue che il potere direttivo deve normalmente determinare più che la prestazione del lavoro, il modo di svolgimento della stessa: in sostanza il potere direttivo deve essere esercitato in modo tale da garantire un proficuo inserimento della prestazione nell'organizzazione datoriale, al fine della realizzazione degli interessi aziendali. L'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro risente della varietà delle posizioni lavorative, delle strutture organizzative e della stessa tipologia dell'attività esercitata.

La natura subordinata di un rapporto di lavoro può essere accertata altresì con l'impiego di criteri sussidiari mediante i quali può compiersi una valutazione in via presuntiva (ad esempio, la collaborazione e l'inserimento continuativo del lavoratore stesso nell'impresa, il vincolo di orario, la forma della retribuzione, l'assenza di rischio; cfr. *Cass. 9 marzo 2009, n. 5645*): tali criteri possono essere utilizzati per rafforzare il giudizio di soggezione di una parte al potere datoriale di un'altra, ma, di per sé considerati, non sono sufficienti a determinare il giudizio di subordinazione. Quindi, anche ove fossero ravvisabili tutti i criteri sussidiari, la natura subordinata del rapporto dovrebbe comunque essere esclusa ove non vi fosse prova dell'elemento fondamentale, ossia dell'eterodirezione.

3. Il potere di controllo.

Il **potere** di controllo – che deve essere esercitato nell'interesse dell'impresa e al fine di garantire il buon andamento delle attività – si sostanzia nella verifica circa l'esatta esecuzione della prestazione, il rispetto delle prescrizioni impartite, l'impiego della diligenza dovuta e il rispetto degli obblighi di fedeltà.

A) I controlli sull'attività lavorativa

Lo Statuto dei lavoratori (l. 20 maggio 1970, n. 300) pone una serie di limiti all'esercizio del potere di controllo, a protezione della libertà e della dignità, personale e professionale, dei lavoratori.

In primo luogo, si dispone che i dipendenti debbano essere a conoscenza dei nominativi e delle mansioni del personale adibito alla vigilanza dell'attività lavorativa (divieto di controllori ignoti: art. 3).