

Prefazione

Derogo al principio per cui i direttori della Collana si dovrebbero astenere dalle presentazioni, poiché la dott.ssa Bresciani ha lavorato con me dalla sua tesi di laurea e ho seguito lo svolgersi della sua ricerca monografica. L'esito mi ha soddisfatto in pieno; il tema è stato affrontato di rado dalla dottrina, per lo più in opere sull'obbligo di fedeltà e, quindi, talvolta in modo incidentale, per il necessario ridimensionamento del rilievo applicativo della buona fede nella delimitazione delle obbligazioni del lavoratore, in contrasto con l'opposta tendenza della giurisprudenza.

La ricerca si basa su una compiuta conoscenza delle infinite sentenze e spiega le ragioni culturali dell'attribuzione alle clausole generali di un rilievo in contrasto con la loro originaria natura, messa in luce con una apprezzabile ricostruzione del ragionamento civilistico. Il carattere continuativo della collaborazione in azienda e l'impegno del giudice di andare alla sostanza dei conflitti umani e di cercare il senso delle condotte reciproche, in una delicata analisi delle interrelazioni organizzative e personali, ha reso affascinante per il diritto del lavoro il tema delle clausole generali e ha portato al centro dell'attenzione la buona fede. È stato facile e, forse, inevitabile affermare che il controllo sull'esercizio del potere, ma anche la delimitazione degli obblighi del prestatore di opere sono spesso condotti in nome della correttezza e della conformità a parametri di trasparenza, di prevedibilità, di puntuale spiegazione delle ragioni dell'atto, di rispetto e di considerazione effettiva per le esigenze altrui, come bene mette in luce questa ricerca, fondando le sue conclusioni teoriche su una minuziosa ricostruzione delle decisioni rilevanti e dei conflitti sottostanti.

È stata forte l'attenzione per il tema delle clausole generali; il riferimento a criteri elastici è stato visto come un percorso promettente per la valutazione delle condotte tenute nell'ambito di relazioni articolate. Vi è da chiedersi se simili traiettorie non siano sconfinite in analisi di ordine etico e se il riferimento alla buona fede sia stato sempre controllato. Il legislatore ha opinioni opposte, come dimostra l'art. 30, primo comma, della legge

n. 183 del 2010. Ha idee critiche anche questa ricerca, che offre un ripensamento su molti modelli di qualificazione dei comportamenti dei dipendenti.

Se le clausole generali sono viste come “forme di allentamento del legame, che vincola l’interprete alla legge”, perché il legislatore, “conscio dei propri limiti”, consente “all’interprete maggiore libertà di movimento” e di “aprire il sistema a valutazioni equitative” (v. Guarneri), è comprensibile che, in tema di rapporto di lavoro, si sia discusso della tendenza del giudice a sconfinamenti; tali perplessità meritano un approfondimento, se per clausole generali si intendono “quelle regole, quelle forme della fattispecie, che in virtù della loro generalità possono disciplinare un ampio numero di casi, ovviando all’inconveniente, tipico, invece, delle fattispecie a costruzione classica, di determinare diacronicamente lacune, via via crescenti” (v. Guarneri). Si è discusso per stabilire se la categoria delle clausole generali debba essere riportata ai parametri valutativi desunti dall’esperienza sociale, o se vi si debba cogliere una apertura del diritto positivo a valori, frutto del dinamismo della civiltà nella sua evoluzione, e di tale dibattito questa ricerca è consapevole, al punto da riprenderlo nella ricostruzione dei tanti obblighi del lavoratore riportati di solito all’influenza della buona fede e della correttezza.

La sintesi non è stata raggiunta dal nostro diritto del lavoro, e vi è da chiedersi se questi orientamenti potranno essere modificati nel futuro o se la tendenza consolidata a un richiamo disinvolto e poco controllato delle clausole generali sia diventata una caratteristica irreversibile della giurisprudenza. Se si accetta lo scherzo, si potrebbe dire che questa impostazione è, insieme ad altre, alla base del duraturo successo accademico e professionale degli studiosi della materia. Infatti, il quadro ultimo è di grande complessità e richiede una considerazione articolata. Quanto più gli obblighi sono visti in modo atecnico e descritti con espressioni di stile ed equivoche, tanto più diventa complessa la loro ricostruzione ed è frastagliato il panorama, non all’insegna di una unità sistematica, ma di principi dettagliati, per il contemperamento fra gli interessi in conflitto.

In questo sta il fascino e, forse, uno dei principali problemi del diritto del lavoro contemporaneo, con il prevalere dell’analisi sulla sintesi, con la scomposizione di ogni istituto e, per ciascuno, con la verifica di forme apposite di regolazione, spesso con il rinvio alla buona fede. Non è lineare l’ambientamento delle clausole generali nel rapporto; esse sono richiamate non in una teoria della subordinazione, ma, per lo più, in un panorama quanto mai delicato e attento al particolare nella determinazione dei limiti e

dell'intensità del sindacato giudiziale. In un simile quadro, è inevitabile il timore di sconfinamenti delle sentenze. Se mai, tale situazione stabile giustifica lo sforzo di ricomposizione teorica e di chiarimento concettuale di questa ricerca.

ENRICO GRAGNOLI

