

CODICE CIVILE
ANNOTATO
CON LA DOTTRINA
E LA GIURISPRUDENZA

a cura di

GIOVANNI PERLINGIERI

LIBRO QUINTO

Del lavoro

Artt. 2060-2642

Tomo I

Artt. 2060-2361



Edizioni Scientifiche Italiane

Quest'opera viene pubblicata con gli auspici scientifici di:

Centro Studi Giuridici sui Diritti dei Consumatori del Polo Scientifico Didattico di Terni dell'Università degli Studi di Perugia

Dipartimento di Diritto, Impresa e Lavoro dell'Università degli Studi di Salerno

Dipartimento di Scienza e Storia del Diritto dell'Università degli Studi «Magna Graecia» di Catanzaro

Dipartimento di Scienze Aziendali ed Economico-Giuridiche dell'Università degli Studi Roma Tre

Dipartimento di Scienze Giuridiche «Costantino Mortati» dell'Università degli Studi della Calabria

Dipartimento di Scienze Giuridico-Sociali e dell'Amministrazione dell'Università degli Studi del Molise

Dipartimento di Studi Aziendali e Giusprivatistici dell'Università degli Studi di Bari

Dipartimento di Studi Europei e Mediterranei della Seconda Università degli Studi di Napoli

Dipartimento di Studi Giuridici dell'Università degli Studi del Salento

Dipartimento di Studi internazionali dell'Università degli Studi di Salerno

Dipartimento di Studi Giuridici, Politici e Sociali «Persona, Mercato e Istituzioni» dell'Università degli Studi del Sannio

Dipartimento Impresa Ambiente e Management dell'Università degli Studi di Cassino

Scuola di Specializzazione in Diritto Civile dell'Università degli Studi di Camerino

PERLINGIERI, Giovanni (*a cura di*)

Codice civile annotato con la dottrina e la giurisprudenza

Libro V: Del lavoro

Tomo I: artt. 2060-2361

Collana: Legislazione commentata

Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, 2010

pp. LXX+1338; 24 cm

ISBN 978-88-495-1961-7

© 2010 by Edizioni Scientifiche Italiane s.p.a.

80121 Napoli, via Chiatamone 7

00185 Roma, via dei Taurini 27

Internet: www.edizioniesi.it

E-mail: info@edizioniesi.it

I diritti di traduzione, riproduzione e adattamento totale o parziale e con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche) sono riservati per tutti i Paesi.

Fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, comma 4 della legge 22 aprile 1941, n. 633 ovvero dall'accordo stipulato tra SIAE, AIE, SNS e CNA, CONFARTIGIANATO, CASA, CLAAI, CONFCOMMERCIO, CONESERCENTI il 18 dicembre 2000.

Associazione Italiana per i Diritti di Riproduzione delle Opere dell'ingegno (AIDRO)

Via delle Erbe, 2 - 20121 Milano - tel. e fax 02-809506; e-mail: aidro@iol.it

INDICE

Presentazione	XXXI
Avvertenze	XXXV
Elenco degli Autori	XXXVII
Abbreviazioni	XLIII
Abbreviazioni banche dati giuridiche on-line	LXVII

TOMO I

(artt. 2060-2361)

TITOLO I

Della disciplina delle attività professionali

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 2060. <i>Del lavoro</i>	1
Art. 2061. <i>Ordinamento delle categorie professionali</i>	3
Art. 2062. <i>Esercizio professionale delle attività economiche</i>	3

CAPO II

Delle ordinanze corporative e degli accordi economici collettivi

Artt. 2063-2066 (omissis).	6
-----------------------------------	---

CAPO III

Del contratto collettivo di lavoro e delle norme equiparate

Art. 2067. <i>Soggetti</i>	6
Art. 2068. <i>Rapporti di lavoro sottratti a contratto collettivo</i>	10
Art. 2069. <i>Efficacia</i>	12
Art. 2070. <i>Criteri di applicazione</i>	17
Art. 2071. <i>Contenuto</i>	22

enziato) con gli strumenti consentiti dall'ordinamento e quindi mai con un trasferimento punitivo che, come si è visto, è vietato; oppure il comportamento del lavoratore non raggiunge la soglia dell'inadempimento ed allora non potrà essere sanzionato in alcun modo, né, per un insuperabile argomento *a fortiori*, potrà giustificare un trasferimento che sarebbe vietato anche nel caso in cui fosse stato posto in essere un inadempimento» (così, A. VALLEBONA, *Il trasferimento del lavoratore*, in RIDL, 1987, I, p. 67).

Se, come detto, l'art. 2103 formula esclusivo e sintetico riferimento a ragioni (giustificative del trasferimento) meramente oggettive, parte della dottrina non esclude che possano acquisire giuridico rilievo anche elementi marcatamente soggettivi nell'ottica comparativa tra lavoratori potenzialmente trasferibili; acquisirebbero pertanto rilievo criteri quali l'anzianità, i precedenti trasferimenti, la maggiore vicinanza di altro dipendente rispetto alla sede da ricoprire, la situazione personale e familiare del dipendente (v., in proposito, C. ZOLI, *La tutela delle posizioni strumentali del lavoratore*, p. 296).

7. La nullità dei patti contrari. - La statuizione contenuta nell'ult. comma dell'art. 2103 (che espressamente prevede la nullità dei patti contrari alle disposizioni della norma) costituisce l'architrave delle tutele ivi apprestate. Ed invero, così come precedentemente rilevato, la debolezza contrattuale del lavoratore subordinato (ed il suo stato di soggezione psicologica) potrebbe facilmente condurre il dipendente a manifestare un consenso alla dequalificazione (o al trasferimento geografico) in realtà non genuino. Si è in proposito posto l'accento sulla difficoltà di «distinguere in concreto la genuinità del consenso del lavoratore dell'adeguamento coercitivo alle condizioni imposte dalle esigenze organizzative e produttive del datore» (M. BROLO, *o.c.*, p. 215; cfr., ampiamente, M.N. BETTINI, *Il consenso del lavoratore, passim*). La nullità è pertanto da interpretare proprio nell'ottica della presupposizione, da parte della norma, di una vera e propria presunzione circa il vizio del consenso espresso dal lavoratore ogniqualvolta egli accetti di modificare *in pejus* la propria posizione professionale.

In tale quadro si è significativamente rimarcato che «il datore di lavoro non si preoccupa, oggi come allora, di assicurarsi il consenso del dipendente [...]. Il principale s'appropria del consenso, senza pretendere l'accettazione formale del codice e per questa via indiretta, ma efficace, immette nel contratto di lavoro quei valori che corrispondono alle proprie scelte aziendali o quelle che suggeriscono le moderne filosofie gestionali» (così, L. MONTUSCHI, *Regolamenti aziendali, etica del lavoro e ricerca del consenso*, in ADL, 2001, p. 423).

Con riferimento alla (concordata) accettazione di mansioni inferiori da parte del lavoratore, inoltre, si configura la legittimità dell'indicata pattuizione soltanto per tutelare la salute del dipendente (R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, p. 231).

Non soltanto la giurisprudenza ma anche lo stesso legislatore hanno, comunque ed in ogni caso, individuato meccanismi derogatori rispetto all'indicato divieto; ciò nella misura in cui l'adibizione a mansioni inferiori si configuri quale strumentale rispetto alla salvaguardia del posto di lavoro. Si pensi, ad esempio, all'art. 4, l. n. 68 del 1999, relativo alla legittimità del demansionamento del dipendente divenuto invalido in costanza di rapporto; all'art. 4 l. n. 223 del 1991 sulla legittimità della dequalificazione disposta (quale alternativa al licenziamento) nell'ambito di una procedura per riduzione di personale; all'art. 3, l. 30 dicembre 1971, n. 1204 (novellato dall'art. 7, d.lg. 26 marzo 2001, n. 151) che autorizza l'adibizione delle lavoratrici madri a mansioni inferiori e non pregiudizievoli alla salute.

Dal suo canto, la S. Corte ha giustificato la dequalificazione professionale, disposta con il consenso del lavoratore, ove si configuri quale unica alternativa al licenziamento

individuale (cfr., tra le altre, Cass., 7 settembre 1993, n. 9386, in Im, 1993, p. 3100). Analogamente l'adibizione a mansioni inferiori, tramite consenso del dipendente, è stata ritenuta legittima in caso di sopravvenuta inidoneità psico-fisica all'espletamento delle precedenti mansioni (Cass., Sez. un., 7 agosto 1998, n. 7755, in Im, 1998, p. 2106).

Art. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro).

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

SOMMARIO: 1. Diligenza e obbedienza come parametri dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa. - 2. Il dovere di diligenza. - 3. Il dovere di obbedienza.

1. Diligenza e obbedienza come parametri dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa. - Le disposizioni contenute nel primo e nel secondo comma dell'articolo in commento contribuiscono a definire, secondo la dottrina prevalente, il contenuto dell'obbligazione lavorativa e, pertanto, esse individuano i doveri del lavoratore subordinato.

Più controversa è stata invece in dottrina l'individuazione della natura, autonoma o accessoria, delle posizioni giuridiche delineate dall'articolo. Prevale, in linea di massima, la seconda opzione, per la quale l'art. 2104 mirerebbe a specificare i due requisiti fondamentali della prestazione lavorativa, così come delineata dalla nozione di lavoratore subordinato, contenuta nell'art. 2094. Quest'ultima norma, infatti, collega la subordinazione alla collaborazione, intesa come disponibilità funzionale della prestazione del lavoratore alla organizzazione produttiva (E. GHERA, *Diritto del lavoro*, p. 156; ma per una diversa ricostruzione del rapporto tra diligenza e dovere di collaborazione, v. G. TRIONI, *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, p. 219). La diligenza e la obbedienza, quindi, in quanto requisiti caratteristici della prestazione (nonché della subordinazione), rappresentano i «criteri normativi ai quali il legislatore ha fatto riferimento per la valutazione dell'obbligo di lavorare», e cioè i parametri in base ai quali valutare l'esatto adempimento del debitore della prestazione lavorativa, da rendersi in modo diligente ed obbediente (E. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI e T. TREU, *Il rapporto di lavoro subordinato*, p. 222; C. CESTER e G. SUPPEJ, *Rapporto di lavoro*, p. 213; M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, p. 12). Secondo l'opinione più diffusa, infatti, le disposizioni in commento risponderebbero all'esigenza dell'ordinamento giuridico di predisporre specifiche norme di tutela, richieste dalla particolare intensità del coinvolgimento della persona del debitore della prestazione lavorativa nel rapporto di lavoro. Di fronte a tale singolare implicazione della persona, l'ordinamento può introdurre forme di tutela nei confronti del prestatore e conseguentemente limiti ai poteri del datore di lavoro; ovvero, nella direzione opposta, può predisporre garanzie a favore del datore di lavoro per prevenire situazioni di pericolo (diverse tra loro: v., ad esempio, il rischio di inutilità o inesattezza della prestazione, di offesa al patrimonio dell'impresa o di pericolo per la sua capacità competitiva o per la sua posizione nel mercato). Nel legislatore del codice civile sembra avere prevalso questa seconda finalità, fino a delineare un modello di lavoratore - obbediente, diligente e fedele - tale da garantire nel miglior modo possibile il soddisfacimento dell'interesse superiore del datore di lavoro, e la sua posizione di supremazia all'interno dell'impresa (M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, p. 246).

2. *Il dovere di diligenza.* – Il primo dei criteri normativi offerti dalle disposizioni in commento è costituito, dunque, dal dovere di diligenza (L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano, passim*; G.F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro, passim*; M. PERSIANI, *o.l.c.*). La natura accessoria dell'obbligo rende la diligenza come una specificazione del principio generale fissato dall'art. 1176 («nell'adempiere l'obbligazione il debitore deve usare la diligenza del buon padre di famiglia») rispetto al particolare contratto di lavoro subordinato [A. DI MAIO, *Delle obbligazioni in generale*, p. 411; S. MAGRINI, *Lavoro (contratto individuale)*, p. 409; Cass., 11 maggio 1985, n. 2951, in RFI, 1985, *Lavoro (rapporto)*, n. 955].

Invero, sulla base dei principi generali codicistici, l'obbligazione presuppone sempre un vincolo di cooperazione (nonché un complesso di cure e cautele) che lega il comportamento del debitore al conseguimento del risultato della prestazione [S. RODOTÀ, *voce Diligenza (diritto civile)*, p. 539]. Nel rapporto di lavoro, che comporta un'obbligazione di fare, la prestazione lavorativa rileva soprattutto sotto il profilo del comportamento (E. GHERA, *o.c.*, p. 157), ed il risultato rappresenta dunque la naturale conseguenza di tale comportamento dovuto, nel momento in cui esso sia un comportamento diligente. Al pari dell'art. 1176, dunque, la diligenza di cui all'art. 2104, costituisce la misura della prestazione dovuta dal lavoratore; al quale è appunto richiesta una prestazione diligente (F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI e T. TREU, *o.l.c.*). Sotto altro profilo, poi, essa svolge un'importante funzione per verificare l'esatto adempimento, nonché per accertare se vi sia stata impossibilità sopravvenuta non imputabile al debitore, quale limite della responsabilità debitoria (A. DI MAIO, *o.c.*, p. 433; M. RUSCIANO, *La diligenza del prestatore di lavoro*, in Stj, 2000, p. 656).

La disposizione, inoltre, impone diversi parametri sulla base dei quali va valutato l'adempimento dell'obbligo di diligenza, e a mente dei quali il generico criterio di misura della diligenza previsto dall'art. 1176 trova, nel rapporto di lavoro, maggiore specificità (M. BUONCRISTIANO, *I poteri del datore di lavoro*, p. 565 ss.).

La diligenza si valuta, nel modello offerto dall'art. 2104, in relazione a tre diversi parametri di riferimento, elencati secondo una sequenza (dal meno al più significativo), calibrata sul rilievo che essi rivestivano nel periodo corporativo. Nell'ordinamento vigente i parametri della diligenza hanno assunto, rispettivamente, un'importanza ben diversa che impone di seguire un ordine di trattazione esattamente capovolto rispetto a quello presentato dall'art. 2104.

Praticamente irrilevante, nell'attuale contesto costituzionale, risulta il riferimento all'«interesse superiore della produzione nazionale». Secondo l'opinione dominante, il criterio in questione appare irrimediabilmente connesso alla natura statalista dell'ideologia del corporativismo fascista, per potere essere in qualche misura riadattato all'ordinamento giuridico vigente. Nell'ideologia corporativa, infatti, tutte le attività economiche e professionali dovevano tendere al fine comune definito dalla Carta del lavoro (1927). Esso dunque va ritenuto implicitamente abrogato a seguito della caduta del regime corporativo (S. MAGRINI, *o.c.*, p. 410; G.F. MANCINI, *o.c.*, p. 32). Tuttavia, soprattutto in passato, non sono mancate tesi volte a recuperare un fondamento del principio in esame attraverso il più attuale riferimento al criterio dell'utilità sociale di cui all'art. 41 cost. (M. BUONCRISTIANO, *o.c.*, p. 567). L'orientamento prevalente rimane però di diverso avviso (F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI e T. TREU, *o.c.*, p. 223). Invero, l'utilità sociale di cui all'art. 41 costituisce un limite all'iniziativa economica privata, che non può svolgersi in contrasto con essa, né «in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana», e non può al contempo rappresentare un vincolo per la libertà dell'imprenditore e un obiettivo funzionale della singola prestazione di lavoro (A. VISCOMI, *Diligenza e prestazione di lavoro*, p. 225).

Più controversa, invece, appare l'attualità, nonché la valenza, del secondo parametro indicato dalla norma, quello dell'«interesse dell'impresa». Secondo una prima tesi, il riferimento va interpretato in senso oggettivo e l'interesse da prendere in considerazione è quello dell'impresa in sé, come istituzione. La norma, pertanto, confermerebbe una visione organicistica o istituzionalistica dell'impresa, basata sul rilievo giuridico di un interesse dell'impresa separato e superiore rispetto a quello soggettivo dell'imprenditore, e comune alle parti del rapporto.

La dottrina prevalente però tende a respingere quest'impostazione, orientandosi ormai da tempo verso una lettura soggettivistica della norma. L'interesse dell'impresa, quale parametro in base al quale misurare la diligenza del lavoratore, pertanto, coinciderebbe con l'interesse dell'imprenditore. Quest'ultimo, tuttavia, non va individuato astrattamente, come generico interesse del creditore all'esatto adempimento della prestazione, ma concretamente, come specifico interesse ad ottenere una prestazione lavorativa che, oltre ad essere adeguata al tipo di attività lavorativa di cui è titolare il lavoratore (la «natura della prestazione», su cui più diffusamente *infra*), sia anche rapportata diligentemente alle particolari esigenze dell'organizzazione in cui la prestazione si inserisce (M. GRANDI, *Rapporto di lavoro*, p. 342). In altri termini, attraverso questa parte della disposizione il codice impone un collegamento tra l'attività lavorativa e la complessità della concreta organizzazione realizzata dall'imprenditore ai sensi dell'art. 2082 (A. VISCOMI, *o.l.c.*). Andrebbe, pertanto, esclusa la natura diligente di una prestazione che sia eseguita puntualmente, ma che non sia adeguatamente coordinabile con il lavoro di altri dipendenti o con i tempi e le modalità richieste dal tipo di organizzazione imposta dalla attività posta in essere dall'imprenditore (F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *o.l.c.*).

Il più importante dei parametri di cui all'articolo in commento rimane, dunque, quello della «natura della prestazione», che traduce la diligenza in diligenza cosiddetta professionale. Ed infatti il riferimento al criterio della «natura della prestazione» realizza la anzidetta specificazione del principio fissato in termini generali dall'art. 1176, e comporta, peraltro, un rinvio alla qualità del lavoro prestato (G. PERA e M. PAPALEONI, *Diritto del lavoro*, p. 519). Quest'ultimo a sua volta va qualificato sulla base delle mansioni esercitate (art. 2103), della qualifica rivestita, dei profili professionali di cui quest'ultima si compone [Cass., 7 gennaio 1995, n. 208, in RFI, 1995, *Lavoro (rapporto)*, 822, p. 1333]. La dottrina ha così rinvenuto nella disposizione in commento un'ulteriore specificazione dei principi generali in tema di obbligazioni. Poiché, sulla base della precisazione codicistica, attraverso il rinvio alla natura della prestazione, è ragionevole ritenere che la diligenza richiesta possa mutare al variare delle mansioni (v. la differenza tra mansioni ripetute meccanicamente e mansioni ad alto contenuto professionale e di massima responsabilità), in applicazione dei più generali principi di correttezza e buona fede, validi per i rapporti obbligatori in generale, e per quello di lavoro in particolare (artt. 1175 e 1375) (M. ROCCELLA, *o.c.*, p. 248; M.T. SAFFIOTTI, *Le clausole generali di buona fede e correttezza e la posizione del lavoratore subordinato*, p. 183 ss.). Altra parte della dottrina ha però precisato che le mansioni non costituiscono l'unico criterio di differenziazione del grado di diligenza richiesto al prestatore di lavoro, rappresentando solo uno degli indici che delinano la natura della prestazione. Il che vuol dire che, a parità di mansioni, il grado di diligenza richiesto può risultare diverso a causa della specifica lavorazione eseguita o del tipo di materiale (particolarmente delicato o meno pregiato) usato al fine della lavorazione (E. GHERA, *o.c.*, p. 158). Discusso rimane ancora in dottrina il rapporto tra la diligenza professionale e la perizia (su cui, più diffusamente, M. RUSCIANO, *o.c.*, p. 659). Sul punto si contrappongono opinioni che distinguono la negligenza dall'imperizia (F. MAZZIOTTI, *Diritto del lavoro*, p. 259) a tesi che identificano la diligenza con la perizia, in modo da collegare l'inadempimento contrattuale tanto alla negligenza quanto alla im-

perizia (G.F. MANGINI, *o.c.*, p. 33). In tale ultima prospettiva, quindi, l'adempimento risulta esatto nel momento in cui il lavoratore garantisce la coesistenza della perizia tecnica e dell'elemento soggettivo rappresentato dallo sforzo personale volto al raggiungimento di un risultato (M. GRANDI, *o.c.*, p. 341).

Le conseguenze dell'inosservanza dell'obbligo di diligenza si proiettano sul piano disciplinare e su quello risarcitorio. La prestazione negligente, infatti, giustifica l'applicazione di sanzioni disciplinari e l'obbligo di risarcire il danno, sempre che il datore di lavoro provi il nesso di causalità tra il danno subito e la violazione del dovere di diligenza [Cass., 13 dicembre 1995, n. 12758, in RFI, 1995, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 1333. Sulla cumulabilità dei due titoli di responsabilità v. C. ZOLI, *Inadempimento e responsabilità per colpa del prestatore di lavoro*, in RTDPC, 1983, p. 1269].

Dalla negligenza deve essere tenuta distinta la tematica dello scarso rendimento di cui è molto ricca la casistica giurisprudenziale (M. MARAZZA, *Lavoro e rendimento*, in ADL, 2004, p. 539). L'orientamento prevalente ritiene comunque legittimo il licenziamento per giustificato motivo soggettivo quando il mancato raggiungimento della produttività attesa dal datore di lavoro sia dovuto alla violazione del dovere di diligenza, indipendentemente dal fatto che sia stato garantito un rendimento minimo [Cass., 20 aprile 1999, n. 3905, in RFI, 1999, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 1449 e Cass., 2 febbraio 2002, n. 1365, *ivi*, 2002, voce cit., n. 1324; nella giurisprudenza di merito v. di recente Trib. Roma, 8 luglio 2003, in LG, 2004, p. 487. Mentre sulla legittimità della c.d. «clausola di rendimento» v. Cass., 13 luglio 2000, n. 9292, in RFI, 2000, voce *Lavoro (rapporto)* n. 1411].

3. Il dovere di obbedienza. – Il secondo comma dell'art. 2104 introduce l'ulteriore caratteristica della posizione del lavoratore, comunemente individuata come dovere di obbedienza, attraverso la quale si rende esplicito il collegamento tra la particolare soggezione giuridica del lavoratore e il potere direttivo dell'imprenditore, anch'esso previsto nella disposizione in commento (G. SUPPIE, *Il rapporto di lavoro*, p. 130).

L'obbedienza, così come definita dal comma in questione, traduce la soggezione giuridica in senso proprio nell'obbligo di eseguire le disposizioni impartite dall'imprenditore (e dai suoi collaboratori): nell'obbligo cioè di adempiere l'obbligazione di lavoro nei termini e con le modalità che scaturiscono dall'esercizio del potere direttivo altrui. Da questo punto di vista, quindi, l'obbedienza è un modo di essere della subordinazione (E. GHERA, *o.c.*, p. 160).

La disposizione concorre, quindi, a delineare ulteriormente quel collegamento tra il modo di essere dell'obbligazione lavorativa e le concrete esigenze dell'impresa come organizzazione. Poiché, attraverso l'esecuzione delle direttive impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, la prestazione di lavoro diviene concretamente integrabile nell'organizzazione produttiva, con le altre prestazioni di lavoro, conformemente (ad esempio) alle esigenze di tutela del patrimonio aziendale e a quelle della sicurezza degli impianti (F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI e T. TREU, *o.c.*, p. 224).

Quest'ultimo profilo risulta ancora più chiaro soffermandosi sulla differenza, rinvenuta in dottrina, tra il dovere di diligenza e il dovere di obbedienza, ben potendosi configurare una prestazione perfettamente diligente, anche secondo i parametri definiti dal primo comma dell'articolo, ma non conforme alle direttive impartite dal datore di lavoro e, quindi, sanzionabile sotto il profilo disciplinare, per violazione del dovere di obbedienza [L. MENGONI, *o.c.*, p. 475; in giurisprudenza v., altresì, Cass., 2 febbraio 2002, n. 1365, in RFI, 2002, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 1324].

Quanto ai due concetti, precisati dalla disposizione, «dell'esecuzione e della disciplina del lavoro», si tratta evidentemente delle caratteristiche del potere direttivo (su cui v. più diffusamente il commento all'art. 2103). Se ne deduce, pertanto, che, nella rappresenta-

zione codicistica, dal potere direttivo discendono due tipologie di comportamenti. Una prima tipologia si estrinseca in comandi attinenti alla esecuzione del lavoro e quindi alla sua organizzazione. La disposizione così sembrerebbe isolare un'area del potere direttivo che riguarda la concreta possibilità di rendere utilizzabile la prestazione del lavoro, nonché i connessi controlli sulla sua realizzazione. Una seconda tipologia attiene, invece, alla disciplina del lavoro, e cioè alla regolamentazione delle diverse prestazioni rese da chi svolge il proprio lavoro (manuale o intellettuale) collaborando all'interno dell'impresa. Dalla lettura congiunta dell'elemento della disciplina del lavoro con altre disposizioni del codice è possibile altresì desumere che la regolamentazione della convivenza della comunità espressa dall'impresa si basi, nella realtà sociologica rappresentata dal legislatore del '42, sulla gerarchia fondata sulla autorità e non sulla parità tra le parti (E. GHERA, *o.c.*, p. 161 e G. GHEZZI e U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, p. 101).

È chiaro che, a causa dello stretto collegamento che sussiste tra il dovere di obbedienza e il potere direttivo datoriale, anche sul dovere di obbedienza si proiettano i limiti che lo Statuto dei diritti dei lavoratori ha apposto all'esercizio dei poteri del datore di lavoro. Il cosiddetto processo di «spersonalizzazione» del rapporto di lavoro ha, quindi, notevolmente ridimensionato la posizione di soggezione giuridica del lavoratore, sicché la sua presenza nell'impresa ed il suo coinvolgimento nell'organizzazione produttiva non riescono ad estendere il vincolo debitorio a comportamenti che non siano strettamente connessi ad esigenze organizzative (F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI e T. TREU, *o.l.u.c.*). Tale orientamento dottrinale è stato ampiamente applicato in sede giurisprudenziale dove il dovere di obbedienza appare fortemente condizionato dai limiti legali e contrattuali del potere direttivo (v. Cass., 8 giugno 1999, n. 5643, in GC, 2000, p. 1098, con nota di M. MOCCELLA): trova così ampio riconoscimento il diritto del prestatore di lavoro all'autotutela che legittima il rifiuto dell'esecuzione di direttive datoriali, ove illegittime, perché contrarie ai limiti anzidetti (v., ad esempio, il legittimo rifiuto di accettare modifiche di mansioni o ordini di trasferimento impartiti al di fuori dei limiti fissati dall'art. 13 St. lav., ovvero il legittimo rifiuto di eseguire la prestazione in caso di inosservanza da parte del datore di lavoro dei doveri di cui all'art. 2087) (G. PERA e M. PAPALEONI, *o.c.*, p. 496).

Un cenno a parte meritano, infine, i limiti, che coinvolgono tanto il potere direttivo quanto il dovere di obbedienza, derivanti dalle fonti contrattuali collettive e, più in generale, dalle evoluzioni più recenti manifestate dall'organizzazione dell'impresa. Tali processi evolutivi hanno portato ad una «razionalizzazione» della discrezionalità datoriale nell'esercizio dei poteri, e dunque ad un affievolimento della concezione gerarchica dell'organizzazione aziendale ed al contempo ad un rafforzamento dell'autonomia dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Si pensi ad esempio alla marcata possibilità di iniziativa ed autoregolazione che governa le forme di lavoro di gruppo (F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *o.l.u.c.*) o ai sistemi di produzione a qualità totale (A. VISCOMI, «*Quell'agile ritmo che l'azienda si aspetta: qualità totale e diligenza del lavoratore*», in DRI, 1994, p. 23). Le attuali forme organizzative dell'impresa, dunque, appaiono sempre più difformi dal modello di riferimento accolto dal codice civile. Dal tenore letterale della disposizione, infatti, emerge una realtà materiale di ordine sociologico tipica dell'organizzazione del lavoro industriale, in cui quest'ultima rileva come struttura gerarchica ed in cui il potere direttivo dell'imprenditore costituisce riflesso immediato della sua posizione autoritaria di tipo gerarchico, in qualità di capo dell'impresa (art. 2086), che discende verso i collaboratori di grado via via inferiore (E. GHERA, *o.c.*, p. 160; G. GHEZZI e U. ROMAGNOLI, *o.c.*, p. 174). Mentre sulla peculiare configurazione del dovere di obbedienza nelle nuove tipologie contrattuali introdotte dal d.lg. n. 276 del 2003 (somministrazione e lavoro intermittente) v. M. GRANDI, *Riflessioni sul dovere di obbedienza nel rapporto di lavoro subordinato*, in ADL, 2004, p. 725.

Nella prassi giurisprudenziale la violazione del dovere di obbedienza appare strettamente connessa all'ampia tematica dell'insubordinazione che, secondo un orientamento ormai consolidato, consiste in un comportamento ingiurioso e oltraggioso nei confronti del superiore gerarchico o del datore di lavoro (Cass., 3 marzo 1992, n. 2573, in RIDL, 1993, p. 223, con nota di M. CARO). Affinché la condotta insubordinata venga colpita da sanzioni disciplinari (fino a quella massima del licenziamento) occorre che sia sorretta dalla volontà univoca di opporsi al potere direttivo del datore di lavoro e dei suoi collaboratori; e che si manifesti, inoltre, anche attraverso ripetuti episodi di inosservanza delle regole di correttezza nei rapporti all'interno dell'azienda e con i superiori [Cass., 2 aprile 1987, n. 3199, in RFI, 1987, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 2302].

In realtà anche un singolo episodio può integrare la giusta causa di licenziamento per insubordinazione, quando si deduca la persistente insofferenza ed il rifiuto verso l'uso legittimo dei poteri direttivo e di controllo del datore di lavoro (Pret. Foggia, 6 novembre 1989, in DPL, 1990, p. 648); ma sul punto la giurisprudenza di legittimità tende a pretendere una valutazione complessiva dei comportamenti di entrambe le parti, fino a giustificare il rifiuto del lavoratore di eseguire nuove mansioni assegnate in violazione dei limiti legali allo *ius variandi* [Cass., 5 marzo 1987, n. 2346, in RFI, 1987, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 890.] Qualche dubbio, infine, permane sulla possibilità di configurare come insubordinazione il comportamento del lavoratore che adotti un abbigliamento particolare, non conforme, ad esempio, ad oggettive esigenze aziendali (su cui v. Trib. Latina, 19 settembre 1989, in RIDL, 1990, p. 248 con nota di V. POSO e Cass., 9 aprile 1993, n. 4307, in RGL, 1994, p. 223 con nota di A. BELLAVISTA).

Art. 2105 (Obbligo di fedeltà).

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

SOMMARIO: 1. La posizione della dottrina. - 2. La posizione della giurisprudenza. - 3. Il divieto di concorrenza. - 4. Il divieto di divulgazione e di uso di notizie aziendali. - 5. Ambito di applicazione della norma.

1. La posizione della dottrina. - Sulla nozione e sull'esistenza stessa di un obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro non v'è uniformità in dottrina, né in giurisprudenza. Alcuni autori, che muovono dalla concezione comunitaria dell'impresa, affermano l'esistenza di un ampio obbligo di fedeltà del lavoratore subordinato, che nasce contestualmente al rapporto di lavoro (A. CESSARI, *Fedeltà, lavoro, impresa*, p. 440). Per altri, esso avrebbe rilevanza di elemento causale del contratto di lavoro subordinato, in quanto tendente alla realizzazione del risultato produttivo voluto dall'imprenditore (M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, p. 245 ss.).

Alcuni autori affermano che l'obbligo di fedeltà sarebbe sempre inerente alle situazioni soggettive aventi per contenuto la cura di interessi altrui e, segnatamente, che esso sarebbe espressione del carattere fiduciario del rapporto di lavoro, con la rilevante conseguenza che ogni violazione di esso integrerebbe una giusta causa di risoluzione ai sensi dell'art. 2119 (G. TRIONI, *L'obbligo di fedeltà nel rapporto di lavoro*, pp. 229 ss. e 271 ss.; ID., *Tutela contro i licenziamenti; fine di un'epoca?*, in DRI, 1997, p. 138).

Una parte della dottrina riconduce i precetti dell'art. 2105 al dovere di collaborazione menzionato nell'art. 2094 (P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, p. 284 ss.), e, più in gene-

rale, ai doveri di correttezza e buona fede, da cui discendono gli obblighi accessori di protezione dell'interesse della controparte contrattuale operanti nella fase di attuazione del rapporto obbligatorio [L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, p. 477; S. MAGRINI, voce *lavoro (contratto individuale)*, p. 412; M. GRANDI, voce *Rapporto di lavoro*, p. 343; G. GHEZZI e U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro*, p. 175; F. MAZZIOTTI, *Diritto del lavoro*, p. 397; F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI e T. TREU, *Diritto del lavoro*, p. 242].

Corollario delle teorie sopra accennate, è l'elaborazione della nozione di concorrenza c.d. differenziale, ossia posta in essere da chi, operando nella sfera altrui, può acquisire informazioni particolari e dati riservati (G. TRIONI, *L'obbligo di fedeltà*, cit., pp. 132 e 227; ID., *Fedeltà, fiducia ed elemento personalistico nel rapporto di lavoro*, in RTDPC, 1972, p. 633; P. ICHINO, o.c.).

Una parte della dottrina, sminuendo il riferimento letterale alla fedeltà nella rubrica dell'art. 2105, nega l'esistenza di un generale obbligo di fedeltà, residuale rispetto alle fattispecie tipiche configurate dalla legge e ulteriore all'obbligo di prestazione che nasce dal vincolo di subordinazione. Si asserisce, dunque, il carattere tipico dei precetti di non concorrenza e di divulgazione di notizie posti nei commi 1 e 2 dell'art. 2105, i quali porrebbero obbligazioni accessorie per il lavoratore, intese a preservare la posizione dell'impresa nel mercato attribuendo a tale interesse specifico una autonoma rilevanza nel rapporto di lavoro (M. NAPOLI, *La stabilità reale del rapporto di lavoro*, p. 208 ss.; M.G. MATTAROLO, Sub art. 2105, pp. 34 ss. e 100 ss.).

Tali autori individuano dunque nei divieti posti sotto la rubrica «obbligo di fedeltà», alcuni elementi comuni caratterizzanti: a) il contenuto negativo dell'obbligo comportamentale imposto al lavoratore, b) l'estraneità dell'obbligo al contenuto della prestazione lavorativa e all'ambiente di lavoro; c) la *ratio* sottesa di salvaguardia delle prospettive economiche dell'imprenditore e del suo interesse patrimoniale (M.G. MATTAROLO, o.c., p. 160; E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, p. 36 ss.).

Ulteriore affermazione, confortata dal rinvio all'art. 2105 ai sensi del successivo art. 2106, è che la violazione degli obblighi accessori gravanti ai lavoratori ai sensi dell'art. 2105 integra comunque un illecito disciplinare, con conseguente graduabilità delle sanzioni, che si aggiunge alla eventuale responsabilità risarcitoria del dipendente [S. MAINARDI, Sub art. 2106, pp. 21 ss. e 113 ss.; M.G. MATTAROLO, o.c., p. 215 ss.; G. PERA, *Nota a Cass. 4 aprile 1997, n. 2949*, in GC, 1997, I, p. 2147; M. MADERA, *Nota a Cass., 14 febbraio 1996, n. 1131*, in RGL, 1996, 7, II, p. 38; V.A. POSO e G. MAMMONE, *Nota a Cass. 11 gennaio 1993, n. 215*, in RIDL, 1994, II, p. 221; Cass., Sez. lav., 7 gennaio 1986, n. 45, in DPL, 1986, p. 1085. Sulla fiduciarietà del rapporto di lavoro e sulla estensione della posizione debitoria del lavoratore dipendente A. PERULLI, *La buona fede nel diritto del lavoro*, in RGL, 2002, I, p. 6 ss.; P. TULLINI, *Su una nozione allargata di fedeltà*, nota a Cass., Sez. lav., 1 giugno 1988, n. 3719, in RIDL, 1988, II, p. 981; M. GRANDI, *Riflessioni sul dovere di obbedienza nel rapporto di lavoro subordinato*, in ADL, 2004, p. 742 ss.; C. PISANI, *Licenziamento: la fiducia passe partout e le giuste chiavi*, in MGL, 2008, p. 438. In giurisprudenza, Cass., Sez. lav., 12 gennaio 2009, n. 394, in RFI, 2009, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 10; Cass., Sez. lav., 17 aprile 2001, n. 5633, in RIDL, 2002, II, p. 381; Cass., Sez. lav., 6 maggio 1998, 4952, in RGL, 1999, II, p. 464; Cass., Sez. lav., 8 marzo 1998, n. 2626, in RIDL, 1999, II, p. 146, con nota di P. TULLINI, *Il licenziamento in tronco, la fiducia e i cd. fatti extralavorativi*. Con riferimento al deterioramento del rapporto fiduciario, in séguito ad abuso del diritto di critica del datore di lavoro da parte del dipendente, v. Cass., Sez. lav., 10 dicembre 2008, n. 29008, in RFI, 2008, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 1278].

La disciplina posta nell'art. 2105 è derogabile dalle parti. Trattandosi di norme che

- 5
:
:
- sul punto, comunque tali da non poter essere surrogate con altre tratte da fonti diverse, in quanto l'autore preso in considerazione ha espresso il suo orientamento in forma piú incisiva nel manuale;
- j) sono citati gli autori italiani e, soltanto in ipotesi eccezionali, gli autori stranieri che abbiano sottolineato tra le normative comparate analogie o differenze utili ai fini dell'interpretazione dell'articolo;
- k) le citazioni di giurisprudenza sono riprese dai repertori. Si è utilizzato preferibilmente il *Repertorio del Foro italiano*, subordinatamente quello della *Giurisprudenza italiana*. Se la decisione, pur comparando nel repertorio, è stata annotata, dopo la citazione della rivista si è indicato anche l'annotatore usando la formula «con nota di...»;
- l) se le decisioni esaminate sono conformi, vengono per lo piú citate soltanto la prima e l'ultima della serie, purché non ci sia una sentenza della Cassazione a Sezioni unite, la quale è sempre menzionata, salvo che la legislazione successiva abbia mutato il quadro normativo al punto da rendere inutile tale riferimento;
- m) i testi degli articoli sono quelli vigenti; delle modifiche intervenute di regola si dà conto nel corso della annotazione. Si è ritenuto opportuno mantenere nel testo degli articoli i riferimenti alle norme corporative, pur essendo nota la loro abrogazione a séguito della soppressione dell'ordinamento corporativo. Le citazioni delle leggi sono effettuate per esteso la prima volta, mentre le successive sono abbreviate (es.: l. 9 gennaio 2004, n. 6; l. n. 6 del 2004).

LIBRO V – *Del lavoro*

Articoli Autori*

Il coordinamento dei commenti agli articoli 2060-2134 è riferibile al prof. **Severino Nappi**

2060-2062	Severino Nappi
2063	(Abrogato)
2064	(Abrogato)
2065	(Abrogato)
2066	(Abrogato)
2067-2069	Adriana Topo
2070	Linda Lorea
2071	Adriana Topo
2072	(Abrogato)
2073-2074	Linda Lorea
2075	(Abrogato)
2076	Linda Lorea
2077	Adriana Topo
2078	Giulio Quadri
2079-2080	Linda Lorea
2081	(Abrogato)
2082	Maddalena Semeraro
2083	Emanuela Migliaccio
2084	Maddalena Semeraro
2085	Marco Mocella
2086	Rosella Sciotti
2087	Rosa Molé
2088-2093	Emanuela Migliaccio
2094	Francesco Santoni
2095	Sergio Magrini
2096	Tiziana Vettor
2097	Caterina Timellini

* Le qualifiche degli Autori sono a pagina 2913.

2098	Michelangelo Pascali
2099-2102	Lorenzo Maria Dentici
2103	Fabrizio De Falco
2104	Marina Nicolosi
2105	Pia Baldassarre
2106	Cinzia De Marco
2107-2109	Giovanna Tussino
2110-2111	Antonino Sgroi
2112	Severino Nappi
2113	Francesco Santoni
2114-2115	Giuliana Ciocca
2116	Guido Canavesi
2117	Rosa Casillo
2118-2119	Marco Mocella
2120-2121	Marcello D'Aponte
2122-2123	Rosa Casillo
2124	Sara Parisi
2125	Pia Baldassarre
2126	Alberto Levi
2127	Luisa Corazza
2128	Luca Nogler
2129	Alessandro Bellavista
2130-2134	Marco Mocella
2135-2187	Antonio Vecchione
2188-2202	Giovanni Capo
2203-2213	Chiara Falcone
2214-2220	Gloria Visaggio

Il coordinamento dei commenti agli articoli 2221-2246 è riferibile al prof. Severino Nappi

2221	Giulia Lauro
2222-2223	Nicola De Marinis
2224	Eufrosia Sena
2225	Severino Nappi
2226-2228	Eufrosia Sena
2229-2231	Claudio Ponari
2232-2235	Guido Canavesi
2236-2238	Alberto Tampieri
2239-2246	Francesco Basenghi

Il coordinamento dei commenti agli articoli 2247-2324 è riferibile al prof. Gianmaria Palmieri

2247	Alfonso Bove
2248-2249	Antonio Cetra

2250	Ermes Miraglia (§§ 1-3); Gian Paolo La Sala (§§ 4-5)
2251	Stanislao De Matteis e Giuseppe Dongiacomo
2252	Luca Pisani
2253-2255	Massimo Rubino De Ritis
2256	Gian Paolo La Sala
2257-2260	Oreste De Nicola
2261	Francesco Barachini
2262-2265	Renato Santagata
2266	Ciro Esposito
2267-2269	Mauro Fierro
2270-2271	Ciro Punzo
2272-2273	Emanuela Fusco
2274-2275	Manlio Lubrano
2276-2278	Raffaele Lupoli
2279-2280	Alfonso Bove
2281	Eduardo Zampella
2282-2283	Francesco Fimmanò
2284	Oreste De Nicola
2285	Fabrizio Di Girolamo
2286-2290	Francesco Accettella
2291	Federico Briolini
2292	Emanuela Fusco
2293	Camillo Patriarca
2294	Mario De Bellis
2295	Stanislao De Matteis e Giuseppe Dongiacomo
2296	Federico Briolini
2297	Camillo Patriarca
2298	Mario De Bellis
2299	Camillo Patriarca
2300	Stanislao De Matteis e Giuseppe Dongiacomo
2301-2302	Paolo Ghionni
2303	Francesco Lukacs
2304	Francesco Accettella
2305	Manuel Franchi
2306	Francesco Lukacs
2307-2308	Emanuela Fusco
2309	Stanislao De Matteis e Giuseppe Dongiacomo
2310	Paolo Ghionni
2311	Fabrizio Di Girolamo
2312	Oreste De Nicola
2313-2314	Francesco Lukacs
2315-2317	Camillo Patriarca
2318-2319	Gabriella Iermano
2320	Ermes Miraglia
2321	Renato Santagata

2322 Giuseppe Satriano
2323-2324 Fabrizio Di Girolamo
2325 Domenico Spagnuolo
2325 *bis* Antonio Blandini
2326-2327 Domenico Spagnuolo
2328-2330 Gianfranco Liace
2331-2341 Domenico Spagnuolo
2341 *bis*-2341 *ter* Fabio Carità
2342-2343 *bis* Luca Migliore
2343 *ter* Camilla Crea
2343 *quater* Luca Migliore
2344-2345 Luca Migliore
2346-2351 Antonio Blandini
2352 Antonio D'Angelo
2353-2354 Oreste De Cicco
2355-2362 Mauro Serra
2363-2379 *ter* Fabrizio Fezza e Lucio Mario Capuano
2380-2381 Giocchino Ivan De Sandoli
2382 Stefania Fortunato
2383 Annalisa Postiglione
2384 Stefania Fortunato
2385 Annalisa Postiglione
2386-2387 Stefania Fortunato
2388 Annalisa Postiglione
2389 Stefania Fortunato
2390-2390 *bis* Annalisa Postiglione
2391 Leopoldo Sambucci
2391 *bis* Annalisa Postiglione
2392 Antonio Castagnazzo
2393-2393 *bis* Sergio Locorotolo
2394 Antonio Castagnazzo
2394 *bis* Sergio Locorotolo
2395-2396 Antonio Castagnazzo
2397-2409 *septies* Gianfranco Liace
2409 *octies*-2409 *nonies* Annalisa De Vivo
2409 *decies* Sergio Locorotolo
2409 *undecies* Fabio Carità
2409 *duodecies-terdecies* Annalisa De Vivo
2409 *quaterdecies-quinquiesdecies* Fabio Carità
2409 *sexiesdecies*-2409 *noviesdecies* Alma Agnese Rinaldi
2410-2422 Mauro Serra
2423-2423 *bis* Giuseppina Pellegrino
2423 *ter*-2424 *bis* Fabrizia Fiandaca
2425 Francesca Dardes (§§ 2-3); Gloria Visaggio (§§ 4-6); Giuseppina Pellegrino (§ 7)

2425 *bis*-2426 Giuseppina Pellegrino
2427-2427 *bis* Francesca Vessia
2428-2429 Francesca Dardes
2430-2431 Rosa Calderazzi
2432-2433 *bis* Francesco Costantino
2434-2434 *bis* Gabriele Dell'Atti
2435 Dario Cillo
2435 *bis* Francesca Vessia
2436-2437 *sexies* Gaetano Racinaro
2438-2447 Teresa Lomonaco
2447 *bis*-2447 *decies* Andrea Zoppini e Giacomo Rojas Elgueta
2448 Giovanni Capo
2449-2451 Clemente Pecoraro
2452-2461 Chiara Falcone
2462 Carlo Ibba
2463 Elisabetta Loffredo
2464-2466 Raffaella Dessì
2467 Dionigi Scano
2468-2469 Ivan Demuro
2470 Giovanna Valeria Delogu
2471 Dionigi Scano
2471 *bis* Giuseppe Paolo Alleca
2472 Dionigi Scano
2473 Fabio Nieddu Arrica
2473 *bis* Brunello Acquis
2474 Manuela Tola
2475-2475 *bis* Dino Cagetti
2475 *ter* Monica Maria Caterina Cossu
2476 Valentino Sanna
2477-2478 *bis* Liliana Pintus
2479-2479 *bis* Fabiana Massa Felsani
2479 *ter* Giuseppe Paolo Alleca
2480 Barbara Banci
2481-2481 *ter* Cristiano Cincotti
2482-2482 *quater* Gabriele Racugno
2483 Dionigi Scano
2484-2496 Mauro Menicucci
2497-2497 *septies* Luca Migliore
2498-2506 *quater* Luca Restaino
2507-2510 Clemente Pecoraro
2511-2524 Giovanni Capo
2525-2537 Mariangela Renzulli
2538-2545 *sexies* Deborah Gallo
2545 *septies* Luciana Della Pietra
2545 *octies* Lucio Mario Capuano

2545 <i>novies</i> -2454 <i>duodecies</i>	Mariangela Renzulli
2545 <i>terdecies</i> -2545 <i>quaterdecies</i>	Luciana Della Pietra
2545 <i>quinquiesdecies</i>	Mario Capuano
2545 <i>sexiesdecies</i> -2545 <i>octiesdecies</i>	Luciana Della Pietra
2546-2548	Luciana Della Pietra
2549-2554	Francesco Pastore
2555-2574	Giuseppe Fauceglia
2575-2583	Vitulia Ivone
2584-2585	Giuseppe Caforio
2586-2588	Massimo Billi
2589	Enrico Tonelli
2590-2591	Paola Izzo
2592-2594	Nicola Sbrenna
2595	Francesca Cavalaglio Cacciamani
2596	Federica Marabini
2597	Roberto Muzi
2598	Maria Rita Nuccio (§§ 1-2), Massimo Billi (§§ 3-14), Giuseppe Caforio (§§ 15-19), Filippo Parrella (§§ 20-22)
2599-2600	Monia Tarquini
2601	Pasquale Petrozzi
2602-2615 <i>bis</i>	Gabriele Aversano
2615 <i>ter</i> -2620	Giovanni Pagliuca
2621-2642	Astolfo Di Amato

ABBREVIAZIONI

A	Assicurazione (L)
AA	Arbitrati e appalti
AACP	Archivio antropologico, criminologico, psichiatrico e medico legale
AAg	Annata agraria
AAm	Attualità amministrativa
AAq	Annali dell'Università de L'Aquila
AAT	Atti dell'Accademia delle Scienze di Torino. Classe di Scienze morali, storiche e filosofiche
AA.VV.	Autori Vari
ABC	Acque bonifiche e costruzioni
AC	Archivio civile
ACRS	Atti dell'Alta Corte per la regione siciliana
ACSEP	Amministrazione e contabilità dello Stato e degli enti pubblici
AD	Ambiente e il diritto (L)
ADA	Annali italiani di diritto d'autore
ADC	Annuario di diritto comparato e studi legislativi
ADE	Archivio di diritto ecclesiastico
ADI	Annali di diritto internazionale (già Diritto internazionale)
ADL	Argomenti di diritto del lavoro
ADP	Archivio di diritto pubblico
ADPP	Annali di diritto e procedura penale
ADPu	Annali di diritto pubblico
AEB	Annali della Facoltà di economia e commercio dell'Università di Bari
AEC	Annali della Facoltà di economia e commercio dell'Università di Catania
AECa	Annali della Facoltà di economia e commercio dell'Università di Cagliari
AEM	Annali della Facoltà di economia e commercio dell'Università di Messina
AEP	Annali della Facoltà di economia e commercio dell'Università di Palermo
AES	Annali della Facoltà di economia dell'Università del Sannio
AF	Archivio finanziario
AFe	Annali dell'Università di Ferrara
AG	Archivio giuridico
AGB	Annali della Facoltà di giurisprudenza dell'Università di Bari
AGC	Annali della Facoltà di giurisprudenza dell'Università di Camerino
AGCM	Autorità garante della concorrenza e del mercato
AGCS	Archivio giuridico circolazione e sinistri stradali
AGE	Analisi giuridica dell'economia
AGG	Annali della Facoltà di giurisprudenza dell'Università di Genova
AgI	Agricoltura italiana
AGM	Annali dell'istituto di scienze giuridiche, economiche, politiche e sociali dell'Università di Messina

ELENCO DEGLI AUTORI*

Francesco Accettella (ric. Univ. Roma Tor Vergata)
Brunello Acquas (ric. Univ. Cagliari)
Giuseppe Paolo Alleca (ric. Univ. Roma Tor Vergata)
Gabriele Aversano (ric. Univ. Salerno)
Pia Baldassarre (dottore di ricerca)
Barbara Banci (avvocato)
Francesco Barachini (ass. Univ. Pisa)
Francesco Basenghi (ord. Univ. Modena e Reggio Emilia)
Alessandro Bellavista (ord. Univ. Palermo)
Massimo Billi (ric. Univ. Perugia)
Antonio Blandini (straord. Univ. Napoli Federico II)
Alfonso Bove (consulente legale Commissione nazionale per le società e la Borsa)
Federico Briolini (ass. Univ. Chieti-Pescara)
Giuseppe Caforio (ric. Univ. Perugia)
Dino Cagetti (avvocato)
Rosa Calderazzi (ric. Univ. Bari)
Guido Canavesi (ass. Univ. Macerata)
Giovanni Capo (ord. Univ. Salerno)
Lucio Mario Capuano (avvocato)
Mario Capuano (dottore di ricerca)
Fabio Carità (dottore di ricerca)
Rosa Casillo (ric. Univ. Napoli Federico II)
Antonio Castagnazzo (dottore di ricerca)
Francesca Cavalaglio Cacciamani (avvocato)
Antonio Cetra (ass. Univ. Salento)
Dario Cillo (avvocato; dottorando di ricerca)
Cristiano Cincotti (ric. Univ. Cagliari)
Giuliana Ciocca (straord. Univ. Macerata)
Luisa Corazza (ass. Univ. Molise)
Monica Maria Caterina Cossu (ass. Univ. Sassari)
Francesco Costantino (dottore di ricerca)
Camilla Crea (ric. Univ. Sannio)

* Tra parentesi sono state indicate le qualifiche degli Autori nel momento in cui il volume è andato in stampa.

Antonio D'Angelo (dottore di ricerca)
Marcello D'Aponte (ric. Univ. Napoli Federico II)
Francesca Dardes (dottore di ricerca)
Mario De Bellis (avvocato)
Oreste De Cicco (ric. Univ. Telematica delle Scienze Umane di Roma)
Fabrizio De Falco (ric. Univ. Giustino Fortunato)
Gabriele Dell'Atti (ric. Univ. Bari)
Luciana Della Pietra (avvocato)
Giovanna Valeria Delogu (dottore in Giurisprudenza)
Ivan Demuro (ric. Univ. Sassari)
Cinzia De Marco (ric. Univ. Catania)
Nicola De Marinis (ass. Univ. Molise)
Stanislao De Matteis (magistrato)
Oreste De Nicola (dottore di ricerca)
Lorenza Maria Dentici (ric. Univ. Palermo)
Massimo Rubino De Ritis (ass. nella Seconda Univ. Napoli)
Giacchino Ivan De Sandoli (dottore di ricerca)
Annalisa De Vivo (ric. Irdec)
Raffaella Dessì (dottore di ricerca)
Astolfo Di Amato (ord. Univ. Napoli Federico II)
Fabrizio Di Girolamo (avvocato)
Giuseppe Dongiacomo (magistrato)
Ciro Esposito (ric. Univ. Chieti-Pescara)
Chiara Falcone (ric. Univ. Salerno)
Giuseppe Fauceglia (ord. Univ. Salerno)
Fabrizio Fezza (ass. Univ. Salerno)
Fabrizia Fiandaca (avvocato; dottorando di ricerca)
Mauro Fierro (avvocato)
Francesco Fimmanò (ass. Univ. Molise)
Stefania Fortunato (ord. Univ. Cagliari)
Manuel Franchi (avvocato; dottorando di ricerca)
Emanuela Fusco (dottore di ricerca)
Deborah Gallo (avvocato; dottore di ricerca)
Paolo Ghionni (dottorando di ricerca)
Carlo Ibba (ord. Univ. Sassari)
Gabriella Iermano (ass. Univ. Pisa)
Vitulia Ivone (ord. Univ. Salerno)
Paola Izzo (dottore di ricerca)
Gian Paolo La Sala (ric. Univ. Molise)
Giulia Lauro (avvocato)
Alberto Levi (ass. Univ. Modena e Reggio Emilia)
Gianfranco Liace (avvocato)
Teresa Lo Monaco (notaio)
Sergio Locorotolo (ric. Univ. Foggia)
Elisabetta Loffredo (ord. Univ. Cagliari)

Linda Lorea (dottore di ricerca)
Manlio Lubrano (ass. Univ. Sannio)
Francesco Lukacs (dottore di ricerca)
Raffaele Lupoli (notaio)
Sergio Magrini (ord. Univ. Roma Tor Vergata)
Federica Marabini (avvocato)
Fabiana Massa Felsani (ord. Univ. Sassari)
Mauro Menicucci (ric. Univ. Salerno)
Emanuela Migliaccio (ric. Univ. Sannio)
Luca Migliore (avvocato)
Ermes Miraglia (notaio)
Marco Mocella (ric. Univ. Sannio)
Rosa Molé (giudice del Lavoro)
Roberto Muzi (avvocato)
Severino Nappi (straord. Univ. Calabria)
Marina Nicolosi (ric. Univ. Palermo)
Fabio Nieddu Arrica (dottore di ricerca)
Luca Nogler (ord. Univ. Trento)
Maria Rita Nuccio (dottore di ricerca)
Giovanni Pagliuca (dottore di ricerca)
Sara Parisi (dottore di ricerca)
Filippo Parrella (ric. Univ. Perugia)
Michelangelo Pascali (dottore di ricerca)
Francesco Pastore (dottore di ricerca)
Camillo Patriarca (ric. Seconda Univ. Napoli)
Clemente Pecoraro (ric. Univ. Salerno)
Giuseppina Pellegrino (ass. Univ. Bari)
Pasquale Petrozzi (avvocato)
Liliana Pintus (avvocato)
Luca Pisani (straord. Seconda Univ. Napoli)
Claudio Ponari (dottore di ricerca)
Annalisa Postiglione (dottore di ricerca)
Ciro Punzo (avvocato)
Giulio Quadri (dottore di ricerca)
Gaetano Racinaro (dottore di ricerca)
Gabriele Racugno (ord. Univ. Cagliari)
Mariangela Renzulli (dottore di ricerca)
Luca Restaino (notaio)
Alma Agnese Rinaldi (dottore di ricerca)
Giacomo Rojas Elgueta (ric. Univ. Roma Tre)
Leopoldo Sambucci (straord. Univ. Foggia)
Valentino Sanna (avvocato)
Renato Santagata (straord. Univ. Napoli Parthenope)
Francesco Santoni (ord. Univ. Napoli Federico II)
Giuseppe Satriano (notaio)

Nicola Sbrenna (avvocato)
Dionigi Scano (ass. Univ. Cagliari)
Rosella Sciotti (ric. Univ. Chieti-Pescara)
Maddalena Semeraro (ric. Univ. Catanzaro)
Eufrasia Sena (ric. Univ. Napoli Parthenope)
Mauro Serra (ric. Univ. Salerno)
Antonino Sgroi (avvocato generale INPS)
Domenico Spagnuolo (ric. Univ. Roma Tre)
Alberto Tampieri (ass. Univ. Modena e Reggio Emilia)
Monia Tarquini (avvocato)
Caterina Timellini (dottore di ricerca)
Manuela Tola (ric. Univ. Cagliari)
Enrico Tonelli (ass. Univ. Perugia)
Adriana Topo (ass. Univ. Padova)
Giovanna Tussino (dottore di ricerca)
Antonio Vecchione (ric. Univ. Salerno)
Francesca Vessia (ass. Univ. Bari)
Tiziana Vettor (ass. Univ. Milano Bicocca)
Gloria Visaggio (avvocato; dottorando di ricerca)
Eduardo Zampella (avvocato)
Andrea Zoppini (ord. Univ. Roma Tre)



EDIZIONI SCIENTIFICHE ITALIANE

Questo volume è stato impresso
nel mese di gennaio dell'anno 2010
dalla Multimedia s.c.a.r.l. - Giugliano (NA)
per le Edizioni Scientifiche Italiane s.p.a., Napoli
Stampato in Italia / Printed in Italy

Per informazioni ed acquisti

Edizioni Scientifiche Italiane - via Chiatamone, 7 - 80121 Napoli
Tel. 0817645443 - Fax 0817646477
Internet: www.edizioni.esi.it