

**DIZIONARI
DEL DIRITTO PRIVATO**

promossi da
NATALINO IRTI

Coordinamento

NICCOLÒ ABRIANI (Diritto commerciale)
ROBERTO BARATTA (Diritto internazionale privato)
ANTONIO BRIGUGLIO (Diritto processuale civile)
MASSIMO DEIANA (Diritto della navigazione)
PIETRO LAMBERTUCCI (Diritto del lavoro)
SILVIO MARTUCCELLI (Diritto civile)
VALERIO PESCATORE (Diritto civile)

**DIZIONARI
DEL DIRITTO PRIVATO**

promossi da
NATALINO IRTI

**DIRITTO
DEL
LAVORO**

a cura di
PIETRO LAMBERTUCCI



PRESENTAZIONE

Si progettò, qualche anno or sono, un "Dizionario del diritto privato" (al modo stesso in cui Sabino Cassese aveva disegnato, e recato a compimento, un "Dizionario di diritto pubblico"). Affidate le singole discipline a giovani e valenti studiosi — Nicolò Abriani per il diritto commerciale; Roberto Baratta per il diritto internazionale privato; Antonio Briguglio per il diritto processuale civile; Massimo Deiana per il diritto della navigazione; Pietro Lamberti per il diritto del lavoro; Silvio Martuccelli e Valerio Pescatore per il diritto civile — si provvide alla ricognizione delle "voci" e alla scelta degli autori. Ma l'opera subito si presentò più ardua del previsto: ossessive riforme legislative, che rendevano impossibile, o inutilmente provvisoria, la definizione dei contenuti; lentezza di autori, spesso e invano sollecitati; intrecciarsi di norme regionali, nazionali ed europee ecc.

Un insieme di fattori personali e di circostanze obbiettive, che, infine, hanno consigliato una soluzione più sciolta e agevole. Il "dizionario" si è convertito nella pluralità dei "dizionari", scanditi in corso di tempo, ciascuno dei quali prende nome dalla materia trattata. Il lavoro collegiale ha ceduto all'iniziativa e responsabilità di singoli direttori, sicché ogni dizionario — pur recando, per scrupolo di cronaca editoriale, il nome del promotore e la composizione dell'originaria redazione — va ascritto a merito del singolo direttore.

La Casa Editrice Giuffrè ha sempre accompagnato questo itinerario e solidamente condiviso la raggiunta soluzione.

Roma, ottobre 2010

NATALINO IRTI

© Copyright Dott. A. Giuffrè Editore, S.p.A. Milano - 2010
Via Busto Arsizio, 40 - 20151 MILANO - Sito Internet: www.giuffre.it
Chiuso in redazione il 15 ottobre 2010

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

82 PG 319

| | |
|--------------------|--|
| TREU Tiziano | Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università Cattolica del Sacro Cuore |
| VALENTINI Vincenzo | Ricercatore di diritto del lavoro nell'Università di Roma "La Sapienza" |
| VALLEBONA Antonio | Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Roma "Tor Vergata" |
| VARESI Pierantonio | Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università Cattolica del Sacro Cuore |
| VISCOMI Antonio | Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Catanzaro |
| VIZIOLI Mariangela | Professore a contratto di diritto del lavoro presso l'Università dell'Aquila |
| Zoli Carlo | Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Bologna |
| Zoppoli Lorenzo | Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Napoli "Federico II" |

INDICE DEI LEMMI

| | |
|--|-----|
| A | |
| Appalto (<i>Raffaele De Luca Tamajo - Federica Paternò</i>) | 1 |
| Associazione sindacale (<i>Mario Rusciano - Antonello Baldassarre</i>) | 11 |
| C | |
| Cassa integrazione guadagni (<i>Pietro Lambertucci - Lina Del Vecchio</i>) | 29 |
| Certificazione dei contratti di lavoro (<i>Edoardo Ghera</i>) | 40 |
| Collocamento dei lavoratori (<i>Francesco Liso</i>) | 59 |
| Collocamento dei soggetti disabili (<i>Paola Borghi</i>) | 69 |
| Concertazione (<i>Tiziano Treu</i>) | 75 |
| Condotta antisindacale (<i>Mario Giovanni Garofalo</i>) | 90 |
| Contrattazione collettiva (<i>Pietro Lambertucci</i>) | 101 |
| Contrattazione collettiva nelle pubbliche amministrazioni (<i>Lorenzo Zoppoli</i>) | 115 |
| Contratti formativi (<i>Gianni Loy</i>) | 128 |
| Contratto collettivo di lavoro (<i>Bruno Caruso - Antonio Lo Faro</i>) | 135 |
| D | |
| Dignità e riservatezza del lavoratore (<i>Alessandro Bellavista</i>) | 147 |
| Dirigente (<i>Carlo Zoli</i>) | 155 |
| Diritti sindacali (<i>Andrea Bollani</i>) | 165 |
| Discriminazione (divieto di) (<i>Fausta Guarriello - Maria Cristina Cimaglia</i>) | 177 |
| Distacco del lavoratore (<i>Giampiero Proia</i>) | 187 |
| F | |
| Formazione professionale (<i>Pierantonio Varesi</i>) | 191 |
| Forme anomale di sciopero (<i>Stefano Bellomo</i>) | 196 |
| I | |
| Infortunati sul lavoro e malattie professionali (<i>Tommaso Germano</i>) | 209 |
| Inquadramento dei lavoratori (<i>Enrico Gragnoli</i>) | 221 |
| Invenzioni del lavoratore (<i>Michel Martone</i>) | 232 |
| L | |
| Lavoratori extracomunitari (<i>Laura Castelvetri</i>) | 237 |
| Lavoro (diritto comunitario) (<i>Daniela Izzi</i>) | 244 |
| Lavoro (organizzazione amministrativa del) (<i>Lorenzo Fanfani</i>) | 255 |
| Lavoro a domicilio (<i>Francesco Basenghi</i>) | 260 |
| Lavoro a progetto (<i>Giuseppe Santoro-Passarelli</i>) | 264 |
| Lavoro a tempo determinato (<i>Valerio Speziale</i>) | 284 |
| Lavoro a tempo parziale (<i>Marina Brollo</i>) | 302 |

| | |
|--|-----|
| Lavoro carcerario (<i>Sonia Fernández Sánchez - Gianni Loy</i>) | 334 |
| Lavoro domestico (<i>Francesco Basenghi</i>) | 344 |
| Lavoro gnomastico (<i>Mario Fezzi</i>) | 348 |
| Lavoro gratuito (<i>Luigi Menghini</i>) | 353 |
| Lavoro in prova (<i>Maurizio Ricci</i>) | 356 |
| Lavoro italiano all'estero (<i>Marco Marazza</i>) | 360 |
| Lavoro minorile (<i>Madia D'Onghia</i>) | 368 |
| Lavoro nei gruppi di imprese (<i>Oronzo Mazzotta</i>) | 374 |
| Lavoro nelle cooperative (<i>Domenico Mezzacapo</i>) | 381 |
| Lavoro nelle pubbliche amministrazioni (<i>Antonio Viscomi</i>) | 394 |
| Lavoro ripartito (<i>Maria Teresa Carinci - Francesca Marinelli</i>) | 406 |
| Lavoro sportivo (<i>Paolo Tosi</i>) | 411 |
| Lavoro subordinato (<i>Renato Scognamiglio</i>) | 420 |
| Libertà sindacale (<i>Paola Bellocchi</i>) | 428 |
| Licenziamenti collettivi (<i>Luisa Galantino</i>) | 443 |
| Licenziamenti individuali (<i>Francesco Santoni</i>) | 454 |

M

| | |
|---|-----|
| Malattia (rapporto di lavoro) (<i>Iolanda Piccinini - Vincenzo Valentini</i>) | 471 |
|---|-----|

O

| | |
|---|-----|
| Orario di lavoro e riposi (<i>Vito Leccese</i>) | 483 |
|---|-----|

P

| | |
|---|-----|
| Parità di trattamento nel rapporto di lavoro (<i>Pietro Ichino</i>) | 497 |
| Permessi ed aspettative del lavoratore (<i>Luigi Nannipieri</i>) | 504 |
| Potere di controllo del datore di lavoro (<i>Enrico Gragnoli</i>) | 507 |
| Potere disciplinare del datore di lavoro (<i>Sandro Mainardi</i>) | 515 |
| Prescrizione e decadenza (<i>Luigi Angiello</i>) | 521 |
| Previdenza complementare (<i>Angelo Pandolfo</i>) | 526 |
| Previdenza sociale (assegno per il nucleo familiare) (<i>Edoardo Ales</i>) | 535 |
| Previdenza sociale (rapporto contributivo e previdenziale) (<i>Luisa Surdi</i>) | 543 |
| Previdenza sociale (trattamenti di disoccupazione) (<i>Emilio Balletti</i>) | 553 |
| Previdenza sociale (trattamenti pensionistici) (<i>Fabrizio Domenico Mastrangeli</i>) | 562 |
| Previdenza sociale (tutela della salute e della maternità) (<i>Augusta Alesse</i>) | 578 |

R

| | |
|--|-----|
| Rappresentanza e rappresentatività sindacale (diritto comparato) (<i>Mario Grandi</i>) | 593 |
| Rappresentanze sindacali in azienda (<i>Giuseppe Ferraro - Matteo Maria Mutarelli</i>) | 608 |
| Relazioni industriali (<i>Silvia Ciuciovino</i>) | 632 |
| Retribuzione (<i>Giulio Prosperetti</i>) | 641 |
| Rimunzioni e transazioni (diritto del lavoro) (<i>Carlo Cester</i>) | 654 |

S

| | |
|---|-----|
| Sicurezza sociale (ordinamento comunitario) (<i>Gian Guido Balandi - Silvia Borrelli</i>) | 677 |
| Sommministrazione di manodopera (<i>Giampiero Falasca</i>) | 691 |

T

| | |
|---|-----|
| Trasferimento d'azienda (<i>Luciano Spagnuolo Vigorita - Alessandra Raffi</i>) | 701 |
| Trasferimento del lavoratore (<i>Maurizio Ricci</i>) | 721 |
| Trattamento di fine rapporto (<i>Antonio Vallebona</i>) | 726 |
| Tutela dei crediti di lavoro (<i>Sergio Magrini</i>) | 735 |
| Tutela della maternità e della paternità (<i>Pietro Lambertucci - Lina Del Vecchio</i>) | 742 |
| Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (<i>Pietro Lambertucci - Mariangela Vizioli</i>) | 750 |

U

| | |
|--|-----|
| Usi aziendali (<i>Stefano Liebman</i>) | 773 |
|--|-----|

D

DIGNITÀ E RISERVATEZZA DEL LAVORATORE

SOMMARIO: 1. Premessa. Contratto di lavoro e diritti della persona. — 2. Guardie giurate e personale di vigilanza. — 3. I controlli tecnologici. — 4. Accertamenti sanitari e visite personali di controllo. — 5. Il divieto d'indagine sulle opinioni e la tutela della sfera privata del lavoratore. — 6. La disciplina del trattamento dei dati personali e il rapporto di lavoro. — 7. La tutela della dignità del lavoratore nei percorsi della giurisprudenza.

1. Premessa. Contratto di lavoro e diritti della persona

— La tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore è diventato un tema centrale del diritto del lavoro a seguito della L. 20 maggio 1970, n. 300: e cioè, del c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori (da ora st. lav.). Peraltro, l'attenzione al riguardo è cresciuta nel corso del tempo da parte di tutti gli attori del sistema giuridico: legislatore (nazionale, comunitario e internazionale), giurisprudenza, autonomia collettiva e dottrina. Ciò trova spiegazione nella crescente importanza assunta dall'esigenza di affermare i valori della persona in ogni momento in cui si svolge la sua individualità. E questo assume particolare rilievo nel rapporto di lavoro in cui è inscindibile la connessione tra la persona ed il lavoro oggetto della prestazione dovuta.

Anzitutto, va detto che la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore costituisce lo scopo del titolo I dello Statuto dei diritti dei lavoratori. Il che si evince chiaramente dalla stessa intitolazione della suddetta parte di questo fondamentale intervento legislativo: denominata appunto « della libertà e dignità del lavoratore ». In effetti, si può ritenere che la riservatezza rientri nello spazio operativo delle locuzioni libertà e dignità; anche se bisogna tenere conto del fatto che le disposizioni dello Statuto proteggono aspetti diversi del diritto alla riservatezza.

Il primo è quello del diritto alla non intrusione in spazi privati sia materiali sia immateriali, come le vicende personali; il secondo è quello del diritto del singolo di mantenere un controllo sull'ambito di circolazione delle informazioni che lo riguardano. È anche vero però che, nel rapporto di lavoro, il diritto alla riservatezza del prestatore di lavoro va bilanciato con il contrapposto interesse del datore di lavoro a conoscere comportamenti e aspetti della vita anche privata del lavoratore, nella misura in cui essi possano influire sulla funzionalità della relazione contrattuale. Pertanto, va affermato che alcune disposizioni dello Statuto (in particolare gli artt. 2, 3, 4, 5, 6, e 8), proprio perché pongono limiti alle pretese intrusive e conoscitive del datore di lavoro, contribuiscono a fissare, anche all'interno del rapporto di lavoro, spazi di riservatezza a favore della persona del lavoratore. Di ciò si avrà compiuta percezione al termine della presente voce, quando si avrà un quadro generale dell'assetto del sistema di tutela della libertà, della dignità e della riservatezza del lavoratore come risultante dall'intreccio tra intervento normativo e giurisprudenza. Altra considerazione è quella che le disposizioni dello Statuto in esame, proprio in quanto positivamente stabilite, concretano modalità di tutela della libertà, della dignità e della riservatezza, ma non le esauriscono del

tutto. Anzi, tali posizioni giuridiche dimostrano sempre più la capacità di offrire lo spunto ad una ricca elaborazione dottrinale e giurisprudenziale volta ad ampliare lo spazio per l'affermazione dei valori della persona che lavora.

Gran parte delle disposizioni dello Statuto codificano limiti ai poteri del datore di lavoro derivanti dalla struttura stessa del contratto di lavoro subordinato. Infatti, l'esigenza dell'intervento legislativo scaturisce dalla circostanza che, nella realtà effettuale, l'esercizio dei poteri dell'imprenditore era andato al di là della loro giustificazione sul piano giuridico, individuata nella formula della subordinazione tecnico-funzionale; così assumendo modalità abusive tali da afferrare l'intera persona del prestatore di lavoro.

L'art. 51, comma secondo, del d. lg. 30 marzo 2001, n. 165 dispone l'integrale applicazione dello Statuto dei diritti dei lavoratori alle pubbliche amministrazioni. Quindi, rispetto al tema qui in esame, nell'area del lavoro pubblico privatizzato valgono le stesse considerazioni e soluzioni adottate per il settore privato, di cui si darà conto nelle pagine successive. Mentre, per ciò che concerne le altre aree del lavoro pubblico, che restano in regime pubblicistico, si tratta di valutare caso per caso lo spazio di operatività delle norme dello Statuto, tenendo conto dell'eventuale richiamo ad esse da parte delle discipline di settore, ma anche delle relative regole speciali e dei differenti principi ivi operanti.

2. Guardie giurate e personale di vigilanza — Alcune disposizioni del Titolo I dello Statuto fissano limiti al potere di controllo del datore di lavoro, in modo tale da circoscrivere le manifestazioni del potere considerate lesive della libertà, della dignità e della riservatezza del lavoratore. Si tratta degli artt. 2, 3, 4, 5, 6, e 8 st. lav. che si passa subito ad esaminare, almeno nella loro struttura essenziale.

L'art. 2 st. lav. protegge direttamente la dignità del lavoratore in quanto esclude che le guardie giurate possano essere adibite ai compiti di vigilanza sull'attività lavorativa. Se ciò fosse possibile, infatti, il lavoratore si troverebbe esposto

ad un controllo di tipo poliziesco e fortemente intimidatorio, stante le caratteristiche che rivestono le guardie giurate quali corpi di polizia privata. La disposizione così riconduce l'ambito di lecita utilizzazione delle guardie giurate a quello originario, già sancito dal t.u. delle leggi di pubblica sicurezza, consistente nella tutela del patrimonio aziendale. La violazione della disposizione è folgorata con l'applicazione della sanzione penale, contenuta nell'art. 38 st. lav. E, inoltre, la giurisprudenza ha affermato l'inutilizzabilità, specie a fini disciplinari, delle prove illecitamente raccolte sul comportamento scorretto del dipendente.

L'art. 3 st. lav. è anch'esso proiettato nella direzione della protezione della dignità del lavoratore, poiché impone al datore di lavoro di rendere noti ai lavoratori i nominativi dei soggetti addetti al compito specifico della vigilanza sull'attività lavorativa. Ciò permette al prestatore di lavoro di sapere preventivamente chi può controllare l'adempimento della relativa prestazione lavorativa. La disposizione è sfornita di tutela penale, ma, ad avviso dell'opinione dominante, opera comunque la sanzione dell'inutilizzabilità delle informazioni raccolte in violazione della medesima.

La giurisprudenza ha dovuto affrontare casi in cui il datore di lavoro ha attivato forme di controllo occulto per accertare illeciti del prestatore di lavoro; ciò specialmente tramite personale fornito da agenzie private di investigazione oppure anche per mezzo di superiori gerarchici del lavoratore sorvegliato. A tale proposito, la giurisprudenza, seppure con argomentazioni talvolta artificiose, si è consolidata nel ritenere esclusa la violazione degli artt. 2 e 3 st. lav., sulla base della consapevolezza che qui il controllo occulto rappresenta l'unica modalità per accertare l'illiceità del comportamento del lavoratore. E in sostanza, per ricondurre nel sistema tale soluzione indotta dalla necessità di risolvere un problema reale, il controllo occulto verrebbe collocato in un'area di *extrema ratio*; controllo che quindi sarebbe ammissibile solo in via eccezionale e qualora non sussista altro modo meno intrusivo per realizzare lo

stesso obiettivo (cfr. Cass., 2 marzo 2002, n. 3039, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, I, 873).

3. I controlli tecnologici — L'art. 4 st. lav. contiene una disposizione di cui è stata confermata la grande vitalità nel nuovo contesto tecnologico, dato dallo sviluppo dei controlli elettronici e informatici. L'art. 4, comma primo, recita che « è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori ». Va subito sottolineato che, per la piena comprensione dell'enunciato, appare significativa la scelta del legislatore di introdurre un vero e proprio divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, tramite strumenti tecnologici. Il comma secondo della medesima disposizione aggiunge che « gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna »; e che « in difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti ». L'enunciato ha offerto lo spunto alle interpretazioni più disparate e contrastanti. Da quella secondo cui esso esclude in radice la possibilità di utilizzare strumenti tecnici a fini di controllo dell'attività dei lavoratori, qualunque sia la giustificazione, a quella che lo ritiene inapplicabile nel caso di controlli svolti tramite apparecchiature elettroniche e informatiche. La disposizione comunque è assistita dalla sanzione penale di cui all'art. 38 st. lav.; sebbene ciò sia possibile tramite il tortuoso meccanismo di cui agli artt. 171 e 179 del c.d. codice della *privacy* (d. lg. 30 giugno 2003, n. 196). La natura penale della fattispecie impedisce che essa possa essere applicata in via analogica. Tuttavia, è la formulazione letterale dello stesso enunciato normativo che lo rende suscettibile di una più limitata (ma pregnante) interpretazione evolutiva. Infatti, la locuzione « al-

tre apparecchiature » consente di fare rientrare, nell'ambito di operatività del precetto, tutte le forme di controllo rese possibili da strumenti tecnici e quindi effettuate con mezzi non umani. Il che permette l'adeguamento della disposizione al progresso tecnologico e la garanzia di effettività dell'istanza di protezione della persona da essa fatta propria. Peraltro, persuasivi argomenti depongono a favore della posizione secondo cui l'art. 4 st. lav. va interpretato in modo tale da contemperare i diversi interessi che entrano in gioco. Da un lato, le giustificate esigenze del datore di evitare illeciti e altri danni da parte dei lavoratori; dall'altro, la pretesa di costoro a non essere assoggettati a controlli lesivi di valori fondamentali, come la libertà e la dignità. In questa prospettiva s'è suggerito di leggere in modo integrato i commi primo e secondo dell'enunciato e di ammettere la possibilità di tutti quei controlli tecnici richiesti da ragionevoli e oggettive esigenze: come quella di impedire condotte illecite (furti, danneggiamenti) o anche quella di controllare il corretto adempimento dell'obbligazione lavorativa da parte del dipendente, quando non vi sia adeguata (e cioè meno intrusiva) alternativa a tale tipo di controllo. Però, stante la pericolosità dei controlli tecnici per la persona del lavoratore, pare necessario condizionare l'ammissibilità della sorveglianza non solo alla presenza delle ragioni oggettive poc'anzi menzionate — e che appunto rientrerebbero in quelle delineate dal comma secondo della disposizione — ma anche al rispetto della procedura cui al comma secondo del medesimo enunciato. Sicché, l'art. 4 st. lav. potrebbe essere applicato in modo flessibile, seppure equilibrato, contemperando i contrapposti interessi in campo. Emerge quindi la soluzione di interpretare l'art. 4 st. lav. con attenta ponderazione, tenendo conto del forte giudizio di sfavore nei confronti del controllo tecnologico fornito dal comma primo (che, in prima battuta, lo vieta) e del fatto che il comma secondo sembra consentire lo stesso controllo in presenza di un duplice ordine di condizioni e, quindi, in via di eccezione. Pertanto, l'enunciato pare ammettere l'installazione di quegli strumenti di controllo che siano richiesti da

esigenze ragionevoli e che permettano di proteggere interessi meritevoli di tutela, e che non potrebbero essere salvaguardati adeguatamente con l'attivazione di altre forme di sorveglianza (come il controllo svolto dalle persone) meno aggressive. Peraltro, il datore di lavoro non ha il potere di attivare autonomamente i controlli tecnologici, perché deve (non solo dimostrare la presenza delle ragioni oggettive indicate dal comma secondo dell'art. 4 st. lav., ma anche) rispettare la procedura codeterminativa ivi regolata. Sicché il provvedimento autorizzativo dell'autorità amministrativa può essere emanato solo se il datore di lavoro dimostri l'impossibilità di raggiungere l'accordo con le rappresentanze dei lavoratori e, comunque, vi siano le ragioni oggettive giustificatrici del controllo, menzionate dal comma secondo della disposizione.

La persistente vitalità dell'art. 4 st. lav. induce l'interprete a cercare soluzioni equilibrate di fronte ai nuovi controlli tecnologici oggi effettuabili sull'utilizzazione della posta elettronica e sulla navigazione via Internet da parte dei lavoratori, o tramite i sistemi Rfid e i dati biometrici; e, nell'immediato futuro, per mezzo di qualunque apparecchiatura concepibile grazie ai continui progressi scientifici. Ciò che si suggerisce è, in primo luogo, di rendersi conto che le nuove tecnologie consentono di impedire *ab origine* usi indesiderati e anche pericolosi per gli interessi dell'azienda degli strumenti di cui dispone il dipendente: questo attraverso soluzioni tecniche che prevenivano il comportamento illecito e rendano inutile l'attivazione del controllo. Perciò, la sorveglianza dovrebbe essere ammissibile solo quando si dimostri che sia indispensabile per accertare irregolarità di comportamento di una significativa rilevanza; oppure, come nel caso del telelavoro (in cui l'attività lavorativa non potrebbe svolgersi senza un costante flusso di dati tra il lavoratore e la sede dell'impresa), qualora essa sia necessaria per verificare il puntuale adempimento della prestazione lavorativa, e non vi sia altro modo, meno intrusivo, per raggiungere siffatto obiettivo. Tale ragionamento permette di ritenere lecito il controllo sull'attività lavorativa svolta nei c.d. *call center*. Ciò qualora

sia indispensabile non solo registrare i dati relativi alle conversazioni telefoniche effettuate dall'operatore, ma anche verificare come il lavoratore si comporti con il cliente con cui intercorre la conversazione. Collocato il controllo in un rapporto di stretta indispensabilità con la ragionevole esigenza che lo giustifica (vale a dire inquadrato il controllo come *extrema ratio*), il datore resta comunque tenuto ad avviare la procedura codeterminativa di cui al comma secondo dell'enumerato. Questo perché essa permette di verificare in concreto la presenza delle condizioni sostanziali, indicate dalla disposizione, che legittimano il controllo. In particolare, la procedura codeterminativa consente di raggiungere pregnanti risultati: l'emersione in modo trasparente delle ragionevoli esigenze aziendali che giustificano la sorveglianza; la manifestazione degli interessi antagonisti (a quelli espressi dalla razionalità aziendale) dei lavoratori a non essere sottoposti a controlli lesivi dei valori primari della persona; la pattuizione di modalità e cautele che, in base al c.d. principio di proporzionalità, riducano lo spazio della sorveglianza al minimo indispensabile, e che appunto evitino aggressioni ultronee della sfera della personalità dei dipendenti.

La prevalente giurisprudenza di merito e di legittimità è ormai schierata a favore della tesi volta a ritenere la piena applicabilità dell'art. 4 st. lav. nei confronti di qualsivoglia forma di controllo reso possibile dall'innovazione tecnologica. In particolare, la giurisprudenza si muove lungo il percorso poc'anzi tracciato, seppure con argomentazioni talvolta differenti, e ammette i controlli tecnologici a condizione che siano presenti le ragionevoli esigenze oggettive di cui al comma secondo dell'art. 4 st. lav. e sia rispettata la procedura codeterminativa ivi regolata (Cass., 17 luglio 2007, n. 15892, in *Riv. giur. lav.*, 2008, II, 358).

Peraltro, il codice in materia di protezione dei dati personali (detto anche, come s'è già accennato, codice della *privacy*), varato con il d. lg. 30 giugno 2003, n. 196, ha sostituito la fondamentale L. 31 dicembre 1996, n. 675, che ha costituito la prima legge italiana volta a disciplinare il trattamento dei dati personali con una

normativa di carattere generale: vale a dire rivolta a regolare ogni tipo di trattamento di dati personali. Il codice contiene un enunciato di indubbio interesse: l'art. 114. La disposizione stabilisce che « resta fermo quanto disposto dall'art. 4 della L. 20 maggio 1970, n. 300 ». Questa laconica espressione fornisce un rilevante argomento a sostegno della tesi della piena applicabilità dell'art. 4 st. lav. nel nuovo contesto tecnologico. E questa tesi ha trovato totale e autorevole accoglimento anche da parte del Garante per la protezione dei dati personali: che è l'organo istituzionale deputato a vigilare sull'applicazione della disciplina italiana sulla protezione dei dati personali. Infatti, il Garante s'è espresso in tal senso con numerosi provvedimenti. Tra i quali, il più importante è quello del 1° marzo 2007, che prescrive ai datori di lavoro alcune misure, necessarie o opportune, per conformare alle disposizioni vigenti il trattamento di dati personali effettuato per verificare il corretto utilizzo nel rapporto di lavoro della posta elettronica e della rete Internet. Tra le disposizioni vigenti cui fa riferimento il provvedimento del Garante rientra espressamente l'art. 4 st. lav. Ma, ovviamente, non solo. Invero, la sorveglianza, qualunque sia la modalità con cui venga posta in essere (con mezzi umani o tecnologici), integra una forma di raccolta di dati e quindi un trattamento alla stregua del d. lg. n. 196/2003. Perciò la legittimità di siffatto trattamento dipende anche dal rispetto delle prescrizioni della normativa sulla protezione dei dati personali, le quali stabiliscono condizioni e limiti ulteriori rispetto a quelli desumibili dagli enunciati della L. n. 300/1970 qui in esame.

4. Accertamenti sanitari e visite personali di controllo — L'art. 5 st. lav., comma primo, vieta espressamente al datore di lavoro di controllare direttamente, tramite appunto medici di propria fiducia, l'idoneità e l'infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. L'interesse del datore di lavoro a conoscere la veridicità della causa giustificativa dell'assenza del lavoratore è comunque soddisfatto, in base al secondo comma, consen-

tendo al medesimo datore di richiedere lo svolgimento di un apposito controllo da parte dei servizi ispettivi degli enti pubblici competenti. La disposizione mira evidentemente a garantire l'imparzialità degli accertamenti sanitari; valore che sarebbe contraddetto, con il conseguente rischio di veri e propri abusi, se il datore potesse avvalersi di medici da lui scelti, come infatti avveniva prima dell'introduzione della disposizione. Analoga finalità persegue il terzo comma dell'enunciato in base al quale « il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico ». La giurisprudenza s'è di recente assestata nel ritenere che l'obbligo per il datore di lavoro di far controllare l'idoneità fisica dei lavoratori solo attraverso strutture sanitarie pubbliche riguardi sia i soggetti già in servizio sia, per indubbie ragioni di coerenza, i candidati all'assunzione e concerne quindi, sotto quest'ultimo profilo, anche le c.d. visite preassuntive (cfr. Cass., 27 gennaio 1999, n. 1133, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, 67).

La violazione della disposizione è sanzionata penalmente tramite l'art. 38 st. lav. e comunque i risultati dell'accertamento illecito non possono essere utilizzati per fondare decisioni avverse al lavoratore.

L'art. 6 st. lav. ha una struttura simile all'art. 4 della stessa legge. La disposizione regolamenta le visite personali di controllo sul lavoratore ponendo rigide garanzie di carattere sostanziale e formale-procedurale. Quanto alle prime, infatti, l'enunciato parte da un divieto generale di effettuare visite personali di controllo, arrivando ad ammetterle, in via di eccezione, in presenza delle condizioni e delle modalità ivi previste. Così, l'art. 6, comma primo, st. lav., afferma che « le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti ». E, al secondo comma, aggiunge che « in tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano sal-

vaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori». Quanto alle garanzie di carattere procedurale, il terzo comma dell'enunciato stabilisce che « le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna »; e che « in difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro ».

Va messo in luce che la locuzione « visite personali di controllo » sicuramente equivale ad una perquisizione personale. Però, in quanto svolta da un soggetto privato, essa non può avere luogo con le stesse modalità delle perquisizioni effettuate dall'autorità di pubblica sicurezza: altrimenti la disposizione legale si porrebbe in chiaro contrasto con l'art. 13 cost. Ciò significa che il lavoratore individuato per la visita può essere solo invitato a sottoporsi ad essa. E in caso di diniego può essere assoggettato alla relativa sanzione disciplinare. Ma il datore e i suoi collaboratori non possono costringere con la forza il dipendente a sottoporsi alla visita personale; cosa che invece può fare, in presenza delle condizioni fissate dalle leggi, l'autorità di pubblica sicurezza. Il che è confermato dall'esperienza concreta: nei repertori giurisprudenziali non si riscontra alcuna ipotesi di visita personale effettuata sul lavoratore *manu militari*. Tale lettura trova conferma nella posizione assunta dalla Corte costituzionale. Infatti, la Consulta ha dichiarato infondata la questione di legittimità dell'enunciato, sollevata specie per contrasto con l'art. 13 cost., affermando che « si tratta in ogni caso di controlli che non sono né possono essere coattivamente imposti, ma che devono svolgersi con il consenso dell'interessato, soggetto, in caso di ingiustificato rifiuto soltanto alla responsabilità disciplinare » (C. cost., 25 giugno 1980, n. 99, in *Foro it.*, 1980, I, 1817).

Inoltre, la *ratio* e la formula della disposizione inducono a ricavare un con-

retto di visite personali di controllo talmente ampio da comprendere ogni forma di ispezione. In primo luogo, sulla stessa persona del lavoratore, anche se questa può essere ritenuta ammissibile solo in casi estremamente rari: in cui cioè sia dimostrata l'effettiva necessità di vera e propria perquisizione della persona. In secondo luogo, sulle pertinenze personali del lavoratore: borse, armadietti, cassetti, automobili e altri oggetti.

La violazione della disposizione è sanzionata penalmente alla stregua dell'art. 38 st. lav. e comunque sono logicamente inutilizzabili le prove illecitamente acquisite.

5. Il divieto d'indagini sulle opinioni e la tutela della sfera privata del lavoratore

L'art. 8 st. lav. è una disposizione fondamentale dell'intero diritto del lavoro italiano. Essa rappresenta il primo esplicito riconoscimento legislativo dell'esistenza di un diritto alla riservatezza del lavoratore, come diritto alla non intrusione nella propria vita privata, anche nell'ambito del rapporto di lavoro. Va sottolineato che tale diritto poteva essere ricavato in via interpretativa (e quindi formalmente in parte già trovava fondamento nel sistema) dalle normative legali che bandivano pratiche discriminatorie in relazione ad alcuni fattori di rischio: e cioè, caratteristiche o manifestazioni personali (cfr. la L. 9 gennaio 1963, n. 7 e l'art. 4 della L. 15 luglio 1966, n. 604). Ma non solo: sulla base di una rigorosa analisi della struttura del contratto di lavoro, gli aspetti della vita privata del lavoratore rilevanti sul piano del rapporto potevano essere solo quelli connessi al corretto adempimento della prestazione dedotta in contratto. In verità, la necessità dell'esplicita formalizzazione di una regola come quella contenuta nell'art. 8 st. lav. deriva, come s'è accennato in premessa, dalla circostanza che, nella realtà effettuale, il datore di lavoro, in assenza di espliciti limiti, tendeva ad avvalersi dei propri poteri anche al di là di quanto risultasse consentito in base alla logica contrattuale.

In estrema sintesi, l'art. 8 st. lav., da un lato, preclude la formazione di materiale informativo da porre a base di even-

tuali discriminazioni; dall'altro, rafforza nel rapporto di lavoro la garanzia degli spazi di libertà dell'individuo. Infatti, l'enunciato afferma che « è fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore ». L'art. 113 del c.d. codice della *privacy* ribadisce la vigenza dell'art. 8 st. lav. con una formula analoga all'art. 114 dello stesso codice. La disposizione contiene quindi un divieto rivolto al datore di svolgere una determinata attività, quale quella compresa nella locuzione di « indagine »: concetto che abbraccia modalità di comportamento attivo come le investigazioni o le interrogazioni, comunque effettuate. La violazione del divieto è sanzionata penalmente con l'art. 38 st. lav., sebbene ora tramite lo stesso metodo previsto dal c.d. codice della *privacy* per l'art. 4 st. lav. che s'è poc'anzi esaminato.

Dalla lettura della disposizione emerge che le indagini legittimamente effettuabili dal datore sono solo quelle « rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore ». Essa consente indagini anche su fatti concernenti la sfera privata del lavoratore (da assumere o già in attività), ma solo quando abbiano una immediata e diretta correlazione con le mansioni dedotte o deducibili in contratto. Peraltro, nella prassi applicativa, la disposizione ha assunto il valore di limite generale ai poteri del datore di lavoro, al di là dell'integrazione della fattispecie penale ivi prevista che concerne solo il divieto di effettuare indagini sui fatti del lavoratore che non presentino alcuna correlazione funzionale con le mansioni contemplate dal contratto di lavoro.

Infatti, l'art. 8 st. lav. è stato interpretato in modo da ricavare un principio generale, secondo cui il datore di lavoro non può porre a fondamento di qualunque atto di gestione del rapporto di lavoro fatti appunto non in grado di rispondere al fine della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore, comunque siano stati conosciuti. Con la conseguenza

dell'illegittimità (*sub specie* di invalidità) dell'atto datoriale che utilizzi informazioni sul conto del lavoratore che non abbiano tale rilevanza (Cass., 19 gennaio 2002, n. 570, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, 511; Cass., 4 settembre 1999, n. 9354, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, 346; Cass., sez. un., 23 luglio 1981, n. 4736, in *Foro it.*, 1982, I, 111; Cass., sez. un., 11 dicembre 1979, n. 6452, *ivi*, 1980, I, 322).

In questa prospettiva, è ammissibile l'indagine anche sulle opinioni politiche, religiose e sindacali qualora si dimostri che il possesso di determinate convinzioni conformi l'attitudine professionale del lavoratore. E ciò è quanto si verifica nelle c.d. organizzazioni di tendenza, laddove la corretta esecuzione della prestazione lavorativa spesso dipende dall'adesione del lavoratore all'ideologia professata dal datore di lavoro. Anche se non è esclusa la possibilità che, nelle stesse organizzazioni di tendenza, vi siano mansioni c.d. neutre: vale a dire compiti lavorativi la cui regolare esecuzione non presuppone alcuna consonanza tra l'ideologia del lavoratore e quella del datore.

Peraltro, esistono altre disposizioni legali che pongono limiti alla raccolta di informazioni sul conto dei lavoratori, specie se aspiranti all'assunzione. L'art. 10 del d. lg. 10 settembre 2003, n. 276 estende l'applicazione dei principi di cui all'art. 8 st. lav. anche a tutti i soggetti privati e pubblici abilitati a svolgere attività funzionali a favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Inoltre, operano regole speciali per gli accertamenti di assenza di tossicodipendenza o di assenza di sieropositività all'infezione da HIV (cfr. art. 125, d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309; art. 5 e 6, L. 5 giugno 1990, n. 135; C. cost., 2 giugno 1994, n. 218, in *Giur. it.*, 1995, I, 638).

6. La disciplina del trattamento dei dati personali e il rapporto di lavoro

La tutela della riservatezza, della *privacy* e dell'identità personale dei lavoratori è stata rafforzata, in modo significativo, dall'entrata in vigore della L. 31 dicembre 1996, n. 675, sostituita con il già menzionato c.d. codice in materia di protezione dei dati personali (detto anche codice

della *privacy*), varato con il d. lg. 30 giugno 2003, n. 196. Tale normativa persegue l'obiettivo di regolare il trattamento dei dati personali e pertanto di proteggere la persona di fronte ai molteplici rischi che derivano dal medesimo trattamento. Queste disposizioni sono applicabili a qualunque tipo di trattamento di dati personali, svolto in forma manuale o con l'ausilio di tecnologie elettroniche, e quindi anche nell'ambito dei rapporti di lavoro. Peraltro, il rapporto di lavoro non potrebbe svolgersi senza un trattamento continuo dei dati personali dei lavoratori. Ciò fa sì che la persona sia rappresentata esclusivamente attraverso i dati che la riguardano. Il che pone l'esigenza che la costruzione del « corpo informativo » del lavoratore avvenga utilizzando dati completi, esatti, aggiornati, pertinenti, non eccedenti rispetto alle finalità legittime per le quali sono stati raccolti. Così si evita di dare spunto a prassi discriminatorie tali da incidere sull'effettività dei diritti fondamentali. È pertanto chiara l'importanza, proprio nel rapporto di lavoro, di regolare dettagliatamente la raccolta e l'uso di informazioni personali del lavoratore.

L'interazione tra la disciplina generale del trattamento dei dati personali e le disposizioni dello Statuto dei lavoratori qui analizzate ha prodotto il significativo effetto di aumentare il grado di tutela dei lavoratori nei confronti della raccolta e del trattamento di informazioni che li concernono. Da un lato, le regole speciali lavoristiche incidono sulle disposizioni della disciplina generale. Infatti, quest'ultima è da interpretare alla luce delle speciali regole lavoristiche, con l'effetto di mantenere, proprio nell'area dei rapporti di lavoro, l'operatività dei principi lavoristici che assumono portata più restrittiva rispetto a quelli della disciplina generale. Dall'altro lato, la normativa generale copre gli spazi non occupati dalle regole speciali del diritto del lavoro e comunque introduce tutele che prima non esistevano: si pensi al dovere d'informativa, al diritto di accesso, alle garanzie per il trattamento dei c.d. dati sensibili, alle norme in materia di sicurezza e di notificazione dei trattamenti, alle forme di tutela ge-

stite dal Garante per la protezione dei dati personali.

7. La tutela della dignità del lavoratore nei percorsi della giurisprudenza

— Di recente, è da segnalare l'emersione della tendenza della giurisprudenza a valorizzare il concetto di dignità. Questo fenomeno non attiene ai casi in cui la dignità è espressamente menzionata in disposizioni normative. Invero, ciò sta accadendo in ipotesi in cui, proprio in assenza, totale o parziale, di espliciti punti di riferimento normativi, la giurisprudenza folgora l'esercizio dei poteri imprenditoriali facendo appello alla nozione di dignità del lavoratore. Al riguardo il fenomeno è alquanto variegato. Il punto comune sta nella circostanza che i giudici rinvencono la lesione della dignità del lavoratore in eventi come: il demansionamento, la soppressione del riposo settimanale, le molestie sessuali e le molestie morali, vale a dire gli atti lesivi della personalità morale o *mobbing*, il licenziamento intimato con forme, modalità e conseguenze ingiuriose. Il principale referente normativo di tali operazioni è costituito dall'art. 2087 cod. civ., che viene letto in modo particolarmente innovativo e rappresenta l'elemento di incardinamento, nel rapporto contrattuale, del divieto di ledere, tra l'altro, il bene della dignità del lavoratore. Oppure, specie nell'ipotesi del licenziamento ingiurioso, la giurisprudenza si ancora direttamente al richiamo alla dignità contenuto nell'art. 41, comma secondo, cost. (cfr. Trib. Milano, 30 giugno 2003, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2003, 997; Pret. Bologna, 20 novembre 1990, in *Giur. it.*, 1991, I, 2°, 83). Tutto ciò consente di rinvenire nei suddetti pregiudizi ipotesi di danno alla persona risarcibili anche a titolo di danno non patrimoniale, ovvero riconducibili nella (pur sempre controversa) figura del danno esistenziale (cfr. Cass., sez. un., 11 novembre 2008, n. 26972). Persistono vari problemi specie in relazione all'onere della prova di tali danni e ai connessi criteri di quantificazione che, in genere, comportano una valutazione di tipo equitativo (cfr. Cass., sez. un., 24 marzo 2006, n. 6572, in *Mass. giur. lav.*, 2006, 478). L'inevitabile magmaticità delle fattispecie di

danno alla persona comporta sicuramente il rischio di una proliferazione incontrollata delle voci di danno risarcibile. Tuttavia, è da apprezzare lo sforzo della giurisprudenza di offrire quantomeno una tutela risarcitoria ai diritti della persona del lavoratore in situazioni in cui le più consuete tutele, specifica e preventiva, sono inattuabili per ragioni temporali o materiali, oppure talvolta risultano insufficienti di fronte ad un'irreversibile compromissione della personalità del lavoratore.

ALESSANDRO BELLAVISTA

Bibliografia essenziale.

- AA.VV., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 15, 1994; AIMO, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Napoli, 2003; ASSANTI e PERA, *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Padova, 1972; BELLAVISTA, *Il controllo sui lavoratori*, Torino, 1995; CATAUDELLA, voce *Dignità e riservatezza del lavoratore (tutela della)*, in *Enc. giur.*, vol. XI, 1989; CHIECO, *Privacy e lavoro*, Bari, 2000; *Diritto del lavoro*, Commentario diretto da F. Carinci, *Il rapporto di lavoro subordinato e il suo svolgimento*, 2^a ed., Torino, 2007; DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2006, p. 195 ss.; GHEZZI, MANCINI, MONTUSCHI e ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna-Roma, 1^a ed. 1972, 2^a ed. 1979; GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Torino, 1996; GRAGNOLI, *Dalla tutela della libertà alla tutela della dignità e della riservatezza dei lavoratori*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, I, p. 1211 ss.; ICHINO, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milano, 1979; *Lo Statuto dei lavoratori*, Commentario diretto da Giugni, Milano, 1979; LUCIANI, *Danni alla persona e rapporto di lavoro*, Napoli, 2007; MANCINI, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, vol. II, Milano, 1965; MAZZOTTA, *Danno alla persona e rapporto di lavoro: qualche domanda, politicamente non corretta, alla giurisprudenza*, in *Lav. dir.*, 2004, p. 439 ss.; MENGONI, *Diritto e valori*, Bologna, 1985; MENGONI, *Diritto civile e diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 5 ss.; MENGONI, *Il contratto di lavoro*, Milano, 2004; NOGLER, *La « deriva » risarcitoria della tutela dei diritti inviolabili della persona del lavoratore dipendente*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, n. 29, 2006, p. 63 ss.; PERA, voce *Libertà e dignità dei lavoratori*, in *Nss. D.I.*, App. IV, 1983; RODOTÀ, *Tecnologie e diritti*, Bologna, 1995; SANTONI, *Le organizzazioni di tendenza e i rapporti di lavoro*, Milano, 1983; SCOGNAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, I, p. 489 ss.; TREU, voce *Statuto dei lavoratori*, in *Enc. dir.*, vol. XLIII, 1990.

DIRIGENTE

SOMMARIO: 1. Introduzione: origine storica e attualità della distinzione dalle altre categorie di lavoratori nel settore privato e in quello pubblico. — Sezione I. Il dirigente privato. — 2. La nozione. — 3. Le discipline applicabili: a) in materia di orario di lavoro. — 4. b) La normativa in tema di contratto a termine. — 5. c) Le regole in materia di licenziamenti. — Sezione II. Il dirigente pubblico. — 6. Le peculiarità rispetto al settore privato: a) l'articolazione interna alla categoria e la separazione tra politica e amministrazione. — 7. b) Il conferimento degli incarichi dirigenziali. — 8. c) La responsabilità dirigenziale e disciplinare del dirigente pubblico.

1. Introduzione: origine storica e attualità della distinzione dalle altre categorie di lavoratori nel settore privato e in quello pubblico — La genesi della categoria del dirigente, come figura autonoma e distinta da quella dell'impiegato, è tradizionalmente ricondotta al r.d. 1^o luglio 1926, n. 1130, ed in particolare all'art. 6, che impose a tutti « i direttori tecnici e amministrativi e gli altri capi di ufficio o di servizi con funzioni analoghe, gli istitori e in generale gli impiegati muniti di procura » di prendere parte ad associazioni sindacali diverse rispetto a quelle

degli altri lavoratori, le quali a loro volta dovevano aderire, come imposto dall'art. 34, alle federazioni delle associazioni dei datori di lavoro.

Benché, a differenza di quanto previsto dal r.d.l. n. 1825/1924, tale norma non fosse destinata a delimitare l'applicabilità alla categoria di regole peculiari concernenti il trattamento economico-normativo e con la caduta dell'ordinamento corporativo sia stata inevitabilmente abrogata per l'evidente contrasto col principio di libertà sindacale, la « figura » cui essa faceva riferimento era ormai divenuta parte