

Potere di controllo del datore di lavoro fra tradizione e innovazione: dal codice civile al codice della *privacy*, passando per lo statuto dei lavoratori ed il Jobs Act. *

di Michele De Luca

SOMMARIO:

- **Potere di controllo del datore di lavoro fra tradizione e innovazione: definizione ed impostazione del tema di indagine.**
- **Segue: *storia interna* dell'istituto.**

1.Potere di controllo del datore di lavoro fra tradizione e innovazione: definizione ed impostazione del tema di indagine.

1.1. Il potere di controllo del datore di lavoro sulla attività del lavoratore concorre – con il potere direttivo e con quello disciplinare – ad integrare la subordinazione, elemento essenziale, come tale indefettibile, del rapporto di lavoro subordinato.

Condivide, coerentemente, la disciplina della esecuzione dello stesso rapporto – a partire dal principio di correttezza e buona fede - e, con essa, la tutela risarcitoria per le violazioni.

Il potere di controllo sull'attività dei lavoratori, infatti, viene (*recte*: veniva) dal datore di lavoro esercitato – non solo direttamente o attraverso l'organizzazione gerarchica (art. 2086 e 2104 c.c.) - ma anche tramite guardie giurate, personale di sorveglianza, estraneo alla stessa organizzazione, impianti di controllo *occulto* a distanza.

1.2.Tale assetto normativo – radicato nel codice civile – è risultato, tuttavia, inidoneo – a prevenire e reprimere alcune *cattive pratiche* di controllo dell'attività del lavoratore, che negano qualsiasi tutela per la sua libertà, dignità e riservatezza – anche a voler prescindere dalla giurisprudenza, che

ne ha aggravato (se possibile!) la inidoneità.

Controllo sulla attività dei lavoratori – affidato, appunto, a guardie giurate oppure a personale di vigilanza *occulto*, ignoto agli stessi lavoratori – si coniugava, in tale prospettiva, con il *controllo a distanza* – mediante impianti audiovisivi ed altri strumenti – *eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro*.

Nella stessa prospettiva soccorreva, tuttavia, la giurisprudenza, che limitava la tutela risarcitoria – per responsabilità, contrattuale ed extracontrattuale, in dipendenza della violazione di quella normativa – al danno alla persona *fisica* del lavoratore, che ne derivi, con esclusione di qualsiasi rilievo per la lesione della sua *dignità*.

1.3. Al contrasto delle *cattive pratiche* di controllo datoriale prospettate – che hanno formato oggetto, almeno in parte, (anche) di indagine conoscitiva della Commissione lavoro del Senato, coeva alla discussione sul disegno di legge Brodolini (AS 738, 5° legislatura, cit. in nota) , che ha condotto all'approvazione dello Statuto dei lavoratori (legge 300 del 1970) – provvede lo stesso Statuto, laddove (articoli 2-4) innesta sulla normativa codicistica ricordata – implicitamente derogandone le *norme* divenute incompatibili – disposizioni a tutela degli interessi dei lavoratori - coinvolti nel controllo - che da quella normativa, per quanto si è detto, erano stati trascurati.

1.4. Contestualmente provvede, tuttavia, al *contemperamento* degli stessi interessi dei lavoratori, appunto, con gli interessi – potenzialmente confliggenti - del datore di lavoro alla tutela della organizzazione, della produzione e del patrimonio aziendale.

Lo stesso *contemperamento*, poi, concorre ad integrare – insieme alla evoluzione *tecnologica* – i criteri di delega per la riforma dello statuto dei lavoratori (articolo 4), che – in tema di controllo a distanza – è introdotta dal Jobs act.

La normativa, che ne risulta , reca l'esplicito rinvio al *codice della privacy* .
Lungi dall'intervenire sulla disciplina statutaria, contestualmente riformata ,
in materia di controllo a distanza - in quanto reca una sorta di rinvio indietro -
il *codice della privacy* si limita ad integrare tale disciplina: la *necessità* del
controllo si coniuga, in tale prospettiva, con la *pertinenza* e la *proporzionalità*.
Tali requisiti, all'evidenza, concorrono al *contemperamento* prospettato.

1.5. Il problema del contemperamento, tuttavia, all'evidenza si pone
soltanto nelle ipotesi di controllo che incida, contestualmente, sugli interessi
dei lavoratori, che vi sono coinvolti, e su quelli – potenzialmente confliggenti –
del datore di lavoro,

Intanto la *tutela del patrimonio aziendale* - al quale deve essere limitato il
controllo, demandato dal datore di lavoro alle *guardie giurate* (art. 2 S.L.) –
esclude, in radice, qualsiasi problema di *contemperamento* con gli interessi
dei lavoratori.

Analogamente il controllo sulla attività dei lavoratori demandato a
personale di vigilanza (art. 3 SL) – alle *condizionalità* stabilite
contestualmente – esclude, in radice, qualsiasi problema di
contemperamento con gli interessi del datore di lavoro.

Solo il *controllo a distanza* dell'attività dei lavoratori – declinato dallo statuto
dei lavoratori (art. 4), nella sua evoluzione diacronica, in termini testuali
parzialmente diversi - pone problemi di *contemperamento* – anche in sede
interpretativa - degli interessi dei lavoratori, che vi sono coinvolti, con le
esigenze del datore, che – in via eccezionale – consentono quel controllo
(vedi *infra*).

Necessità, pertinenza e proporzionalità dello stesso *controllo a distanza*
concorrono – per quanto si è detto – al contemperamento degli interessi,
potenzialmente confliggenti, di lavoratori e datore di lavoro.

1.6. *Alternatività delle forme di tutela* fra autorità giudiziaria e *garante della*

privacy – nella ipotesi in cui si allegghi che “*diritti di cui gode sulla base della normativa in materia di protezione dei dati personali siano stati violati*” - si coniuga con la tutela giurisdizionale in sedi diverse: la sede civile – per far valere diritti individuali dei lavoratori e prerogative de sindacato – concorre, infatti, con la sede penale.

Prima ancora, tuttavia, gli ordinamenti sovranazionali – nella soggetta materia – integrano, in forme e con efficacia diverse, la normativa interna nella stessa materia.

Tradizione ed innovazione, da un lato, e pluralismo delle fonti, dall’altro, concorrono a definire il complesso *statuto di tutela* per i lavoratori soggetti al controllo datoriale della propria attività.

Il prospettato *contemperamento* – fra interessi confliggenti – pare il *punto di sintesi* deputato ad orientare la soluzione di tanti problemi di interpretazione ed applicazione dello *statuto*.

Valga, tuttavia, il vero.

2.Segue: *storia interna dell’istituto.*

2.1. Resta, in principio, la disciplina codicistica del controllo del datore di Lavoro sulla attività dei lavoratori.

Tuttavia, risulta, ora, derogata – dallo statuto dei lavoratori (art. 2-4), sin dal suo testo originario – per prevenire e reprimere le ricordate *cattive pratiche* di controllo datoriale.

Resta, pertanto, il potere del datore di lavoro di controllare – direttamente o tramite l’organizzazione gerarchica aziendale - l’attività dei lavoratori.

Risulta invece, vietato demandare lo stesso controllo a guardie giurate, personale di vigilanza – estraneo alla organizzazione gerarchica aziendale ed ignoto ai lavoratori – come il controllo *a distanza*, parimenti *occulto*, mediante *impianti audiovisivi od altri strumenti*.

Si tratta, infatti, delle *cattive pratiche* di controllo datoriale, che lo statuto dei lavoratori intende prevenire e reprimere, assoggettandoli a divieti o *condizionalità* (vedi *infra*).

2.2. Per quanto riguarda le *guardie giurate*, infatti, ne risulta stabilito l'impiego – da parte del datore di lavoro - *soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale* con divieto contestuale di adibirle *alla vigilanza sull'attività lavorativa*.

Coerente il divieto contestuale per le guardie giurate – di *accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma (tutela del patrimonio aziendale, appunto)* – fermo restando, tuttavia, che il controllo della guardia giurata non può riguardare – neanche al di fuori dei locali aziendali – *né l'adempimento né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera, essendo l'inadempimento stesso riconducibile all'attività lavorativa, che è sottratta a suddetta vigilanza, ma deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili all'inadempimento dell'obbligazione, e ciò anche nel caso di prestazioni lavorative svolte al di fuori dei locali aziendali*.

Ne risulta la restituzione delle *guardie giurate* ai loro compiti istituzionali.

Per la violazione della disposizione in esame (art. 2 S.L, appunto) è comminata la sanzione penale della ammenda e/o dell'arresto e la pubblicazione della sentenza.

Resta, in sede civile, l'azione di risarcimento, anche in forma specifica.

2.3. Resta, poi, il potere del datore di lavoro di affidare la *vigilanza dell'attività lavorativa* anche a personale – estraneo alla organizzazione gerarchica – senza che ne venga meno *il potere dell'imprenditore, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., di controllare, direttamente o mediante l'organizzazione gerarchica che a lui fa capo e che è conosciuta dai*

dipendenti.

Tale personale di vigilanza, tuttavia non può restare ignoto ai lavoratori – investiti dal controllo sulla propria attività – senza che ne risulti la palese lesione, per quanto si è detto, della propria *riservatezza* in dipendenza, appunto, del *controllo occulto*.

Per ovviare a tali conseguenze pregiudizievoli, debbono essere comunicati ai lavoratori interessati nominativi e mansioni del *personale addetto alla vigilanza della loro attività lavorativa*, assicurandone la stessa notorietà del personale inserito nella organizzazione gerarchica aziendale.

2.4. In materia di *controlli a distanza*, la disposizione ora vigente - intitolata *Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo* – sancisce testualmente:

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (ora direzione provinciale del lavoro) o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati

dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Ne risultano significative modifiche rispetto al testo originario dell'articolo 4 - intitolato *Impianti audiovisivi* - dello statuto dei lavoratori (legge 300 del 1970)

2.5. Intanto non compare, nel testo ora vigente, il *divieto di controllo a distanza*, espresso – in forma esplicita – dal testo originario della stessa disposizione (articolo 4, primo comma, dello statuto dei lavoratori) nei termini testuali seguenti: *è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.*

Lungi dal risultarne cancellato, tuttavia, lo stesso divieto pare implicitamente ribadito dalla disposizione ora vigente, laddove (comma 1) stabilisce *limiti e condizionalità* – peraltro non dissimili, almeno in parte, da quelli previsti nella disposizione originaria - *per il controllo preterintenzionale a distanza dell'attività dei lavoratori.*

In altri termini: *“La norma ribadisce implicitamente la regola che il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori non è legittimo ove non sia sorretto dalle esigenze indicate dalla norma stessa. Sicché il controllo “fine a sé stesso”, eventualmente diretto ad accertare inadempimenti del lavoratore che attengano alla effettuazione della prestazione, continua ad essere vietato”.*

Ne risulta, intatti, stabilito che gli impianti di controllo a distanza *possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale* e sono subordinati – analogamente a quanto era previsto anche in precedenza – ad

autorizzazione sindacale o, in mancanza, amministrativa nelle forme stabilite contestualmente (vedi *infra*).

Tali regole non si applicano, tuttavia, agli *strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze*, ma al lavoratore deve essere data *adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti* come della *effettuazione dei controlli*.

2.6. Le informazioni raccolte nel rispetto delle regole – stabilite per gli impianti di controllo a distanza (commi 1,2 e 3) e per gli *strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze* (comma 3) - sono *utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*: lo stabilisce esplicitamente la disciplina, ora vigente, nella soggetta materia.

Ne è stata ricavata la conclusione che, *“ove il controllo sia legittimo, le informazioni raccolte in esito ad esso possano essere utilizzate dal datore di lavoro per contestare al lavoratore ogni sorta di inadempimento contrattuale”*.

Ne risulta, bensì, una *cauta* deroga – peraltro in via transitoria - nei termini testuali seguenti:

“In tema di controlli a distanza, l'autorizzazione amministrativa ex art. 4 st.lav. (nel testo anteriore alle modifiche di cui all'art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2015) all'installazione di impianti audiovisivi, contenente clausola che preveda limiti di utilizzabilità a fini disciplinari delle informazioni acquisite, conserva, ove i controlli siano stati effettuati successivamente alla data di entrata in vigore della novella legislativa - che sancisce l'utilizzabilità delle informazioni "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" -, validità, in virtù del principio generale di conservazione degli atti giuridici, a condizione che la predetta clausola presenti, in relazione al contesto dell'atto in cui è inserita, profili di scindibilità e di autonomia, sì da potersi ritenere caducata per

contrasto con la legge sopravvenuta, con conseguente non operatività dei predetti limiti di utilizzabilità. (Nella specie, la sentenza di merito aveva reputato legittimo il licenziamento intimato, in data successiva all'entrata in vigore della novella, ad un lavoratore che era stato ripreso nell'atto di sottrarre merce aziendale dalle telecamere di sicurezza, installate sulla base di un'autorizzazione amministrativa, rilasciata anteriormente alla modifica dell'art. 4 st.lav., che prevedeva il divieto di utilizzo delle immagini registrate per eventuali accertamenti sull'obbligo di diligenza da parte dei lavoratori o per l'adozione di provvedimenti disciplinari; la S.C. ha confermato la predetta sentenza precisando, in applicazione del suddetto principio, che l'autorizzazione amministrativa non poteva reputarsi idonea a rendere inutilizzabili le informazioni raccolte ai fini disciplinari)”.

Resta aperto, tuttavia, il problema se la *effettività* del divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori – implicitamente ribadito, per quanto si è detto, dalla disciplina ora vigente della soggetta materia – sia compatibile con la *utilizzabilità - per provare l'inadempimento contrattuale dei lavoratori* , non già soltanto eventuali *illeciti extracontrattuali* dei lavoratori medesimi – dei *dati relativi alla attività lavorativa dei dipendenti*, che siano stati raccolti, bensì, nel rispetto delle regole – ma in deroga, tuttavia, a quel divieto -- mediante l'installazione – per esigenze aziendali e previa autorizzazione sindacale o amministrativa - di impianti di controllo a distanza, sebbene rilevino, appunto, anche *dati relativi alla attività lavorativa dei dipendenti*.

2.7. La utilizzabilità delle stesse informazioni è subordinata, altresì, al *rispetto del codice della privacy*.

Non ne risulta, tuttavia, un *rinvio altrove* per la disciplina dei controlli sull'attività dei lavoratori.

Il *codice della privacy*, infatti, reca – nella soggetta materia - una sorta di *rinvio indietro* alla disciplina statutaria, come tale improduttivo – per quanto si è detto - di qualsiasi effetto giuridico.

Tuttavia il *codice della privacy* reca, altresì, la previsione del sistema sanzionatorio penale – per la violazione della disciplina statutaria – e, soprattutto, integra la stessa disciplina con i principi che *governano* il trattamento dei dati personali: *necessità* – del controllo a distanza *preterintenzionale* del datore di lavoro, appunto, sull'attività dei lavoratori – si coniuga, in tale prospettiva, con *pertinenza, proporzionalità* e con il principio – radicato, per quanto si è detto, anche nella disciplina codicistica della materia – di correttezza e buona fede.

Concorrono a tale integrazione fonti interne con fonti soprannazionali.

2.8. È la stessa Corte di cassazione, infatti, a mettere in evidenza il rilievo della normativa Europea, e segnatamente dell'art. 8 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo come interpretato dalla giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'uomo – in tema, appunto, di controllo del datore sulla attività dei lavoratori – nei termini testuali seguenti:

“38. Occorrerà dunque, nel rispetto della normativa Europea, e segnatamente dell'art. 8 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo come interpretato dalla giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'uomo, assicurare un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, con un contemperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto (Cass. 26682/2017, cit.).

39. Non va infatti dimenticato che, nel caso Barbulescu c. Romania, sentenza della Grande Camera del 5 settembre 2017, la Corte Europea dei diritti dell'uomo, chiamata a pronunciarsi - in relazione al detto art. 8 - con riguardo ad una vicenda in cui un datore di lavoro aveva sottoposto a controllo il software aziendale Yahoo Messenger in uso al lavoratore, onde verificarne un indebito utilizzo, ha fornito una interpretazione estensiva del concetto di "vita privata", tanto da includervi la "vita professionale", così

ritenendo che lo Stato rumeno avesse tenuto un comportamento non conforme alle garanzie "accordate dalla norma della Convenzione, per avere le Corti nazionali omesso di accertare se il lavoratore avesse ricevuto una preventiva informazione dal suo datore di lavoro della possibilità che le sue comunicazioni su Yahoo Messenger potessero essere controllate; inoltre, per non avere valutato se il lavoratore medesimo fosse stato posto a conoscenza della natura e della estensione del controllo o del grado di intrusione nella vita e nella corrispondenza privata; infine, per non avere accertato le specifiche ragioni che giustificavano l'adozione di dette misure di controllo e se il datore di lavoro avrebbe potuto utilizzare misure meno intrusive, né se l'accesso al contenuto delle comunicazioni fosse stato compiuto senza che il lavoratore ne avesse consapevolezza".

Non saprei dire meglio né, tantomeno, con pari autorevolezza.

Mi preme, tuttavia, sottolineare:

"(...) l'applicazione e l'interpretazione del sistema di norme della CEDU è attribuito in prima battuta ai giudici degli Stati membri, il cui dovere di evitare violazioni della CEDU li obbliga ad applicarne le norme, sulla base dei principi di diritto espressi dalla Corte di Strasburgo, specie quando il caso sia riconducibile a "precedenti" della giurisprudenza del giudice europeo. In tale attività interpretativa, che gli compete istituzionalmente ai sensi dell'art. 101, secondo comma, Cost., il giudice comune incontra il solo limite costituito dalla presenza di una normativa nazionale di contenuto contrario alla CEDU. In tale caso, la disposizione interna va censurata innanzi alla Corte costituzionale per violazione dell'art. 117, primo comma, Cost., ove non sia in alcun modo interpretabile in senso convenzionalmente orientato". .

Ne risulta la funzione di *norma interposta* - in relazione all'articolo 117 della costituzione – quale parametro di legittimità costituzionale, nella ipotesi in cui il tenore letterale di una disposizione interna confliggente ne renda impossibile l'interpretazione *in senso convenzionalmente orientato*.

2.9. Coerenti con il prospettato *sistema di norme multilivello* sono – sul medesimo tema del *controllo a distanza* del datore di lavoro – gli *approdi giurisprudenziali* dei nostri *giudici comuni*, deputati ad interpretare ed applicare - per quanto si è detto - anche le norme sovranazionali.

Di tali *approdi* si fa menzione qui di seguito - a titolo esemplificativo - senza pretesa di completezza.

2.9.1. Intanto non incontrano *limiti o condizionalità* i *controlli a distanza* - volti ad accertare *ex post* comportamenti illeciti, che si siano già verificati - a prescindere, quindi, dalla *potenziale* sorveglianza della prestazione lavorativa.

Parimenti non soggetti a *limiti o condizionalità* sono i *controlli a distanza* - per esigenze aziendali - se non ne derivi, quantomeno, la *mera potenzialità* di controllo sulla attività lavorativa.

È sufficiente, tuttavia, la *mera potenzialità* di controllo sulla attività lavorativa, appunto, per *condizionare* il *controllo a distanza*, da un lato, alla sua *necessità, pertinenza e proporzionalità* – *esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale* – e per subordinarlo, dall'altro, a previa *autorizzazione sindacale* oppure – *in mancanza - amministrativa*.

In concorso della *necessità, pertinenza e proporzionalità* – *esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale*, appunto – la installazione di *impianti audiovisivi* o di altri *strumenti di controllo a distanza* è, pertanto, consentita – sebbene ne derivi la *potenzialità* di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori – ma è subordinata, tuttavia, a “*previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali*”.

2.9.2. La disposizione sul *controllo a distanza* (di cui al comma 1 dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori, cit.) “*non si applica agli strumenti*

utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze” (comma 2 dello stesso articolo).

In coerenza con il carattere *eccezionale* della deroga – alla disciplina del *controllo a distanza*, appunto - la previsione degli *strumenti*, che ne sono esclusi, risulta di *stretta interpretazione*.

Coerenti risultano, quindi, le definizioni giurisprudenziali – ai fini della deroga, appunto, della disciplina sul *controllo a distanza* (di cui al comma 1 dell’articolo 4 dello statuto dei lavoratori, cit.) – delle nozioni di *strumenti di lavoro* e di *strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze*.

Anche in tali ipotesi – di *strumenti di lavoro*, appunto, e di *registrazione degli accessi e delle presenze* – *“le informazioni, che ne siano tratte (nella specie dalla chat aziendale destinata alle comunicazioni di servizio dei dipendenti, qualificabile come strumento di lavoro), a seguito dei controlli effettuati dal datore di lavoro, sono inutilizzabili in mancanza di adeguata informazione preventiva ex art. 4, comma 3, st.lav.”* delle modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli.

La esemplificazione potrebbe continuare.

Tanto basta, tuttavia, per dimostrare la coerenza – con approdi del *diritto giurisprudenziale*, appunto – della prospettata *storia interna* del *potere di controllo* del datore di lavoro - sull’attività dei lavoratori - nella sua evoluzione diacronica.