

Le ‘scintille improvvise’ dell’abuso del diritto. Sull’utilizzo delle clausole generali nel diritto del lavoro, in dialogo con Riccardo Del Punta

Stella Laforgia

1. Premessa. L’insidia dei valori, la necessità delle tecniche regolative e il ricorso alle clausole generali

Scorrendo la vastissima bibliografia di Riccardo Del Punta, emerge con nettezza quanta parte delle sue riflessioni sia occupata dai temi connessi alla prospettiva valoriale. Certo, anche in questo caso lo sguardo dello studioso è inquieto ma la riflessione risulta acuminata e sempre critica, vigile sulle possibili derive intellettualistiche che sono quasi inevitabili se il discorso valoriale risulta irrelato rispetto ai processi materiali, sganciato dal dato positivo e avulso dalla prospettiva interdisciplinare (Del Punta 2001, 3; 2002a, 401; 2002b; 2003, 77).

Infatti, lo studioso avverte i lettori che parlare di valori nell’ambito del diritto – e quindi anche del diritto del lavoro – sia diverso dal farlo a livello puramente filosofico:

La principale implicazione di questa differenza è, [...], quella che la discussione giuslavoristica sui valori deve svolgersi in stretta connessione con i processi di fatto nei quali il sistema giuridico insiste, e che condizionano la sua evoluzione. Il che non significa, beninteso, accettare per forza il diritto del lavoro com’è, e rinunciare ad essere critici nei confronti di questo o quell’aspetto. Ma significa, comunque, restare realisticamente ancorati all’esistente, per provare a razionalizzarlo e se possibile a rafforzarne i fondamenti, senza fuggire nell’iperurario. Per altro aspetto, la disciplina giuslavoristica e così articolata

Stella Laforgia, University of Bari, Italy, stella.laforgia@uniba.it, 0000-0002-7258-1751

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Stella Laforgia, *Le ‘scintille improvvise’ dell’abuso del diritto. Sull’utilizzo delle clausole generali nel diritto del lavoro, in dialogo con Riccardo Del Punta*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.39, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 655-676, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

e stratificata che non è pensabile che vi sia un valore che possa offrire una giustificazione di tutto il diritto del lavoro. È invece il caso di accontentarsi di connessioni (e correlate prove di resistenza) più limitate, per testare la rilevanza di certi valori per il diritto del lavoro. Verifiche che, secondo me, si riducono a due condizioni fondamentali: a) che il valore o i valori in considerazione siano in grado di offrire una sufficiente spiegazione o giustificazione di qualificati istituti del diritto del lavoro; b) e che, soprattutto nelle stagioni di maggiore trasformazione, come quella attuale, riescano a gettare luce sulle principali direzioni di sviluppo di una disciplina (Del Punta 2022, 23).

RDP dunque, pur convinto che il diritto del lavoro abbia un suo connotato specifico valoriale connesso indissolubilmente al suo *proprium* epistemologico, ritiene tuttavia che questo non debba ripiegarsi su se stesso e che il discorso assiologico, qualora invocato, deve essere necessariamente aperto non solo al cambiamento (i valori mutano nel tempo, oltre che nello spazio) ma anche alla contaminazione tra valori¹. I valori, lungi dall'essere assoluti – RDP, a questo proposito, richiama la schmittiana tirannia dei valori (Schmitt 1967) – sono da considerarsi relativi e devono essere innervati nel reale affinché risultino sostenibili, cioè compatibili con le condizioni reali e con i dispositivi normativi esistenti (Caruso, Del Punta, Treu 2020; 2023).

Per questo, RDP non disdegna il dialogo dei giuristi del lavoro con gli economisti e anzi ne auspica la reciprocità: il diritto deve tener conto delle ragioni dell'economia, specie in una fase di recesso, ed essere compatibile con le stesse (Del Punta 2016).

L'interazione tra saperi diversi, l'intersezione tra letture disciplinari varie, l'accettazione dell'ineludibile relatività e contaminazione tra valori trovano il loro distillato nella scelta delle regole. Perciò, alla necessaria consapevolezza, per chi voglia misurarsi con il discorso assiologico, della relatività dei valori e, quindi, della loro interazione e contaminazione, RDP accompagna un altro monito: la prospettiva valoriale diventa sterile esercizio intellettuale, peraltro debole, se non è accompagnato dalla riflessione sulle tecniche necessarie alla tutela della posizione dei lavoratori. Tutta la riflessione di RDP, infatti, tende ad unire e a cucire pazientemente le due prospettive: valori e tecniche².

Questo convincimento, invero, si era via via affinato e radicato nello studioso nel corso del tempo e lo si ritrova sin dalle riflessioni già assolutamente mature sugli istituti civilistici che, come nel caso dell'abuso del diritto – stante la loro immanenza rispetto all'ordinamento positivo – «covano sotto la cenere ma so-

¹ L'A. afferma: «In una prospettiva epistemologica come quella delineata il diritto del lavoro si trova a essere, in sintesi, il terminale di informazioni che veicolano istanze filosofiche (e in particolare, per l'appunto, valoriali), sociologiche, economiche ecc., o anche semplicemente pratiche, alle quali esso non può dirsi indifferente (ma senza doversi sottomettere in partenza ad alcuna di esse), a meno di volerne insensatamente negare la rilevanza, come se la proclamazione del diritto potesse idealisticamente bastare a se stessa» (Del Punta 2019, 27).

² Ed è esattamente questa la prospettiva dalla quale trae addirittura il titolo una delle ultime opere collettanee di cui l'A. è stato il curatore (Del Punta 2022).

no capaci di scintille improvvise», per utilizzare proprio l'espressione di RDP nello studio del 1997; quest'ultimo è indicativo proprio della tensione a tenere avvinto il piano dei valori con quello delle tecniche per irrobustire il discorso giuridico sulle tutele (Del Punta 1998, 403-33).

RDP, infatti, riteneva che il diritto del lavoro fosse caratterizzato, almeno nel periodo 'espansivo' dello stesso, cioè a partire dagli anni '60, da un autonomo (e autosufficiente) reticolato normativo robusto e stringente in grado di garantire un sufficiente equilibrio tra l'esercizio dei poteri datoriali e la sfera dei diritti dei lavoratori:

Se è vero che «dove comincia l'abuso, finisce il diritto», è altrettanto indubbio che quanto più l'ordinamento si spende sul terreno della limitazione delle principali posizioni di potere negoziale, tantomeno si manifestano tendenze rivolte alla rivitalizzazione della concezione dell'abuso. Anche un diritto così poco simpatetico verso l'autonomia negoziale individuale, come il diritto del lavoro, rischierebbe una crisi da sovraccarico regolativo (a danno di un imprenditore la cui libertà di iniziativa è, non si dimentichi, costituzionalmente protetta), se si affiancasse, ai limiti già previsti da disposizioni espresse di leggi o di contratto collettivo, quell'ulteriore «mina vagante» rappresentata da un principio che consentisse di ritenere illeciti, sulla base di criteri non meglio identificati, comportamenti astrattamente conformi a diritto, in quanto rispondenti e regime positivo di un dato istituto (Del Punta 1998, 410-11).

Tuttavia, se si parte da questo assunto, è vero anche il contrario: quando l'apparato regolativo/rimediabile viene eroso, diventa via via meno fitto e, per così dire, a maglie larghe, in questo caso, i rimedi civilistici e in particolare le clausole generali mostrano nuovamente la loro utilità. Le tutele civilistiche, seppur prive dell'investimento valoriale proprio di quelle lavoristiche volte alla protezione della persona coinvolta nel rapporto di lavoro e ritenuta contraente debole³, costituiscono in ogni caso un punto di riferimento per la specialità del diritto del lavoro e nelle fasi in cui questo risulta 'recessivo', esse riacquistano un certo rilievo⁴. Insomma, l'utilizzo delle clausole generali ha storicamente consentito

³ A questo proposito, appaiono assai significative le parole di Mengoni (1990, 5) secondo il quale: «La rottura con il diritto comune dei contratti e delle obbligazioni si compie nel segno di un principio etico, il principio della personalità del lavoro, il quale fa valere l'immanenza della persona del lavoratore nel contenuto del rapporto contro la concezione patrimoniale ed egualitaria del diritto civile, che considera il rapporto di lavoro alla stregua di un rapporto di scambio tra due proprietari [...] In conclusione, il diritto del lavoro si è staccato dal diritto civile, ha uno spirito proprio che gli conferisce una autonoma ragione d'essere, ma non è autosufficiente: infrastrutture e snodi gli sono pur sempre forniti dal diritto civile». Sulla fondazione etica del diritto del lavoro si legga Napoli (1998, 51; 2002, 3).

⁴ Il rapporto complesso e, a tratti controverso, tra il diritto privato («primo» secondo la definizione di Castronovo 1981, 158) e il diritto del lavoro (appartenendo alla categoria dei «diritti secondi») è stato da sempre oggetto di attenzione da parte della dottrina (Santoro Passarelli 1953, 3; Mazzoni 1956, 1223; Scognamiglio 1960, 83 e 2014, 179; Cessari 1967, 24; Mengoni, Proto Pisani, Orsi Battaglini 1990, 1; Simitis 2001, 47; Santoro Passarelli

di saldare il piano dei valori a quelle delle regole quando queste ultime difetavano rispetto alla giusta considerazione della sperequazione della posizione delle parti contrattuali nel rapporto di lavoro laddove il datore è titolare di poteri sul lavoratore.

Infatti, la regolazione, legale e contrattuale, può, di fatto, limitare o meno l'esercizio dei poteri datoriali. In fondo, la procedimentalizzazione, la causalità, la norma inderogabile, per fare qualche esempio, sono alcune tecniche normative proprie del diritto del lavoro, con le quali tradizionalmente si cerca di perimetrare lo spazio della signoria del datore di lavoro e rappresentano l'argine alla discrezionalità del potere datoriale. Tuttavia, poiché gli apparati regolativi sono il precipitato della linea di politica del diritto seguita dal legislatore in un momento dato a seconda della temperie economica, politica e sociali e quindi anche dei valori che si coagulano in quel contesto, possono ascrivere, come si è appena accennato, a modelli diversi quanto a densità della loro trama.

2. Il reticolato normativo 'a maglie larghe' del diritto del lavoro e i canoni di correttezza e buona fede quale limite all'esercizio del potere datoriale

Quando la tecnica regolativa tradisce la volontà del legislatore di spostare la linea di confine tra il potere datoriale e la 'sfera' del lavoratore a favore del primo, diventa assai problematico stigmatizzare le condotte datoriali che, pur rimanendo nell'alveo della legittimità formale, si risolvano in un'indebita e 'ingiustificata' compressione dei diritti dei lavoratori. Infatti, in mancanza di una regolazione stringente, non deve essere precluso in modo assoluto il controllo sugli atti del datore di lavoro; se così fosse, si dovrebbe ammettere che, per una sorta di presunzione di legittimità determinata dal legislatore, vi sono 'zone franche' nelle quali il lavoratore è lasciato alla *mercé* del datore. Ed invero, nessun contraente può ritenersi *absolutus*, almeno rispetto ai generali principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175⁵ e 1375⁶ cod. civ.

1992; Mazzotta 1994; Carinci 2007; Perulli 2009, 947). Sul fitto sistema di reciproche influenze, anche alla luce delle più recenti modifiche dell'ordinamento giuslavoristico, si rinvia alle acute considerazioni di Nogler (2013, 959).

- ⁵ Il principio di correttezza, proprio perché clausola generale, non si esaurisce nei singoli richiami normativi. Sarebbe dunque errato sostenere che il comportamento scorretto è fonte di responsabilità solo se nel contempo viola un diritto altrui già direttamente protetto da una norma giuridica, riducendo il principio in parola a mera formula priva di autonoma cogenza. In termini, Cass. n°3775/1994. In dottrina (Di Majo 1988, 305; Gazzoni 2015, 562).
- ⁶ Rifacendosi all'ordinamento tedesco (par. 242 B.G.B.), c'è chi vede nella buona fede un'ulteriore fonte di integrazione del contratto ed anzi dovrebbe occupare il posto dell'equità, ricondotta a semplice criterio di rilevanza delle circostanze del caso singolo (Rodotà 1969, 112) o comunque ad un ruolo subalterno, specie nella prospettiva del futuro diritto europeo dei contratti (Busnelli 2001, 537). Si osservi comunque che, secondo la tradizione del diritto romano, che la ritiene distinta dall'equità, la buona fede è criterio di valutazione del comportamento tenuto dalle parti al momento dell'adempimento (De Giovanni 1958; Franzoni 1999; Bianca 1983, 205; Ferri 2001).

Questi sono sinonimi⁷; essi costituiscono – unitamente all'ingiustizia del danno e all'arricchimento senza causa – le clausole generali dell'ordinamento giuridico⁸.

Il fondamento costituzionale del principio di buona fede quale canone di lealtà che impone alle parti del rapporto obbligatorio di comportarsi in modo solidaristico e altruistico, di adottare tutte le condotte necessarie a salvaguardare gli interessi della controparte nei limiti del proprio sacrificio, è da rinvenirsi nell'art. 2 Cost.⁹.

Nell'impostazione tradizionale, dunque, la buona fede è intesa come clausola generale da cui derivano norme di condotta che impongono ai contraenti determinati comportamenti ai fini dell'adempimento dell'obbligazione; essa, dunque, costituisce un criterio per valutare se le parti abbiano adempiuto in coerenza con tale principio. Nel tempo poi, la buona fede ha assunto fisionomia e ruoli differenti così da specificarne e ampliarne il contenuto e la portata applicativa¹⁰.

⁷ Non può condividersi il tentativo di parte della dottrina di distinguere tra principio di correttezza e principio di buona fede oggettiva, quale si desume dalle norme in materia di trattative (art. 1337 c.c.), di interpretazione (art. 1366 c.c.) e di esecuzione del contratto (art. 1375 c.c.). Da un punto di vista sistematico, ha infatti poco senso affermare che la buona fede opererebbe nell'ambito della materia contrattuale mentre l'art. 1175 c.c., nel suo rinvio alla correttezza, avrebbe il compito di estendere il richiamo all'intera materia delle obbligazioni, posto che anche la materia contrattuale rientra in questo ambito (si legga, a tal proposito, il «classico» Natoli 1984, 5).

⁸ Secondo una definizione «classica», «[...] le clausole generali sono norme incomplete, frammenti di norme; non hanno una propria autonoma fattispecie essendo destinate a concretizzarsi nell'ambito di altre norme. Le clausole generali sono «norme di direttiva», che delegano al giudice la formulazione della norma (concreta) di decisione vincolandolo ad una direttiva espressa attraverso il riferimento ad uno standard sociale» (Mengoni 1986, 10; Rodotà 1987, 728).

⁹ Collocato nel quadro dei principi posti dalla Carta costituzionale, il principio deve essere inteso come una specificazione degli «inderogabili doveri di solidarietà sociale» imposti dall'art. 2 Cost., e la sua rilevanza si esplica nell'imporre, a ciascuna delle parti del rapporto obbligatorio, il dovere di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra, a prescindere dall'esistenza di specifici obblighi contrattuali o di quanto espressamente stabilito da singole norme di legge. Sulla valenza ordinamentale del principio di buona fede in relazione al principio di solidarietà (Natoli 1984, 35). In questa prospettiva, si è pervenuti ad affermare che il criterio della buona fede costituisce strumento, per il giudice, atto a controllare, anche in senso modificativo od integrativo, lo statuto negoziale, in funzione di garanzia del giusto equilibrio degli opposti interessi. La Relazione ministeriale al codice civile, sul punto, così si esprimeva: «(il principio di correttezza e buona fede) richiama nella sfera del creditore la considerazione dell'interesse del debitore e nella sfera del debitore il giusto riguardo all'interesse del creditore», operando, quindi, come un criterio di reciprocità. In sintesi, disporre di un potere non è condizione sufficiente di un suo legittimo esercizio se, nella situazione data, la patologia del rapporto può essere superata facendo ricorso a rimedi che incidono sugli interessi contrapposti in modo più proporzionato. La buona fede, in sostanza, serve a mantenere il rapporto giuridico nei binari dell'equilibrio e della proporzione».

¹⁰ Sul punto, è paradigmatico il caso affrontato da Cass. SS.UU. n°18128/ 2005 in materia di clausola penale, che conferma il principio affermato nella sentenza, Cass. n°10511/1999, che per la prima volta ha ritenuto ridicibile d'ufficio la penale manifestamente eccessiva *ex art.* 1384 c.c. (sul tema, si veda Agnino, 2009, 101). In tal modo, la Corte ha superato un orientamento sessantennale, secondo il quale risultava indubitabile che la penale potesse es-

Accanto alla funzione ‘classica’ legata al binomio norma di condotta/criterio di valutazione, si può dire che l’art. 1375 cod. civ. impone di considerare il principio di buona fede quale autentica fonte di obbligazione e di integrazione del contratto che non stabilisce soltanto come adempiere all’obbligazione, ma anche quali sono le obbligazioni da adempiere¹¹. Ma in terzo luogo, la buona fede è addirittura considerata come parametro di validità del contratto¹² la cui nullità deriverebbe proprio dallo squilibrio e dalla ‘ingiustizia’ legata alla sua valutazione¹³. Da ultimo, sussiste una quarta funzione, in relazione alla quale la buona fede si colloca come limite non solo all’esercizio, ma al contenuto stesso del diritto. Ne deriva che ciascuna tipologia di diritto, compreso quello *sub specie* di potere proprio del datore di lavoro¹⁴, conosce, oltre ai limiti tipizzati dalla legge, il limite – esterno, atipico e funzionale – rappresentato dall’impossibili-

sere ridotta esclusivamente su domanda o su eccezione di parte, mai d’ufficio, sul presupposto che, trattandosi di una clausola a contenuto esclusivamente patrimoniale, poste a tutela dell’interesse della parte, soltanto a quest’ultima dovesse essere data la possibilità di lamentare il pregiudizio subito a cagione della manifesta eccessività della clausola. La Cassazione, invece, ribalta l’assunto secondo cui l’ordinamento si disinteressa della giustizia, dell’equilibrio, dell’equità dello scambio in omaggio al rispetto del principio dell’autonomia privata, per cui ciò che le parti stabiliscono sulla base di una volontà non viziata è liberamente voluto e pertanto non può essere sindacato d’ufficio dal giudice. Al contrario, si deve ritenere che i principi di buona fede, di correttezza e soprattutto di solidarietà siano principi generali, cui l’ordinamento giuridico è interessato in quanto tenuto a ‘filtrare’ l’interesse generale utilizzando l’equità, la proporzione e la giustizia, ovverosia valori di carattere superindividuale. In quest’ottica, il valore costituzionale della solidarietà compensa il tradizionale principio dell’assoluta libertà individuale. Si assiste, pertanto, al definitivo attacco alla ‘dommatica della volontà’, che si tramuta in un vero e proprio ‘assalto’ alla non più inespugnabile ‘cittadella della autonomia contrattuale’, come se tali principi appartenessero ad un passato lontano che, all’indomani dell’entrata in vigore della Costituzione, è stato soppiantato – secondo la Suprema Corte – dal potere di correzione della *lex contractus*, cui viene assegnata la funzione di ordinario rimedio protettivo a tutela della solidarietà tra privati.

¹¹ Rimane attuale, rispetto a ciò, il riferimento classico a Rodotà (2004).

¹² Invero, trattasi, tuttavia, di una tesi ancora minoritaria. Per un autorevole precedente sul punto, si veda Cass. SS.UU. n°26724/2007, ove le Sezioni Unite stabiliscono che le norme che impongono obblighi informativi in capo agli intermediari finanziari hanno il connotato dell’imperatività, in quanto hanno cura di tutelare anche un interesse generale (il risparmio *ex art. 47 Cost.*) e confermano, altresì, che la loro violazione non è inquadrabile nello schema della nullità *ex art. 1418 c.c.*, aderendo implicitamente alla tesi che, per individuare la norma imperativa, fa riferimento al criterio degli «interessi in gioco» (per un approfondimento delle diverse tesi Gazzoni 1970, 328; Roppo, Afferni 2006, 25).

¹³ Sul punto, sono emblematiche due pronunce della Corte costituzionale, nelle quali per la prima volta il Giudice delle leggi utilizza la buona fede come norma di giustizia dello scambio nei contratti simmetrici (ord. n°248/2013 e ord. n°77/2014). Critico sull’operazione ermeneutica della Corte Costituzionale è Pardolesi (2014), il quale parla di «apriscaiole giuridico», con riferimento all’art. 2 Cost. che, nell’impostazione data nell’ordinanza esaminata, «entra direttamente nel contratto, in combinato contesto con il canone della buona fede».

¹⁴ In particolare, per quanto riguarda la conformazione dei poteri datoriali (Zoli 1997, 245; 2005, 1784). Sull’incidenza del Jobs Act rispetto alla strutturazione dei poteri datoriali (Balletti 2018; Mengoni 1985, 387; Suppiej 1982, 106; Lambertucci 2016, 514).

tà che questo sia esercitato con modalità contrarie allo scopo per cui lo stesso è posto dall'ordinamento, producendo un sacrificio degli interessi del lavoratore non giustificato proporzionalmente dal perseguimento dell'interesse del datore di lavoro (Loi 2016; Perulli 2005). Se così è, allora questo principio rappresenta un limite 'naturale' di tutti i diritti che non possono avere un contenuto e non possono essere esercitati in modo contrario alla buona fede.

L'utilizzo di queste clausole generali può essere invocato nell'ambito del rapporto di lavoro laddove si assiste alla progressiva 'normalizzazione' (della specialità) del diritto del lavoro in favore delle ragioni dell'impresa. A questo cambio di paradigma è funzionale la scelta della regolazione 'leggera' nell'ambito della quale può accadere che il datore di lavoro si trovi ad esercitare il proprio potere, certo in modo formalmente conforme alla legge, senza che, di fatto, gli venga inibito di esercitarlo in modo 'capriccioso', smodato, eccessivo¹⁵.

È proprio in questa 'terra di nessuno' che manifesta il suo valore il ricorso alla correttezza e buona fede che può soccorrere l'interprete nel suo intervento 'ortopedico' di censura e di riallineamento di quella modalità di esercizio del potere rispetto ai principi generali dell'ordinamento¹⁶. Sono quei principi, veicolati anche tramite le clausole generali che impediscono, a maggior ragione nel rapporto di lavoro, che un diritto possa essere esercitato in modo 'abusivo'.

Ecco allora che il principio di buona fede si traduce in un istituto connesso e consequenziale, il divieto dell'abuso, che nel Codice civile italiano non è qualificato (diversamente dall'ordinamento tedesco e spagnolo), ma è immanente alla clausola generale di cui si discute e ne rappresenta l'antecedente logico necessario.

3. L'abuso del diritto

L'abuso del diritto è, *prima facie*, un ossimoro. Il diritto infatti garantisce, all'individuo o al gruppo privato che ne è titolare attraverso il riconoscimento normativo, una libertà *id est* un potere di volontà ed azione nei confronti di uno o più soggetti dell'ordinamento. Quando si parla di abuso, si ammette la possibilità che l'esercizio del potere accordato dalla legge, può, invece, diventare fonte

¹⁵ A proposito di questa 'stagione' del diritto del lavoro, parla, condivisibilmente, di un cambio di paradigma della materia Perulli (2016); di una mutazione genetica Speciale (2016, 2 e 2017b, 44). Esaminano il fenomeno da un punto prospettico differente, Del Punta (2017) e De Luca Tamajo (2016). La questione inerente il rapporto che intercorre tra i cambiamenti sociali e il paradigma giuslavoristico viene affrontata in chiave storica da Cazzetta (2009).

¹⁶ L'importanza della tematica e del contesto regolativo nel quale oggi si inserisce ha riscosso un tale interesse da occupare le intere giornate di studio Aidlass del 2014 i cui atti sono raccolti in Aa.Vv. (2015) Più specificatamente, cfr. la relazione di Loy (2015, 56) secondo il quale: «È per questo che il diritto privato, integrato dalla razionale applicazione dei principi generali contenuti nella Costituzione, incomincia ad offrire livelli di tutela per il contraente debole che il diritto speciale del lavoro non è più in grado di garantire» Ancora, nella prospettiva degli obblighi del lavoratore ed in quella dell'autonomia collettiva, rispettivamente, Campanella (2015, 89) e Bellomo (2015, 45) a dimostrazione dell'interesse dei giuslavoristi sul tema, si legga anche il numero monotematico a cura di Vallebona (2010).

di responsabilità. Questo schema giuridico, infatti, contempla proprio la possibilità tutt'altro che remota che si verifichi un conflitto tra diritti quando questi entrano in contatto gli uni con gli altri.

Le difficoltà che incontra l'abuso del diritto sono tutte di natura sistematica; esso, invece, esplica la sua potenza fattualmente e socialmente. È difficile, infatti, negare che il diritto possa essere esercitato in modo difforme dalle ragioni per le quali è stato riconosciuto; tuttavia, questa constatazione empirica è stata frequentemente confinata nell'alveo delle possibilità fattuali, in una zona pre-giuridica, nell'"anticamera del diritto"¹⁷: i diritti, quando riconosciuti 'pieni' dal diritto positivo non ammettono spazi 'vuoti' di inagibilità.

Già negli ordinamenti liberali ottocenteschi, laddove le parti contrattuali erano pacificamente equi-ordinate, si ammetteva il 'tradimento' – nei fatti – della parità formale sulla scorta di una sostanziale sperequazione delle stesse. Tanto poteva succedere tra le parti private nei contratti o, addirittura, tra il soggetto privato e lo Stato; non sorprende, quindi, che coevo all'elaborazione della figura dell'abuso di diritto¹⁸ vi sia, simmetricamente, quella dell'eccesso di potere o, meglio, dello sviamento di potere¹⁹.

In Italia, l'abuso del diritto è stato appannaggio esclusivo dell'elaborazione dottrinale fortemente influenzata sia dal pensiero solidaristico cattolico, sia dall'ideologia socialista²⁰, entrambi, pur con tutte le differenze possibili, im-

¹⁷ L'espressione assolutamente plastica è di Rotondi (1923, 133). Inoltre, si veda Rescigno (1998, 25; 1963, 205), che richiamando Rotondi, afferma, a proposito del fatto che l'abuso del diritto venga percepito come fenomeno sociale che «La riprovazione sociale agisce sul piano psicologico, distraendo il titolare dall'esercizio di poteri che la legge gli riconosce e la coscienza sociale comune riprova; incide sulla politica legislativa, preparando le modifiche e le riforme che porteranno a qualificare come illecite situazioni attualmente dotate del carattere della legittimità».

¹⁸ La storia civilistica dell'abuso del diritto racconta dei tentativi di reagire allo iato tra parità formale e sostanziale, inscritto nella nuova temperie culturale, politica e giuridica inaugurata dalla seconda metà dell'800, quando i codici di diritto privato successivi al codice napoleonico introducevano l'espresso divieto dell'abuso del diritto proprio per affidare al Giudice uno strumento per correggere le più evidenti sperequazioni del sistema.

¹⁹ Questo accostamento è rinvenibile nella dotta ricostruzione storica dell'istituto dell'abuso del diritto di Rescigno (1998, 11): «Nella stessa età che vide nascere, nella soluzione dei conflitti tra interessi privati, la formula dell'abuso del diritto, in quella stessa età, viene coniata la formula dell'eccesso di potere della pubblica amministrazione, ed in particolare dell'eccesso nella forma dello sviamento di potere». In una prospettiva storica che mette ben in rilievo l'importanza dell'abuso del diritto cfr. Cazzetta (2012, 51).

²⁰ Infatti, nonostante l'art. 7 del progetto preliminare del codice civile italiano lo prevedesse, i timori di un eccessivo spazio che la figura dell'abuso del diritto avrebbe garantito alla discrezionalità dei magistrati, unitamente alla preoccupazione che il dogma della certezza del diritto potesse subire un *vulnus* da parte di una clausola generale come quella dell'abuso del diritto, hanno indotto il legislatore del 1942 ad accantonare l'idea di inserire esplicitamente nel testo del codice il riferimento all'abuso del diritto. Negli anni della sua elaborazione era diffuso, infatti, il convincimento che tale figura rappresentasse un concetto di natura etico-morale e non una nozione giuridica, con la conseguenza che colui che abusava di un diritto veniva considerato meritevole di biasimo, ma non di sanzione da parte dell'ordinamento. Per un approfondimento, si veda Giorgianni (1963, 55); Gambaro (1988, 2).

pegnati in una lettura etica e riequilibratrice del diritto, talvolta, terribile²¹; a questa prospettiva è funzionale la discrezionalità del Giudice chiamato a mitigare l'asprezza della legge e correggere le conseguenze più pesanti – dal punto di vista dell'etica o della coscienza sociale – della sua applicazione meccanica.

La difficoltà oggettiva dell'inquadramento sistematico dell'abuso del diritto, invero già riscontrata a proposito dell'istituto della frode alla legge, è legata alla circostanza che esso si situa a cavallo tra la generale irrilevanza dei motivi (ad eccezione di quello illecito determinante) e la tipicità della causa quale riconoscimento *ex se* della meritevolezza degli interessi sottesi²².

Se, tuttavia, si conviene che il divieto generale dell'abuso si innesti sul principio di correttezza e buona fede, al di là delle distinzioni funzionali ad esse riconosciute, si può concludere che tale divieto trovi applicazione tanto in relazione ai diritti soggettivi veri e propri vincolati nella causa (finalità particolare impressa nella causa), quanto con riferimento alle libertà ed ai diritti potestativi²³.

È proprio nella tutela dell'altrui affidamento, come limite proprio all'esercizio delle libertà e dei diritti potestativi, che l'abuso del diritto assume particolare interesse; quanto più la legge si astenga dall'ancorare a limiti e causali l'esercizio del potere/diritto potestativo, tanto più l'abuso può rappresentarne un vincolo ragionevole.

È del tutto evidente che si tratta di una tecnica rimediale che, ovviamente, impone di 'giocare' di rimessa e cioè di aspettare la conclusione della sequenza che compone il negozio giuridico per verificarne se vi è stato un pregiudizio al lavoratore. Questa valutazione, come è ovvio, spetta al giudice chiamato a valutare se, nella fase applicativa, la fattispecie pur conforme alla legge sia stata il frutto di un abuso del diritto esercitato.

A questo proposito, l'abuso del diritto può essere considerato come paradigmatico della progressiva giurisprudenzializzazione dell'esperienza giuridica

²¹ Sia consentito appropriarsi della definizione, invero riservata al diritto di proprietà, usata da Rodotà (1981).

²² Sul punto, si vedano i lavori monografici più recenti e cioè Messina (2004); Martines (2006); Restivo (2007).

²³ Si consideri che se è vero che nel codice civile non vi è un addentellato normativo esplicito, la nuova norma di cui all'art. 10-*bis* recante «Disciplina dell'abuso del diritto o elusione fiscale», introdotta nello Statuto dei diritti del contribuente (l. 27 luglio 2000, n. 212) dall'art. 1, d.lgs. 5 agosto 2015, n. 128, oltre a depenalizzare l'abuso del diritto in materia tributaria esprime un principio unanimemente ritenuto generale dell'ordinamento giuridico, il cui fondamento costituzionale deve essere rinvenuto negli artt. 2 e 41 Cost. Inoltre, il divieto di abuso del diritto risulta essere un principio generale anche nell'ordinamento europeo, in quanto costituisce il punto di equilibrio tra l'autonomia privata e la giustizia sociale, tra la libertà negoziale e la solidarietà sociale, tra l'autonomia negoziale e l'utilità sociale (v. almeno l'art. 54 della Carta dei diritti fondamentali UE e l'art. 17 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, recante il «Divieto dell'abuso del diritto»). Sul punto Galgano (2011, 311); Losurdo (2011, 107); Pandimiglio (2011, 1076); Lettieri, Marini, Merone (2014); Alpa (2015).

dei nostri tempi, intendendo per questa lo spostamento dell'indagine giudiziale dalla norma astratta al suo momento applicativo nella c.d. legalità del caso²⁴.

Nella generale nebulizzazione delle fonti (eccesso di leggi di qualità non sempre elevata; stratificazione e sovrapposizione disordinata delle stesse) e di costituzionalizzazione del processo interpretativo (volto, appunto, a realizzare le condizioni di cui all'art. 3 Cost.), l'abuso del diritto viene utilizzato per colmare lo *spread* tra stretto diritto e vero diritto²⁵.

Nell'abuso del diritto non vi è propriamente violazione od elusione di una norma, ma si realizza una contraddizione ai principi, peraltro senza parametri valutativi definiti.

In questa funzione, l'abuso del diritto risulta 'plastico' in quanto può assumere non solo 'forme' e modalità diverse ma può essere ispirato dalle più diverse motivazioni:

Esse possono essere rappresentate dal difetto di interesse da parte del titolare quando non addirittura l'interesse di nuocere, la modalità abnorme o scorretta dell'esercizio effettivo del diritto/potere secondo i parametri della correttezza e buona fede, il bilanciamento degli interessi fra quelli propri del titolare e quelli dei soggetti incisi dall'esercizio dell'atto, la deviazione del potere rispetto al fine istituzionale in funzione del quale sarebbe stato conferito, nonché gli infiniti risultati potenzialmente conseguibili dalle varie combinazioni di tutti questi criteri (Lipari 2016a, 33).

Nell'ambito del rapporto di lavoro, questo istituto consente di 'monitorare' l'effettiva conformazione del potere datoriale laddove esorbiti dai principi e dalle norme in virtù delle quali è stato riconosciuto.

Fuori dallo schema classico violazione/sanzione, l'utilizzo dell'abuso consente di verificare la razionalità giuridica della condotta datoriale rispetto ai principi di correttezza e buona fede.

Può trasferirsi sul piano della riflessione giuslavoristica quanto si è sostenuto, utilizzando l'abuso del diritto, a proposito del c.d. caso *Renault*²⁶. Ebbene, nella

²⁴ Esattamente in questo senso Lipari (2016a, 34). Quanto poi alla specificità della c.d. legalità del caso, si veda il contributo dal titolo estremamente esplicito di Viola (2006, 315).

²⁵ L'icastica immagine è di Gentili (2009, 10). Successivamente Lipari (2016a, 39) secondo il quale «L'abuso del diritto permette di raschiare la dura cortecchia della previsione astratta dando rilievo e giuridicità al giudizio sulla vicenda attuativa; non si deve escludere, ed è questo un punto nodale di questa riflessione, che nella realtà, e le vicende del contratto a termine sono un esempio plastico, nella complessità delle situazioni nelle quali un diritto, formalmente attribuito nella sua titolarità, incide, può essere usato quale schermo a copertura di una condotta arbitraria o, comunque, possa determinare nel sistema effetti negativi da ritenere prevalenti rispetto alla garanzia del diritto esercitato».

²⁶ Nella sentenza si discute del recesso *ad nutum* dai contratti di concessione di vendita intimato dalla Renault a molti dei suoi concessionari; questi ultimi, accusavano la convenuta di aver esercitato abusivamente il suo diritto di recesso approfittando, peraltro, della posizione dominante da essa ricoperta. Il riferimento è a Cass. n°20106/2009, su cui si veda *amplius* Lipari (2016a, 33) ed ancor prima Macario (2009, 1577); Romeo (2009, 1009);

sentenza viene fissato il principio secondo il quale la libertà di scelta economica dell'imprenditore (certo nel caso di specie ma il discorso può essere generalizzato) non viene scalfita dal controllo giudiziale che ne ravveda un abuso; esso, infatti, non riguarda la scelta ma l'atto di autonomia privata che, in virtù di tale scelta, è stato posto in essere²⁷.

L'irrelevanza, per il diritto, delle ragioni che sono a monte della conclusione ed esecuzione di un determinato rapporto negoziale, non esclude – ma anzi prevede – un controllo da parte del giudice, al fine di valutare se l'esercizio della facoltà riconosciuta all'autonomia contrattuale abbia operato, in effetti, in violazione dei principi espressione dei canoni generali della buona fede, della lealtà e della correttezza.

In questo senso, il controllo e l'interpretazione dell'atto di autonomia privata dovrà essere condotto valutando la possibile supremazia di una parte contrattuale sull'altra e se ciò determini comportamenti abusivi da parte del soggetto 'dominante'.

4. Una possibile applicazione dell'abuso del diritto: il licenziamento (per giustificato motivo oggettivo) per profitto

Per quanto abbiamo detto, l'apparato sanzionatorio è di rilevanza fondamentale per comprendere lo spostamento dell'asse valoriale del legislatore nella disciplina del rapporto di lavoro. Nella fase estintiva, in particolare, gli interessi in gioco si polarizzano ulteriormente (Nogler, 2008, 594).

Da un lato, si colloca il diritto alla stabilità del lavoro del prestatore (Napoli 2002a, 9); dall'altro lato, vi si contrappone la libertà di iniziativa economica – variamente declinata *sub specie* di produttività, competitività – nella quale si intesse il potere datoriale che, ovviamente, comprende anche quello di recedere dal contratto di lavoro.

Tra tutte le vicende estintive, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è quello rispetto al quale questa contrapposizione si manifesta maggiormente (Perulli 2015, 85; Ichino 2002, 472 e 2008, 62; Carinci 2005; Calcaterra 2008; Zoli 2008; Brun 2012; Nuzzo 2012; Pessi 2015, 769; Varva 2015; Zoli 2015; Ferraresi 2016).

Palmieri, Pardolesi (2010, 85); Rescigno (2010, 589); Restivo (2010, 341); Salerno (2010, 809); Vettori (2010, 168); Lisi (2010, 243); Barcellona (2011, 295); Galgano (2011, 311).

²⁷ La sentenza ha chiarito che recesso *ad nutum* non può significare recesso *ad libitum* e che la discrezionalità non può sfociare nell'arbitrarietà. In quest'ottica, la Cassazione traccia una sorta di 'decalogo dell'abuso' che, sebbene reso in tema di recesso, ha assunto portata generale. Gli elementi costitutivi dell'abuso del diritto possono essere così sintetizzati: 1. Titolarità di un diritto soggettivo o di altra situazione giuridica in capo ad un soggetto; 2. Possibilità di esercizio del diritto secondo modalità plurime; 3. In concreto, tra le differenti modalità di esercizio, la parte abbia scelto modalità censurabili sul piano giuridico, normativo ed etico; 4. La modalità prescelta di esercizio del diritto abbia prodotto una sproporzione ingiustificata tra il danno procurato alla controparte e il legittimo vantaggio perseguito. È proprio in questo giudizio comparativo di carattere sintetico che si annida l'abuso.

Su questa tipologia di licenziamento, la giurisprudenza, in particolare quella di legittimità, ha avuto modo di 'esercitarsi' sulla portata della nozione di giustificato motivo oggettivo²⁸ e, aderendo invero ad un orientamento già profilatosi in passato, è arrivata con una sentenza assai discussa, ad estenderla sino ad includervi il (fine del) profitto²⁹.

I Giudici di legittimità, adducendo una serie di argomenti a partire da quello letterale, affermano che l'art. 3 della l. n. 604 del 1966 («il licenziamento per giustificato motivo [...] è determinato [...] da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa») non implica affatto che il datore di lavoro debba provare (ed il giudice accertare) la sussistenza di situazioni sfavorevoli ovvero di spese notevoli di carattere straordinario cui sia necessario far fronte. Viene, infatti, specificato che:

Dal punto di vista dell'esegesi testuale della disposizione è sufficiente che il licenziamento sia determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, tra le quali non possono essere aprioristicamente o pregiudizialmente escluse quelle che attengono ad una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero anche quelle dirette ad un aumento della redditività.

Dunque, secondo questo ragionamento, perché si configuri il giustificato motivo oggettivo non è detto che il datore di lavoro debba necessariamente fronteggiare un andamento economico negativo o spese straordinarie e non appare immeritevole di considerazione l'obiettivo aziendale di salvaguardare la competitività nel settore nel quale si svolge l'attività dell'impresa attraverso le modalità, e quindi la combinazione dei fattori della produzione, ritenute più opportune dal soggetto che ne assume la responsabilità anche in termini di rischio e di conseguenze patrimoniali pregiudizievoli.

Su questo presupposto, le ragioni del lavoro, evidentemente relegato ad un mero fattore della produzione, non solo non prevalgono, ma recedono nel bilanciamento operato. Si afferma senza reticenze che, in assenza di una specifica indicazione normativa, la tutela del lavoro garantita dagli artt. 4 e 35 Cost. (i giudici si limitano inopinatamente a questi articoli) non consente di riempire il contenuto dell'art. 3 della l. n. 604 del 1966 sino al punto da ritenere precettivamente imposto che, nel dilemma tra una migliore gestione aziendale ed il

²⁸ *Ex multis si veda* Cass. n°6222/1998; Cass. n°13021/2001; Cass. n°2450272011; Cass. n°14306/2016; Cass. n°18416/2013; Cass. n°19185/2016; per il caso di soppressione parziale delle mansioni si veda Cass. n°6229/2007; Cass. n°11402/2012; Cass. n°25201/2016.

²⁹ Nella sentenza Cass. SS.UU. n°25201/2016 si discute di un licenziamento intimato ad un lavoratore per giustificato motivo oggettivo dichiarato dai giudici di primo e secondo grado illegittimo dal momento che la società datrice non aveva fornito la prova dell'esigenza di far fronte a sfavorevoli e non meramente contingenti situazioni influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva ovvero per sostenere notevoli spese di carattere straordinario. La sentenza è stata oggetto di numerosi commenti (Caruso 2017, 1; Cester 2017, 153; Natullo 2017, 257; Persiani 2017, 133; Santoro Passarelli 2017, 429; Speciale 2017a, 119).

recesso da un singolo rapporto di lavoro, l'imprenditore possa optare per la seconda soluzione solo a condizione che debba far fronte a sfavorevoli e non contingenti situazioni di crisi.

In virtù dell'art. 41 Cost., l'imprenditore deve soltanto fare in modo che l'esercizio della sua attività economica, che è libera, non si svolga in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. E spetta proprio a questi stabilire la dimensione occupazionale dell'azienda al precipuo fine di perseguire legittimamente il profitto.

Ora, più che intrattenersi lungamente sui limiti costituzionali all'attività di impresa e al significato da attribuire alla funzione sociale – anche perché assolutamente superati dal ragionamento condotto nella sentenza³⁰ –, è importante sottolineare che il profitto viene elevato a fine ultimo dell'impresa, tale da fagocitare qualsiasi altro interesse ad esso contrapposto.

Il punto è quello di comprendere se abbia fondamento l'assunto per il quale sia indifferente per il legislatore far prevalere l'un interesse rispetto all'altro³¹, e, in ultima analisi, se la stessa ponderazione, indipendentemente dai suoi esiti, sia in qualche modo ammessa.

Ebbene, innanzitutto, si osserva nel percorso argomentativo il continuo spostamento del fuoco rispetto all'individuazione degli interessi coinvolti. Vengono infatti indifferentemente utilizzati l'«efficienza gestionale o produttiva», la «redditività» o la «competitività» per indicare gli interessi del datore di lavoro che, pur per espressa ammissione della Corte non sarebbero nella disponibilità dell'interprete ma solo del legislatore, e che tuttavia, vengono ritenuti prevalenti e di fatto assorbono l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Ma vi è di più. Nella sentenza si arriva a mettere 'in competizione' l'interesse del singolo lavoratore con quello collettivo di tutti i lavoratori dell'azienda e quest'ultimo verrebbe maggiormente tutelato solo salvaguardando la sopravvivenza dell'impresa medesima.

Tuttavia, nel caso di specie, il ragionevole sacrificio dell'interesse singolo, per quel posto di lavoro, rispetto all'interesse collettivo, sul livello occupazionale, è

³⁰ Su questo aspetto si sofferma anche Speciale (2017a, 130). L'A. stigmatizza, citandolo, il passaggio della sentenza secondo cui il giudice non dispone «di strumenti conoscitivi e predittivi che consentano di valutare quale possa essere la migliore opzione per l'impresa e la collettività» e non può imporre all'impresa «costi impropri o non dovuti in base alla legge, quando piuttosto la Costituzione investe i poteri pubblici del compito di perseguire l'interesse collettivo dell'occupazione».

³¹ Per i Giudici di legittimità, competerebbe al legislatore sancire se il rispetto del fine sociale in contrasto al quale non può esplicarsi l'iniziativa economica comporti necessariamente che, «nella scelta tra una più efficiente gestione aziendale ed il sacrificio di una singola posizione lavorativa», debba prevalere quest'ultimo, impendendo così il licenziamento individuale, fermo restando, «che chi legifera può diversamente ritenere che l'interesse collettivo dell'occupazione possa essere meglio perseguito salvaguardando la capacità gestionale delle imprese di far fronte alla concorrenza nei mercati e che il beneficio attuale per un lavoratore a detrimento dell'efficienza produttiva possa piuttosto tradursi in un pregiudizio futuro per un numero maggiore di essi».

posto in termini radicalmente diversi dall'orientamento tradizionale, che fonda sulla crisi dell'impresa la giustificazione della perdita di un posto di lavoro in vista di una ripresa dell'attività aziendale a vantaggio di tutti (*ex multis cfr.* Cass. n°12514/2020; Cass. n°21282/2006; Cass. n°24037/2013; Cass. n°13116/2015).

In questo caso, ed è questa la novità più rilevante, a partire dalla lettura asseritamente testuale dell'art. 3 della l. n. 604 del 1966 (che non richiederebbe l'elemento della crisi ma, in modo neutro, ragioni connesse all'azienda), ci si concentra sull'interesse del datore di lavoro a perseguire il suo profitto, anche sacrificando una posizione di lavoro: portato ad uno dei casi 'individuabili' dal tenore letterale della norma, anche in questo non vi sarebbe spazio alcuno per un sindacato giudiziale. Da qui – e con questo si segna il secondo passaggio fondamentale della sentenza – si afferma surrettiziamente che il soffermarsi sulla causale alla base di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo per ammetterne la legittimità solo in presenza di ipotesi specifiche, comporti un «sindacato di merito assolutamente impedito anche in virtù dell'art. 30 della l. n. 183 del 2010»³². È ammessa, infatti, soltanto una valutazione di legittimità senza riguardo all'esistenza ed effettività di una ragione organizzativa o produttiva o ad alcun giudizio comparativo.

Ebbene, non è in discussione quali siano i limiti del sindacato giudiziale, poiché il piano sostanziale e quello giudiziale rimangono in ogni caso assolutamente distinti. Non si tratta, infatti, di riempire forzatamente di significato una fattispecie aperta che, secondo la prospettazione della Corte di cassazione, può ben comprendere qualsiasi ipotesi³³. In questo caso, si discute, invece, della possibilità che le «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» siano davvero 'neutre', e, quindi, in grado di giustificare qualsiasi operazione aziendale. Se così fosse, ne discenderebbe che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo possa comprendere qualsiasi scelta datoriale, purché esplicitata³⁴. Allo stesso tempo, però, un sacrificio assoluto del lavoro rispetto alle ragioni dell'impresa contraddice la stessa idea del licenziamento per giustificato motivo oggettivo quale *extrema ratio*³⁵.

³² Secondo la Corte, «è la valutazione di merito quella che attribuisce a chi la esercita la facoltà di effettuare un giudizio comparativo tra più possibili soluzioni, selezionando quella che appare più confacente sotto il profilo organizzativo o produttivo e che connota la discrezionalità propria delle opzioni imprenditoriali, ove non altrimenti limitate dalla legge».

³³ Ricostruisce l'art. 3 della legge n. 604 del 1966 in termini di norma aperta e non di clausola generale Speciale (2017a).

³⁴ È questa la scelta della giurisprudenza ormai maggioritaria, sia di merito sia di legittimità; si leggano Trib. Roma, Sez. lav., n°8112 del 22/9/2023; Trib. Milano, Sez. lav., n°1516 del 2/5/2023; Trib. Lucca, Sez. lav., n°278 del 4/10/2023; Trib. Foggia, Sez. lav., n°5022 del 5/12/2019; Cass. n°35225/2020; Cass. n°3819/2019; Cass. n°9127/2018; Cass. n°24882/2017; Cass. n°19655/2017; Cass. n°10699/2017.

³⁵ Considera esplicitamente il licenziamento quale *extrema ratio* un altro filone giurisprudenziale al quale si oppone la sentenza a Sezioni Unite richiamata nel testo. Si fa riferimento *ex multis* a Cass. n°11465/2012 e Cass. n°5173/2015. Per un riepilogo di questo orientamento si veda in particolare Cass. n°25201/2016.

I tentativi di elevare a principio assolutizzante il profitto risultano fuori asse rispetto ad un'interpretazione che si ispiri ai principi espressi nella Carta costituzionale tra i quali, come ampiamente detto nella prima parte di questo lavoro, quello lavoristico risulta essere quello centrale e condizionante³⁶: il lavoro è

strumento costituzionalmente necessario e privilegiato di un processo permanentemente aperto di emancipazione e di socializzazione dei consociati, che per ciò solo lo rende irriducibile alla mera dimensione economica (Benvenuti 2009, 12).

Quindi, anche se il lavoratore, in generale, non può invocare un diritto all'ινωνamovibilità rispetto al suo posto di lavoro, tuttavia, – stante il nesso profondo tra principi costituzionali e regole in materia di licenziamenti – ogni sacrificio richiesto al lavoratore rispetto al suo interesse alla stabilità del posto di lavoro deve essere 'giustificato'. Non si tratta, invero, soltanto di una mera giustificazione formale; si allude, invece, al fatto che la compromissione del lavoratore non può essere conseguente all'esercizio del potere datoriale, quello di recedere, che pur formalmente legittimo risulti abusivo³⁷.

Insomma, l'ampiezza del potere datoriale anche nel caso del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, non può essere esorbitante ed ultronea rispetto al suo principio fondativo (art. 41 Cost.). Non è in discussione, infatti, la libertà di iniziativa economica del datore al lavoro ma la riconduzione ad essa del maggior profitto per giustificare il sacrificio del lavoratore (Galvano 1982, 11).

Se il licenziamento non è più l'*extrema ratio* e ad esso si può ricorrere per avvantaggiare il datore nella massimizzazione del suo profitto, si legittimano, condotte abusive poiché disallineate rispetto ai principi costituzionali dai quali la materia è innervata³⁸ e finanche in contrasto con la più comune regola delle obbligazioni contenuta nel brocardo latino *cuius commoda eius et incommoda*.

³⁶ Con specifico riferimento alla disciplina dei licenziamenti Speciale (2017a, 14) afferma che: «La materia dei licenziamenti, infatti, è stata sempre considerata come espressione di quell'indirizzo di progressiva garanzia al diritto del lavoro previsto dagli art. 4 e 35 della Costituzione, che ha portato, nel tempo, ad introdurre temperamenti al potere di recesso del datore di lavoro, secondo garanzie affidate alla discrezionalità del legislatore, non solo quanto alla scelta dei tempi, ma anche dei modi di attuazione».

³⁷ Riconduce alla fattispecie dell'abuso del potere le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo, Carinci 2005, 126.

³⁸ Il licenziamento può certamente essere ricondotto alla libertà di iniziativa economica privata (art. 41, comma 1, Cost.). «Ma le limitazioni al potere di recesso non trovano fondamento soltanto nell'art. 4 della Costituzione o nel secondo e terzo comma dell'art. 41, ma devono essere rinvenute in tutte le disposizioni in materia di lavoro e nel superiore rilievo costituzionale sopra delineato. In tale ambito, si può certamente affermare «l'idea del carattere fondante del lavoro» e «la sua prevalenza rispetto alla libertà di iniziativa economica privata». Senza dimenticare che il riferimento alla sicurezza, libertà e dignità contenuto nel comma 2 dell'art. 41 determina «l'attrazione all'interno della Carta costituzionale di valori attinti dai pilastri portanti dell'esercizio dei diritti umani: valori che *in re ipsa* pongono argini d'ordine negativo all'esercizio e al libero dispiegarsi dell'iniziativa economica privata»» (Speciale 2017a, 130).

Infatti, in questo caso, non solo ridonderebbero a favore dell'imprenditore gli eventuali esiti favorevoli dell'attività ma questi ultimi potrebbero pregiudicare il lavoratore.

5. Rimedi civilistici e 'umanità' dei rapporti giuridici

Tirando le fila del ragionamento, si può osservare che il possibile utilizzo dell'abuso del diritto mostri quanto, superando la prospettiva tradizionale del vaglio di validità, il diritto possa riscoprire la sua inevitabile connessione ad un tessuto di premesse valoriali condivise, in mancanza del quale l'idea stessa di giuridicità sarebbe priva di senso. Proprio il contesto contemporaneo, magmatico e multiforme, impone di dare rilevanza al momento applicativo delle norme nella quali si saldano, in termini non sempre netti e definiti, la determinazione del fatto, la sua qualificazione giuridica e l'individuazione della regola o del principio ai quali ricondurre la soluzione del caso³⁹.

In generale, ma soprattutto laddove il legislatore volutamente lascia scoperti ampi ambiti di potere, sciogliendoli da qualsiasi vincolo o limite, il riconoscimento dello stesso non può esaurire la valutazione della legittimità; l'esercizio del potere deve essere considerato non già soltanto nella sua configurazione astratta ma soprattutto a posteriori, allargando il giudizio a tutte le circostanze di fatto.

Insomma, ricorrendo ad istituti di portata più generale, il Giudice ha a disposizione la possibilità di utilizzare correttivi, in una certa misura equitativi, al sistema regolativo, qualora questo non sia in grado di dare soddisfazione a tutti gli interessi sottesi alla relazione contrattuale, vieppiù quando questa si presenti evidentemente sbilanciata (in dottrina Rescigno 1963; Mengoni 1996; Navarretta 2009; Sacco 2001; Lipari 2016b).

In generale, proprio introducendo la sindacabilità da parte del Giudice nel concreto svolgersi del rapporto giuridico, le tecniche civilistiche – oltre all'abuso del diritto, si considerino la frode alla legge, le clausole di correttezza e buona fede, la dilazione dei termini di prescrizione, l'eccezione di inadempimento – rappresentano gli strumenti che possono colmare il divario che c'è tra l'uguaglianza formale e quella sostanziale tra le parti.

I rapporti di forza possono determinarsi nella realtà in modo difforme da quanto previsto asetticamente nella fattispecie legale o, comunque, gli effetti di ciò possono essere molto più rilevanti di quanto il legislatore abbia previsto o voluto prevedere⁴⁰. Il diritto, perciò, colto non soltanto nella sua dimensione prescrittiva può ben contraddire se stesso e 'colpire', nel caso del rapporto di lavoro, il lavoratore. La costituzionalizzazione della persona ed in particolare di quella che lavora, invece, suppone necessariamente una concezione dinamica

³⁹ Ovviamente questa posizione che riconosce, ed in qualche modo esalta, il ruolo determinante esercitato dai giudici nella lettura 'evolutiva' delle norme è contrastata da coloro che, invece, criticano la pretesa creativa da parte della giurisprudenza e che vedono nell'abuso del diritto una figura fumosa (Ferrajoli 2016, 13; Castronovo 2015, 87).

⁴⁰ Spesso, in questo, il legislatore insegue l'illusione di 'livellare' la complessità (Celano 2006, 1061).

della regola giuridica valutabile solo nel raccordo tra il presupposto enunciativo e la specificità della vicenda materiale.

Ciò posto, il Giudice acquista un ruolo decisivo nel verificare al termine del momento applicativo della fattispecie se le modalità effettive dell'esercizio di quel diritto non siano in grado di contraddire il principio in vista del quale l'attribuzione era avvenuta.

Quindi, anche con maggiore radicalità rispetto alla maggiore *mitezza* che ha sempre caratterizzato l'acuto pensiero di RDP, si può dire che ogni enunciato normativo deve essere raccordato ai principi che si ritiene siano fondanti dell'ordinamento positivo; ciò comporta che l'attribuzione del diritto non può mai essere considerata un punto di arrivo, dal momento che le modalità del suo esercizio vanno sempre valutate in concreto per la loro incidenza sul tessuto complessivo dei rapporti ai quali i principi sono sottesi (Rodotà 1967, 83).

In questo senso, l'interprete può aspirare ad introdurre dosi di 'umanità' nella regolazione giuridica, umanizzando così i rapporti tra le parti, ridotti a puri rapporti di forza; a questo possono contribuire le scintille improvvise di cui, per esempio, è capace, a saperlo e volerlo maneggiare, l'abuso del diritto.

Riferimenti bibliografici

- Afferni, G., Roppo, V. 2006. "Dai contratti finanziari al contratto in genere: due punti fermi della Cassazione su nullità virtuale e responsabilità precontrattuale", (nota a Cass. n° 19024/2005). *Danno e responsabilità*, 1.
- Agnino, F. 2009. *Clausola penale e tutela del consumatore*. Milano: Giuffrè.
- Aidlass (a cura di). 2015. *Clausole generali e diritto del lavoro. Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro, Roma, 29-30 maggio 2014*. Milano: Giuffrè.
- Alpa, G. 2015. "Appunti sul divieto dell'abuso del diritto in ambito comunitario e sui suoi riflessi negli ordinamenti degli Stati Membri." *Contratto e impresa*, 2, 245 sgg.
- Balletti, Emilio. 2018. "I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto". *Il diritto del mercato del lavoro*.
- Barcellona, E. 2011. "Buona fede e abuso del diritto di recesso ad nutum tra autonomia privata e sindacato giurisdizionale." *Giurisprudenza commerciale*, II, 2, 295 sgg.
- Bellomo, S. 2015. "Autonomia collettiva e clausole generali." In *Clausole generali e diritto del lavoro. Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro, Roma, 29-30 maggio 2014*, a cura di Aidlass. Milano: Giuffrè.
- Benvenuti, M. 2009. "Lavoro (principio costituzionale del)." In *Enciclopedia Giuridica Treccani*, XVIII, Roma: Istituto della Enciclopedia Italiana.
- Bianca, C.M. 1983. "La nozione di buona fede quale regola di comportamento contrattuale." *Rivista di diritto civile*, I.
- Brun, S. 2012. *Il licenziamento economico tra esigenze dell'impresa e interesse alla stabilità*, Padova: Cedam.
- Busnelli, F.D. 2011. "Note in tema di buona fede ed equità." *Rivista di diritto civile*, 5, I.
- Calcaterra, L. 2008. *La giustificazione oggettiva del licenziamento tra impossibilità sopravvenuta e eccessiva onerosità*, Napoli: Editoriale Scientifica.
- Campanella, P. 2015. "Clausole generali e obblighi del prestatore di lavoro." In *Clausole generali e diritto del lavoro. Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro, Roma, 29-30 maggio 2014*, a cura di Aidlass. Milano: Giuffrè.

- Carinci, F. 2007. "Diritto privato e diritto del lavoro: uno sguardo dal ponte." <https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/20111025052621_carinci_n54-2007itpdf.pdf>.
- Carinci, M.T. 2005. "Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato." In *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, diretto da Francesco Galgano, XXXVI, Padova: Cedam.
- Caruso, B. 2017. "La fattispecie "giustificato motivo oggettivo di licenziamento tra storie e attualità." <https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/20170329-030745_caruso_n323-2017itpdf.pdf>.
- Caruso, B., Del Punta, R., Treu, T. 2020. "Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile." <https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/OurUsers/Manifesto_Caruso_Del_Punta_Treu.pdf>.
- Caruso, B., Del Punta, R., Treu, T. 2023. "Il Diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il manifesto". <https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/OurUsers/Manifesto_Caruso_Del_Punta_Treu_2023.pdf>.
- Castronovo, C. 1981. "Diritto privato generale e diritti secondi. Responsabilità civile e impresa bancaria." *Jus*.
- Castronovo, C. 2015. *Eclissi del diritto civile*, Milano: Giuffrè.
- Cazzetta, G. 2009. "Giuslavoristi e costruzione della memoria nell'Italia repubblicana." In *Diritti e lavoro nell'Italia repubblicana*, a cura di Gian G. Balandi, e Giovanni Cazzetta. Milano: Giuffrè.
- Cazzetta, G. 2012. "Responsabilità civile e abuso del diritto tra Otto e Novecento." In *L'abuso del diritto. Teoria, storia e ambiti disciplinari*, a cura di Vito Velluzzi. Pisa: Edizioni ETS.
- Celano, B. 2006. "Principi, regole, autorità. Considerazioni su M. Atienza, J. Ruiz Manero. Illeciti atipici." *Europa e diritto privato*, 3, 1061 sgg.
- Cessari, Aldo. 1967. "Tradizione e rinnovamento nel diritto del lavoro." *Rivista di diritto del lavoro*, I.
- Cester, C. 2017. "Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e difficoltà economiche: a proposito di una recente presa di posizione della Corte di Cassazione." *RIDL*, 36, 2, I, 153 sgg.
- Cicu, A., Messineo, F. 1984. diretto da. *Trattato di diritto civile e commerciale*. Milano: Giuffrè, XVI, II.
- De Giovanni, Biagio. 1958. *Fatto e valutazione nella teoria del negozio giuridico*, Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
- De Luca Tamajo, R. 2016. "Jobs Act e cultura giuslavoristica." *Diritti Lavori Mercati*, 1.
- Del Punta, Riccardo. 1997. "L'abuso nel diritto del lavoro." In *Diritto privato*, a cura di AA.VV. Padova: Cedam.
- Del Punta, R. 2001. "L'economia e le ragioni del diritto del lavoro." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 3.
- Del Punta, R. 2002a. "Fra terra e mare: il diritto del lavoro nella globalizzazione". *Rivista di diritto costituzionale italiana e comparato*.
- Del Punta, R. 2002b. "Ragioni economiche, tutela dei lavori e libertà del soggetto.", rel., AIDLASS – Napoli 3-4.5.2022 su "Sviluppo e occupazione tra europeismo e localismi." *RIDL*, I.
- Del Punta, R. 2016. "Sì al dialogo con gli economisti (meglio ancora se reciproco)." <www.pietroichino.it>.

- Del Punta, R. 2017. "I diritti fondamentali e le trasformazioni del diritto del lavoro." https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/20170801084818_delpunta_n333-2017itpdf.pdf >.
- Del Punta, R. 2019, "Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato." < <https://aei.pitt.edu/102774/1/395.pdf>>.
- Del Punta, R. 2022a. "I valori del diritto del lavoro." In *Valori e tecniche del diritto del lavoro*, a cura di Riccardo Del Punta. Firenze: Firenze University Press.
- Del Punta, R. (a cura di). 2022b. *Valori e tecniche del diritto del lavoro*. Firenze: Firenze University Press.
- Di Majo, A. "Delle obbligazioni in generale." In *Commentario del Codice Civile*, a cura di Giuseppe Branca, e Antonio Scialoja. Bologna: Zanichelli.
- Ferrajoli, L. 2016. "Contro la giurisprudenza creativa." *Questione Giustizia*, 4, 13 sgg.
- Ferraresi, M. 2016. *Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Dalla legge 604 del 1966 al contratto a tutele crescenti*, Torino: Giappichelli.
- Ferraro, G. (a cura di). 2003. *Sviluppo e occupazione nell'Europa federale*. Milano: Giuffrè.
- Ferri, G.B. 2001. *Il negozio giuridico*. Padova: Cedam.
- Franzoni, M. "Degli effetti del contratto, II, Integrazione del contratto: suoi effetti reali e obbligatori." In Schlesinger, Piero. diretto da. 1999. *Il codice civile. Commentario*. Milano: Giuffrè.
- Galgano, F. 1982. "Sub art. 41." In *Commentario della Costituzione. Rapporti economici. Tomo II Art. 41-44 Costituzione*, a cura di Giuseppe Branca, Bologna Roma: Zanichelli e Roma Società Editrice del Foro Italiano.
- Galgano, F. 2011. "Qui suo iure abutitur neminem laedit?" *Contratto e impresa*, 2, 311 sgg.
- Gambaro, A. 1988. "Abuso del diritto II) Diritto comparato e straniero" *Enciclopedia Giuridica*, Roma: Treccani, I.
- Gazzoni, F. 1970. *Equità e autonomia privata*. Milano: Key Editore.
- Gazzoni, F. 2015. *Manuale di diritto privato*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
- Gentili, A. 2009. "Abuso del diritto, giurisprudenza tributaria e categorie civilistiche." *Ianus*, 1, 10 sgg.
- Giorgianni, V. 1963. *L'abuso del diritto nella teoria della norma giuridica*. Milano: Giuffrè.
- Ichino, P. 2002. "Sulla nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento." *RIDL*, 21, 4, 473 sgg.
- Lambertucci, P. 2016. "I poteri del datore di lavoro nello Statuto dei lavoratori dopo l'attuazione del c.d. "Jobs Act" del 2015: primi spunti di riflessione." *Argomenti di diritto del lavoro*, I.
- Lettieri, N., Marini, G., Merone, G. 2014. *L'abuso del diritto nel dialogo tra corti nazionali ed internazionali*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
- Lipari, N. 2016a. "Ancora sull'abuso del diritto. Riflessioni sulla creatività della giurisprudenza." *Questione Giustizia*, 4, 33 sgg.
- Lipari, N. 2016b. "Dottrina e giurisprudenza quali fonti integrate del diritto." *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 70, 4: 1153 sgg.
- Lisi, P. 2010. "Clausola di recesso ad nutum e sindacato del giudice sul regolamento contrattuale, tra buona fede e abuso del diritto." In *Diritto vivente e sensibilità dell'interprete*, a cura di M. C. Nanna, 243 sgg. Bari: Cacucci.
- Loi, P. 2016. *Il principio di ragionevolezza e proporzionalità nel diritto del lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Losurdo, F. 2011. *Il divieto dell'abuso del diritto nell'ordinamento europeo. Storia e giurisprudenza*. Torino: Giappichelli.

- Loy, G. 2015. "Diritto del lavoro e nozioni a contenuto variabile." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*.
- Macario, F. 2009. "Recesso ad nutum e valutazione di abusività nei contratti tra imprese: spunti da una recente sentenza della Cassazione." *Corriere giuridico*, 1577 sgg.
- Martines, M.P. 2006. *Teoria e prassi sull'abuso del diritto*. Padova: Cedam.
- Mazzoni, G. 1956. "Certezza del diritto e autonomia privata nell'odierno diritto del lavoro." *Il diritto nell'economia*.
- Mazzotta, O. 1994. *Diritto del lavoro e diritto civile. I temi di un dialogo*. Torino: Giappichelli.
- Mengoni, L. 1985. *Diritto e valori*. Bologna: il Mulino.
- Mengoni, L. 1986. "Spunti per una teoria delle clausole generali". *Rivista critica di diritto privato*.
- Mengoni, L. 1990. "Diritto civile". In Mengoni, Luigi, Proto Pisani, Andrea e Andre, Orsi Battaglini. "L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile, diritto processuale civile, diritto amministrativo." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, I.
- Mengoni, L., Proto Pisani, A., Orsi Battaglini, A. 1990. "L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile, diritto processuale civile, diritto amministrativo". *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, I.
- Messina, M. 2004. *L'abuso del diritto*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
- Nanna, M.C. (a cura di). 2010. *Diritto vivente e sensibilità dell'interprete*, Bari: Cacucci.
- Napoli, M. 1998. "Il lavoro e le regole. C'è futuro per il diritto del lavoro?" *Jus*.
- Napoli, M. 2002a. "Elogio della stabilità." *Quaderni di diritto del Lavoro e delle relazioni industriali*, 1, 9 sgg.
- Napoli, M. 2002b. *Lavoro, diritto, mutamento sociale (1997-2001)*. Torino: Giappichelli.
- Natoli, U. 1984. "L'attuazione del rapporto obbligatorio. Il comportamento del debitore." In *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da Antonio, Cicu e Francesco Messineo. Milano: Giuffrè, XVI, II.
- Natullo, G. 2017. "La Cassazione limita il controllo del giudice sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo." *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2, 257 sgg.
- Navarretta, E. 2009. "Il diritto non iure e l'abuso del diritto." In *Diritto civile, IV, Attuazione e tutela dei diritti, III, La responsabilità e il danno*, diretto da Nicolò Lipari e, Pietro Rescigno, 260 sgg., Milano: Giuffrè.
- Nogler, L. 2007. "La disciplina dei licenziamenti individuali nell'epoca del bilanciamento tra i "principi" costituzionali." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 29, 116, 593 sgg.
- Nogler, L. 2013. "(Ri)scoprire le radici giuslavoristiche del "nuovo" diritto civile." *Europa e diritto privato*, 4.
- Nuzzo, V. 2012. *La norma oltre la legge. Causali e forma del licenziamento nell'interpretazione del giudice*, Napoli: Satira Editrice.
- Palmieri, A., Pardolesi, R. 2010. "Della serie "a volte ritornano": l'abuso del diritto alla riscossa." *Foro italiano*, I, 85 sgg.
- Pandimiglio, M. 2011. "L'abuso del diritto nei Trattati di Nizza e Lisbona." *Contratto e impresa*, 1076 sgg.
- Pardolesi, R. 2014. "Un nuovo super-potere giudiziario: la buona fede adeguatrice e demolitoria." *Foro italiano*, I.
- Persiani, M. 2009. "Diritto privato e diritto del lavoro". *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 4-5, I.

- Persiani, M. 2017. "Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e autonomia dal punto di vista giuridico." *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 22, 1, 133 sgg.
- Perulli, A. 2005. "Razionalità e proporzionalità nel diritto del lavoro." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*.
- Perulli, A. 2007. "Diritto del lavoro e diritto dei contratti". *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1.
- Perulli, A. 2008. "Il licenziamento per motivi economici: spunti comparati e prospettive di riforma." In *Ragioni del licenziamento e formazione culturale del giudice del lavoro*, a cura di Oronzo Mazzotta, 55 sgg., Torino: Giappichelli.
- Perulli, A. 2016. "L'idea di diritto del lavoro, oggi." *Lavoro e diritto*, 1.
- Perulli, A. 2017. "Giustificato motivo oggettivo, soppressione del posto e "paradigma" del diritto del lavoro." In *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: giurisprudenza e dottrina a confronto*, a cura di Adalberto Perulli, 85 sgg., Torino: Giappichelli.
- Pessi, R. 2015. "I licenziamenti individuali per motivi economici." In *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Aa.Vv., II, 769 sgg., Bari: Cacucci Editore.
- Rescigno, P. 1963. "L'abuso del diritto." *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*.
- Rescigno, P. 1998. *L'abuso del diritto*. Bologna: il Mulino.
- Rescigno, P. 2010. "'Forme" singolari di esercizio dell'autonomia collettiva (i concessionari italiani della Renault)." *Contratto e impresa*, 2, 589 sgg.
- Restivo, C. 2007. *Contributo ad una teoria dell'abuso del diritto*. Milano: Giuffrè.
- Restivo, C. 2010. "Abuso del diritto e autonomia privata. Considerazioni critiche su una sentenza eterodossa." *Rivista critica di diritto privato*, 341 sgg.
- Rodotà, S. 1967. "Ideologie e tecniche della riforma del diritto civile." *Rivista del Diritto Commerciale*, 3-4, 83 sgg.
- Rodotà, S. 1969. *Le fonti di integrazione del contratto*. Milano: Giuffrè.
- Rodotà, S. 1981. *Il terribile diritto. Studi sulla proprietà privata*. Bologna: il Mulino.
- Rodotà, S. 1987. "Il tempo delle clausole generali." *Rivista critica di diritto privato*.
- Romeo, C. 2009. "Recesso ad nutum e abuso del diritto." *Contratti*, 1009 sgg.
- Rotondi, F. 1923. "L'abuso del diritto." *Rivista di diritto civile*.
- Sacco, R. 2001. "L'esercizio e l'abuso del diritto." In *Il diritto soggettivo*, Guido Alpa e Michele Graziadei, Attilio Guarneri e Ugo Mattei e Pier Giuseppe Monateri e Rodolfo Sacco, 281 sgg., Torino: Utet.
- Salerno, F. 2010. "Abuso del diritto, buona fede, proporzionalità: i limiti del diritto di recesso in un esempio di jusdicere 'per principi'." *Giurisprudenza italiana*, 809 sgg.
- Santoro Passarelli, F. 1953. "Lineamenti attuali del diritto del lavoro." *Rivista di diritto del lavoro*, 1.
- Santoro Passarelli, G. (a cura di). 1992. *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*. Torino: Giappichelli.
- Santoro Passarelli, G. 2017. "Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo: dalla ragione economica alla ragione organizzativa." *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 25, 5, 429 sgg.
- Schlesinger, P (diretto da). 1999. *Il codice civile. Commentario*. Milano: Giuffrè.
- Schmitt, C. 1967. *Die Tyrannei der Werte*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schmitt, C. 2008. *La tirannia dei valori. Riflessioni di un giurista sulla filosofia dei valori*. Milano: Adelphi.
- Scognamiglio, C. 1960. "La specialità del diritto del lavoro." *Rivista giuridica del lavoro*, 1.
- Scognamiglio, Claudio. 2014. "Il diritto civile e del lavoro ancora a confronto." *RIDL*, 1.
- Simitis, S. 2001. "Diritto privato e diseguaglianza sociale: il caso del rapporto di lavoro." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*.

- Speziale, V. 2016. "La mutazione genetica del diritto del lavoro." *Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati*, 2.
- Speziale, V. 2017a. "Il giustificato motivo oggettivo: extrema ratio o "normale" licenziamento economico?" In *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, a cura di Adalberto Perulli, 119 sgg., Torino: Giappichelli.
- Speziale, V. 2017b. "La mutazione genetica del diritto del lavoro." < https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/20170323114243_speziale_n322-2017itpdf.pdf >.
- Suppiej, G. 1982. *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)*. Padova: Cedam.
- Vallebona, A. 2010. "L'abuso del diritto del lavoratore." In *Colloqui giuridici del lavoro*, a cura di Antonio Vallebona, suppl. Mass. giur. lav. Milano: Il Sole 24 ore.
- Varva, S. 2015. *Il licenziamento economico. Pretese del legislatore e tecnica di giudizio*, Torino: Giappichelli Editore.
- Velluzzi, V. (a cura di). 2012. *L'abuso del diritto. Teoria, storia e ambiti disciplinari*. Pisa: Edizioni ETS.
- Vettori, G. 2010. "L'abuso del diritto. Distingue frequenter." *Obbligazioni e contratti*, 168 sgg.
- Viola, F. 2007. "La legalità del caso." In *La Corte costituzionale nella costruzione dell'ordinamento attuale. Principi fondamentali, Atti del 2° convegno nazionale della Sisdic (Capri, 18-20 aprile 2006)*, a cura di AA.VV., 315 sgg. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, I.
- Zoli, C. 1997. "Subordinazione e poteri dell'imprenditore tra organizzazione, contratto e contropotere." *Lavoro e diritto*, 2, 241 sgg.
- Zoli, C. 2005. "Tutela in forma specifica e controllo dei poteri del datore di lavoro". In *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, a cura di AA.VV., 1783 sgg. Padova: Cedam, II.
- Zoli, C. 2008. "I licenziamenti per ragioni organizzative: unicità della causale e sindacato giudiziale." *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 13, 1, 31 sgg.
- Zoli, C. 2015. "I licenziamenti per giustificato motivo oggettivo dalla legge n. 604 del 1966 al d.lgs. n. 23 del 2015." *Quaderni di Argomenti di diritto del lavoro*, 14, 75 sgg.