

Irene Zoppoli

Il recesso responsabile del creditore nei contratti di lavoro

**Diritto
del Lavoro**

NEI SISTEMI GIURIDICI NAZIONALI,
INTEGRATI E TRANSNAZIONALI

Collana fondata da Giuseppe Pera
Diretta da Franco Liso, Luca Nogler
e Silvana Sciarra

FRANCOANGELI

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con **Adobe Acrobat Reader**



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile **con Adobe Digital Editions**.

Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



Collana fondata da Giuseppe Pera

*Diretta da Franco Liso, Luca Nogler e
Silvana Sciarra*

Comitato scientifico: Maria Vittoria Ballestrero (Università di Genova) – Luisa Corazza (Università del Molise) – Nicola Countouris (University College London) – Riccardo Del Punta (Università di Firenze) – Bruno De Witte (University of Maastricht) – Maximilian Fuchs (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt) – Antonio Lo Faro (Università di Catania) – Magdalena Nogueira Guastavino (Universidad Autónoma de Madrid) – Paolo Pascucci (Università di Urbino) – Roberto Pessi (Università Luiss Guido Carli) – Roberto Romei (Università di Roma 3) – Valerio Speciale (Università di Pescara) – Quanxing Wang (Shanghai University of Finance and Economics)

Redazione: Maria Paola Aimo (Università di Torino) – Matteo Borzaga (Università di Trento) – Orsola Razzolini (Università di Genova)

I contributi pubblicati sono sottoposti a referaggio anonimo "double blind"

Con l'integrazione innescata dalla globalizzazione dei mercati economici e finanziari, il diritto del lavoro è entrato dovunque in una fase di ripensamento dei propri presupposti sistematici e valoriali. I sistemi nazionali tendono a integrarsi in quelli sovranazionali e si affermano nuove relazioni transnazionali, che richiedono di essere individuate, analizzate e regolamentate con strumenti vincolanti e non. La prestigiosa Collana di diritto del lavoro, già diretta dall'indimenticato Giuseppe Pera, viene così riattivata in un contesto che presenta forti elementi di novità, sia dal punto di vista dei fenomeni regolati, sia delle risposte regolative, sia della metodologia d'analisi.

La Collana, aperta a contributi relativi a tutti i sistemi giuridici, intende favorire il confronto con le nuove prassi internazionali e con l'analisi economica, nella prospettiva di misurare le conseguenze delle diverse scelte regolative. I direttori auspicano che il confronto tra sistemi nazionali di diritto del lavoro possa essere il frutto di analisi comparate metodologicamente corrette, aperte all'analisi del contesto socio-economico, culturale e antropologico di riferimento.

Nella consapevolezza che il diritto del lavoro oggi non possa prescindere da un dialogo sistematico con le altre discipline giuridiche, né da un confronto con l'evoluzione del pensiero giuridico nel contesto europeo e "mondiale", la Collana intende ospitare contributi di studiosi non solo italiani ed è aperta alla prospettiva di pubblicazioni in lingue diverse. Per raggiungere questi obiettivi, la Collana ospita nel comitato scientifico studiosi di varie nazionalità, in modo che siano rappresentate le culture accademiche delle differenti parti del pianeta.

La Collana vuole, inoltre, contribuire a un'esigenza di rinnovamento che è ormai ampiamente avvertita nell'accademia italiana e dedica la massima attenzione alla verifica della qualità dei prodotti scientifici, utilizzando rigorosi criteri di valutazione.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità

Irene Zoppoli

Il recesso responsabile del creditore nei contratti di lavoro



Volume pubblicato con il contributo del Dipartimento di Diritto, Economia, Management e Metodi quantitativi – Università degli Studi del Sannio di Benevento

Copyright © 2022 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Premessa: l'individuazione del problema da indagare	pag.	7
1. Il diritto secondo: quale sistema speciale?	»	11
1. "Tendenza universalizzante" tra fattispecie e rimedi	»	11
2. La disciplina del licenziamento per ragioni economiche	»	16
2.1. Le regole sul <i>repêchage</i>	»	21
2.2. L'utilità della comparazione con il sistema francese: <i>reclassement</i> e formazione continua	»	24
3. Ragioni oggettive e disciplina del recesso nel contratto di lavoro autonomo	»	29
4. Segue. Il modello d'oltralpe: <i>il travailleur économiquement dépendant</i>	»	32
5. Il sistema sanzionatorio del licenziamento in violazione delle regole sul <i>repêchage</i>	»	37
5.1. Il paradosso di una maggiore protezione per specifici contratti di lavoro autonomo	»	39
5.2. Le simmetrie nell'indagine comparata tra <i>sécurisation de l'emploi</i> e il risveglio del licenziamento abusivo	»	45
6. L'estinzione del vincolo negoziale: discipline rispondenti ai principi di selettività e gradualità?	»	52
2. Il diritto primo tra recesso abusivo e disciplina della subfornitura. Il modello dei <i>Life Time Contracts</i>	»	55
1. Diritto del lavoro e diritto civile: autosufficienza scientifica vs convivenza cooperativa. Il sistema italiano	»	55
2. Segue. Diritto del lavoro e diritto civile: il sistema francese	»	62
3. Il ponte civilistico dell'abuso del diritto	»	64
4. L'interruzione arbitraria delle relazioni commerciali	»	67
5. Segue. Le potenzialità dell'ipotesi della <i>rupture brutale de la relation commerciale établie</i>	»	71
6. Il secondo ponte civilistico: il principio di effettività tra tutela per equivalente e tutela in forma specifica	»	79

7. <i>Life Time Contracts</i> : la durata e la persona	pag. 83
7.1. La nozione di contratto di durata e la teoria dei <i>relational contracts</i>	» 89
7.2. Il lavoratore autonomo economicamente dipendente	» 92
8. La nozione europea di lavoratore	» 97
9. <i>Life Time Contracts</i> e tendenza universalizzante	» 103
10. Segue. Una duplice dimensione: costituzionale e contrattuale	» 105
11. Il principio n. 11 dei <i>Life Time Contracts</i> in materia di recesso	» 112
3. I principi costituzionali: acquisizioni, interpretazioni e deleghe legislative	» 117
1. L'ambito soggettivo di tutela nel prisma dell'esistenza dignitosa	» 117
2. La non arbitrarietà del recesso	» 121
3. Il principio di stabilità del lavoro tra presupposti sostanziali e rimedi processuali nella più recente giurisprudenza costituzionale	» 124
4. La "disciplina" europea del licenziamento individuale	» 134
4. Verso una disciplina comune dei contratti di lavoro: il recesso responsabile	» 143
1. Una disciplina comune del recesso secondo una visione di sistema	» 143
2. Il controllo di abusività in senso modale	» 145
3. Segue. Il "blocco dei licenziamenti" in tempi di Covid-19: esempio, seppur eccezionale, di una logica antiabusiva	» 150
4. La cooperazione nei contratti di durata: la preferenza per l'adeguamento del rapporto	» 152
4.1. Recesso nei contratti di lavoro e graduabilità della cooperazione. Lo statuto del <i>repêchage</i>	» 154
4.2. Il recesso non arbitrario dai contratti di lavoro autonomo	» 157
5. Ragionando <i>de iure condendo</i> intorno ai rimedi: la "reintegrazione temporanea"	» 159
Abbreviazioni	» 163
Bibliografia	» 167

L'individuazione del problema da indagare

L'estinzione del vincolo negoziale in virtù di una decisione unilaterale di una delle parti contrattuali, giustificata da motivazioni indipendenti dalla condotta del debitore-lavoratore, costituisce un tema dal forte impatto assiologico e sistematico. Vi è da sottolineare che l'indagine si colloca sul piano che per i giuslavoristi viene definito dalle ragioni oggettive, il che rimanda al concetto di *responsabilità*, centrale nel titolo della ricerca.

La questione ruota intorno a tre nuclei normativi: la disciplina legislativa speciale che riguarda il contratto di lavoro subordinato (per i civilisti più accreditati¹ “diritto secondo”) e il lavoro autonomo (come regolamentato in origine solo all'interno del codice civile e, in tempi più recenti, ad opera di interventi normativi *ad hoc*); la disciplina di diritto comune che si dispiega intorno alle regole generali del vincolo negoziale e del recesso delle parti; e, infine, i principi costituzionali concernenti la libertà d'iniziativa economica comprensiva dell'autonomia contrattuale e il diritto al lavoro fino ad oggi circoscritto al lavoratore subordinato ma in grado, secondo una consistente opinione dottrinale², di ricomprendere nel proprio cono d'ombra anche una parte di lavoro autonomo.

L'ultimo rilievo giustifica l'ottica adottata in questo studio di considerare, se non unitariamente, almeno contemporaneamente la disciplina del contratto di lavoro sia subordinato sia autonomo per saggiare fino in fondo la possibilità, anzi la necessità, di rintracciare motivi e strumenti di fondo comuni per generalizzare la regola del recesso basato su ragioni economiche come misura di *extrema ratio*.

Gli interrogativi alla base della ricerca possono essere, quindi, riassunti nei seguenti termini: esistono ragioni che rendono opportuna una trattazione comune di discipline che concernono mondi che differiscono tra loro sia per

¹ Castronovo, 2006, 397 ss.

² Si veda, in particolare, Ichino, 2000, 21; Nogler, 2007, 611; Romei, 2017, 103; Casillo, 2020, 221 ss.; Martelloni, 2022, 399 ss.; Perulli, Treu, 2022.

l'individuazione dei soggetti di riferimento sia per le caratteristiche della fattispecie estintiva? È opportuno e possibile mettere a fuoco alcuni criteri che, secondo una visione di sistema, devono orientare la costruzione delle tutele nella fase estintiva del rapporto contrattuale di lavoro, e non solo?

All'interno del primo dei tre nuclei normativi richiamati, l'indagine dovrà verificare termini e stato della tendenza alla cosiddetta universalizzazione delle tutele, intendendosi con tale locuzione il processo di allargamento del perimetro soggettivo di applicazione delle discipline giuslavoristiche oltre la tradizionale fattispecie della subordinazione. Occorrerà capire, rispetto a questo *trend*, come si collocano le vigenti discipline in materia di estinzione del vincolo negoziale. A tale scopo, da un lato, verrà esaminata la normativa specifica in materia di licenziamento dei lavoratori subordinati per giustificato motivo oggettivo *ex art. 3, l. 15 luglio 1966, n. 604*, con particolare riguardo al cosiddetto *repêchage*; dall'altro lato, si analizzerà il recesso dai contratti di lavoro autonomo alla luce della *l. 22 maggio 2017, n. 81*.

Questa prospettiva dovrà essere affiancata da un'indagine sul secondo nucleo normativo e, quindi, dal confronto con le categorie proprie del diritto civile. Interrogarsi sulla necessità di un dialogo più strutturato tra il diritto del lavoro e il diritto civile è, infatti, funzionale a una visione di sistema e allo sviluppo delle discipline dei contratti di lavoro secondo un canone di coerenza ordinamentale.

Si anticipa fin d'ora che un contributo fondamentale per la prospettazione di soluzioni regolative comuni a tutti i contratti di lavoro continuativi sarà fornito, poi, dalla valorizzazione del dibattito civilistico in materia di contratti di durata, ispirandosi anche a elaborazioni sovranazionali interdisciplinari (il riferimento è ai *Life Time Contracts* ideati dall'*International Social Contract Group*) tese al riconoscimento di obblighi di cooperazione nelle relazioni contrattuali durature e di particolare rilevanza per il contraente-persona.

Qualsiasi discorso sull'individuazione di possibili risposte (regole) comuni non può però prescindere dal terzo nucleo rappresentato dalla cornice costituzionale; qui si dovrà porre particolare attenzione alla più recente giurisprudenza e anche alla dimensione sovranazionale. Quali sono i principi in gioco? Mutano in relazione al lavoro subordinato e a quello autonomo continuativo? Qual è il corretto bilanciamento tra gli stessi? Questi sono gli interrogativi di fondo ai quali si dovrà fornire una risposta, connotando anzitutto le opzioni interpretative proposte dal punto di vista del bilanciamento tra i valori costituzionali interessati.

L'analisi sui tre nuclei normativi accennati si avvarrà della comparazione con il sistema francese, da tempo individuato dalle più attendibili analisi

comparate³ sul licenziamento economico come un termine di confronto particolarmente interessante per la presenza di alcune dinamiche simili a quelle dell'ordinamento giuridico italiano⁴, a volte ancor più esasperate, a volte risolte con soluzioni a cui guardare.

Occorre sottolineare che della comparazione saranno presenti virtù e rischi tipici. Ad essa si riconosce, infatti, il pregio di “aiutare a conoscere gli altri e quindi meglio noi stessi”⁵: una simile affermazione non può essere più vera quando gli ordinamenti che si analizzano presentano forti somiglianze. È, tuttavia, questa una condizione di partenza che comunque non mette al riparo da un rischio insito nel metodo comparato, ossia il ricorso semplicistico al *legal transplant*⁶ con una noncuranza delle specificità dei singoli contesti giuridici. Il *legal transplant* identifica “il trasferimento di una norma o di un sistema di norme da un paese ad un altro”⁷: il pericolo di un improprio suo utilizzo si amplifica nell'attuale epoca della globalizzazione in cui non si può più parlare di modelli giuridici da confrontare, bensì di sistemi giuridici nazionali in trasformazione che sempre più interagiscono con un ordinamento multilivello⁸.

Si intende, allora, servirsi della comparazione – o meglio della microcomparazione – al fine minimo cui essa tende, l'approfondimento della conoscenza dei diversi modelli: è una scelta indotta innanzitutto dal tema specifico da trattare, ossia il recesso, privo di una regolamentazione europea uniforme. Sicché, la disciplina italiana e quella francese in tema di recesso dai contratti di lavoro (quanto detto sinora è sufficiente a giustificare la scelta di una terminologia neutra rispetto al più caratterizzante termine “licenziamento”) verranno analizzate al fine di sottolinearne conformità e scostamenti in una più ampia ottica “culturale” di progressivo avvicinamento delle discipline. Va detto che proprio quest'ottica è parsa sufficiente a spiegare la comparazione limitata all'ordinamento francese, che, si vedrà, accomunerà anche l'indagine sul piano sovranazionale.

³ Zachert, 2004, 74.

⁴ I numerosi punti di contatto tra i due sistemi giuridici che verranno evidenziati giustificano la scelta dell'indagine comparata con riguardo all'ordinamento francese, sebbene non si ignori l'esistenza di sistemi giuridici europei ben più vicini ad una concezione forte del licenziamento come *extrema ratio*, tra cui, innanzitutto, l'ordinamento tedesco (si rinvia a Santagata, 2012, 558; Fan, 2014, 339; Grivet- Fetà, 2014, 93 ss.) oppure l'ordinamento norvegese (si veda Durante, 2017, 531 ss.).

⁵ Zoppoli L., 2019b, 834.

⁶ Kahn Freund, 1974, 37 ss.

⁷ Watson, 1974. Per una ricognizione sul tema v. Mosquera Valderrama, 2004, 261 ss.

⁸ Treu, 2016, 350 ss.

1. Il diritto secondo: quale sistema speciale?

1. “Tendenza universalizzante” tra fattispecie e rimedi

Guardando ai caratteri del diritto del lavoro attuale apparirà evidente come la decisione di riflettere parallelamente sul recesso dai contratti di lavoro subordinato e dai contratti di lavoro autonomo non sia una scelta, ma un obbligo imposto dalla diffusione di quella che potrebbe definirsi la “tendenza universalizzante”.

Negli ultimi anni il diritto del lavoro, infatti, sta vivendo un’epoca di profonda trasformazione, o forse, più precisamente, un’altra fase di una lunga trasformazione¹, sia in relazione a categorie e istituti tradizionali sia rispetto al perimetro soggettivo di interesse giuslavoristico.

Più esplicitamente, focalizzando l’attenzione sulla questione cruciale della fattispecie, da un lato, si osserva un cambiamento che interessa i rapporti di lavoro subordinato con l’innesto di possibili dosi di autonomia nell’esecuzione della prestazione²; dall’altro lato, è in aumento l’attenzione per i lavoratori autonomi³, che da soggetti in grado di autotutelarsi nel mercato e nei rapporti di lavoro, in quanto tali affidati alle regole del diritto comune, si stanno rivelando parti di un variegato panorama⁴ all’interno del quale è possibile individuare contraenti affetti da profili di debolezza e meritevoli di specifiche tutele.

¹ V. Corazza, Romei, 2014; Speciale, 2016c; Caruso, Del Punta, Treu, 2020a; G. Santoro Passarelli, 2021.

² Ci si riferisce, in particolare, allo *smart working*, che, al di là dell’emergenza pandemica, si avvia ad essere un modello di lavoro particolarmente utilizzato nel prossimo futuro (v. Carinci M.T., Ingrao, 2021), così come anche al cd. *platform work* (Ichino, 2021a). Sul tema senza pretesa di esaustività, v. Ballestrero, 2020; Gaeta, 2020; Novella, 2020; Pallini, 2020; Razzolini, 2020b.

³ Tra tanti v. Giubboni, 2017b, 471 ss.; Quadri, 2017, 489 ss.; Santoro Passarelli G., 2017a, 369 ss.; Alaimo, 2018, 589 ss.; Canavesi, 2018, 685 ss.; Fiorillo, Perulli, 2018; Loi, 2018b, 843 ss.; Zilio Grandi, Biasi, 2018.

⁴ Scarpelli, 2020b, 230.

Tale processo metamorfico, che per alcuni versi accorcia le distanze tra le fattispecie, rende sempre più urgente una riflessione di sistema che riporti il giurista, e il legislatore soprattutto, alle origini. La domanda primordiale che si impone è: chi è il soggetto verso cui è opportuno dirigere le tutele giuslavoristiche?

Che sia una domanda solo in parte propria di questi tempi lo si ricava dall'esistenza di una molteplicità di progetti, normativi e dottrinali, sulla necessità di un'estensione delle tutele oltre la tradizionale subordinazione.

È a questi fini utile passare in rassegna, tramite un criterio cronologico, le principali elaborazioni, sia nazionali sia sovranazionali, che si sono orientate nel senso di assicurare forme di tutela a “chi lavora” *tout court*. Sono plurime, infatti, le forme in cui quest'indirizzo interpretativo e regolativo si è concretizzato. Ciascun percorso si caratterizza per differente complessità e maturità dell'elaborazione scientifica; senza pretesa di esaustività, si segnalano le seguenti prospettazioni⁵.

Tra le teorie di autorevoli esponenti della dottrina straniera si richiama la posizione di chi, manifestando un'avversione nei confronti della terminologia che identifica i lavoratori con i soli lavoratori subordinati, evidenzia la necessità di elaborare “*un droit de l'activité, qu'elle soit*”⁶.

Si rammenta, poi, la proposta dell'utilizzo di una nuova categoria generale tramite il termine “*worker*”, da intendersi come inclusivo di tutte le forme di lavoro caratterizzate da una significativa dipendenza dal datore di lavoro⁷.

Un'ulteriore elaborazione, partendo da una fotografia multidimensionale del mondo del lavoro, non limitata dalla categoria analitica e normativa del contratto di lavoro subordinato, dichiarata come produttrice di una “falsa unità”, ha proposto di dare centralità ai cosiddetti “*personal work contracts*”: contraddistinti dalla continuità della relazione e del nesso personale, intendendosi con questo termine “la connessione o le connessioni, il legame o i legami, tra una persona che fornisce un servizio personalmente e le persone, le organizzazioni o le imprese che sono implicate, per via di un impegno contrattuale o in via incidentale, con il lavoro personale in questione”⁸.

Passando ad elencare alcune proposte della dottrina italiana, si ricorda innanzitutto quella che potrebbe essere definita come la teoria rimediale dello Statuto dei lavori, finalizzata a definire una redistribuzione graduata

⁵ In nota verranno menzionate le posizioni adottate in tema di recesso dai vari orientamenti ascrivibili alla cosiddetta universalizzazione delle tutele.

⁶ Lyon-Caen G., 1990, 302.

⁷ Davidov, 2005, 61.

⁸ Freedland, 2006, 16. V. anche Freedland, Kountouris, 2008, 49 ss.; Freedland, 2016, 289 ss.

delle tutele, “dentro e oltre i confini del rapporto di lavoro”⁹, scelta ritenuta più utile a capire le realtà del lavoro rispetto ad “accapigliarsi sulle definizioni” o a “ricercare sbalorditive invenzioni di fattispecie”¹⁰.

Più recentemente e nella stessa scia si è proposto la “ricostruzione delle tutele in funzione del rischio”¹¹: partendo dall’assunto secondo cui la necessità di maggiore o minore protezione dei lavoratori non dipende dalle modalità attraverso le quali la prestazione è inserita nell’organizzazione produttiva ma dal funzionamento del mercato, si è sostenuta la necessità di rivedere i criteri di assegnazione dei diritti fondamentali sulla base dei rischi ai quali i lavoratori sono esposti, così rendendo meno drammatico il contenzioso sulla qualificazione.

In parziale critica con la teoria precedente, si segnala ancora chi, considerando inadeguata la categoria del rischio perché evocante una concezione tipicamente assicurativa, ha proposto un nuovo universalismo in funzione del “bisogno”¹².

Un’altra ricostruzione dottrinale meritevole di essere menzionata è quella presentata nell’ambito del “Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile”¹³. I tre studiosi autori del Manifesto, in un’opera di ripensamento dell’intero diritto del lavoro, hanno dedicato uno spazio anche alla riflessione circa la subordinazione e i suoi dintorni, declinando il tema in una duplice prospettiva: sul versante del rapporto di lavoro, hanno individuato una tendenza verso l’articolazione delle fattispecie e la differenziazione dei disposti regolativi e protettivi secondo figure geometriche rimediali variabili; sul versante della protezione nel mercato, hanno riconosciuto la sussistenza di una tendenza unificante nel senso dell’universalismo di protezioni di *welfare*¹⁴.

C’è, da ultimo, chi ha letto i recenti interventi del legislatore italiano in tema di fattispecie giuslavoristiche come espressione di una “neo-tendenza espansiva del diritto del lavoro in senso universalistico”, che occorre comprendere tramite una razionalità selettiva, ossia di ridefinizione del sistema delle tutele in una prospettiva modulare e per soglie di tutela, facendosi orientare dai “movimenti transtipici” e da “nuovi criteri socialtipici di espressione della vulnerabilità sociale”¹⁵.

⁹ Mengoni, 2000, 18.

¹⁰ Pedrazzoli, 1998a, 23.

¹¹ Loi, 2018a, 15 ss.

¹² Giubboni, 2018d, 83 ss.

¹³ Caruso, Del Punta, Treu, 2020b, 19 ss. Per il dibattito scaturito dalla citata iniziativa dottrinale si rinvia, senza pretesa di esaustività, ai numeri di *LDE* 3/2020 e 1/2021.

¹⁴ Nella riflessione dedicata alla disciplina dei licenziamenti, gli autori del Manifesto si dichiarano convinti della necessità di “superare le strettoie delle contrapposizioni deregolazione vs. regolazione e flessibilità vs. sicurezza, per affermare invece la possibilità di perseguire simultaneamente buoni livelli di flessibilità nel mercato e di sicurezza dell’occupazione”.

¹⁵ Perulli, 2021b. In particolare, v. 96 ss. dove si propone una classificazione binaria dei

Questo movimento dottrinale orientato al riconoscimento di un'ampia allocazione delle tutele di base trova alimento anche in documenti importanti di un recente passato.

Tra essi si segnala il Rapporto Supiot¹⁶, il quale, prendendo atto del pluralismo del mondo della produzione, ha sottolineato la necessità di ampliare il campo di applicazione del diritto del lavoro a tutte le forme di contratto di lavoro in cui è implicata la persona, tramite uno schema a cerchi concentrici, in grado di modulare e graduare le tutele in modo adeguato al diverso status lavorativo. Si è parlato, in questo senso, di “stato professionale delle persone”.

Un progetto italiano affine è la Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori (nota come progetto Amato-Treu)¹⁷, tramite il quale si è proposta una revisione sistematica dell'assetto normativo del diritto del lavoro a fronte della moltiplicazione delle forme di attività espresse dall'organizzazione economica; il principio guida della Carta sta nella modulazione delle tutele lungo una scala continua delle diversificate forme di lavoro oggi esistenti, partendo da una protezione di base comune a tutti i tipi di lavoro, per procedere poi gradualmente verso normative e tutele differenziate e ulteriori¹⁸.

Altrettanto degna di nota è l'iniziativa presentata il 18 gennaio 2016 a Roma dal segretario generale della Cgil, Susanna Camusso – con l'obiettivo di renderla una legge d'iniziativa popolare – ossia la Carta dei Diritti Universali del Lavoro¹⁹. Il fine di tale Carta è l'innovazione degli strumenti contrattuali per preservare quei diritti fondamentali da riconoscere ed estendere

recenti movimenti di pensiero, distinguendo: a) i fautori della “neopolarizzazione”, i quali, pur legati alla dicotomia subordinazione/autonomia, approdano ad una nuova sistemazione delle categorie “sensibile alle esigenze di tutela del lavoro nella sua declinazione pluralistica”; b) i fautori della “rimodulazione”, i quali, partendo dalla crisi della *summa divisio*, propongono una “ricomposizione universalistica del lavoro senza aggettivi, con modulazione selettiva e gradata degli statuti protettivi”. Si veda, poi, 88 ss. per quanto concerne la riflessione sulle tutele previste in caso di recesso.

¹⁶ Supiot, 1999. Per un aggiornamento del pensiero dell'autore sul tema si veda Supiot, 2020.

¹⁷ Carta dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori – Disegno di legge n. 1872 d'iniziativa dei senatori Amato, Treu e altri, comunicato alla Presidenza il 4 dicembre 2002.

¹⁸ Treu, 2004b, 193 ss. L'autore analizza anche il secondo ambizioso progetto, ossia lo “Statuto dei lavori”: sulla base di quanto annunciato nel Libro Bianco del Governo sul mercato del lavoro in Italia dell'ottobre 2001 (Allegato 1), e visto il Patto per l'Italia del 5 luglio 2002 (Allegato 2), in cui il Governo confermava l'obiettivo dichiarato nel Libro Bianco «di definire, a completamento delle riforme in corso, uno «Statuto dei lavori» che si configuri come un «Testo Unico sulla legislazione del lavoro», veniva istituita, con D.M. 4 marzo 2004 (Allegato 3), una Commissione di alto profilo scientifico per predisporre l'impianto e i relativi materiali.

¹⁹ Particolarmente interessante ai fini della presente indagine è l'Art. 19 della Carta dei Diritti Universali del Lavoro che, rubricato “Tutela dei lavoratori in caso di recesso e di mancato rinnovo di contratti successivi” così recita: «1. Il datore di lavoro o il committente devono

a tutti, senza distinzione, indipendentemente dalla tipologia lavorativa o contrattuale, perché inderogabili e universali²⁰.

Questa carrellata, seppur veloce, dei tentativi di revisione del diritto del lavoro ascrivibili alla cosiddetta tendenza universalizzante porta alla luce la presenza di due problematiche, connesse tra loro, che si incrociano nell'ottica di un ampliamento della disciplina lavoristica oltre il confine del lavoro subordinato.

La prima attiene, appunto, al “discorso sulla fattispecie”.

Per ciò che concerne il contenuto, si problematizza il concetto di “subordinazione” tanto interrogandosi sui suoi caratteri, quanto, in modo più drastico, mettendo in discussione la centralità di questo paradigma. Non desta stupore il fatto che si tratti di un dilemma che impegna da tempo il giuslavorista: un'autorevole dottrina si chiedeva se la subordinazione, presentata come una conquista addirittura esistenziale per il diritto del lavoro, sia stata veramente una conquista o non abbia costruito, invece, una gabbia dove certe potenzialità espansive del diritto del lavoro sono rimaste costrette²¹. Richiamando altre opinioni al fine di dar conto del carattere “ancestrale” del dibattito, si ricorda ancora come si sia auspicata una rete di interventi legislativi volti anzitutto a sdrammatizzare la distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato, al fine di rispondere all'esigenza di far coesistere la libertà dal bisogno con la tutela della libertà giuridico-formale di tutti²².

Il discorso sulla fattispecie si interseca con la seconda problematica, ossia il “discorso sul metodo”, che si svolge affrontando, in prima battuta, l'idoneità della regolazione dei rapporti di lavoro tramite la fattispecie. È stato, infatti,

comunicare per iscritto il recesso dal rapporto di lavoro. Fatte salve le ipotesi del lavoro domestico e del lavoro in prova, il recesso del datore di lavoro o del committente deve avvenire sulla base di un valido motivo, o della specifica giustificazione prevista dalla legge, dai contratti o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, o dal contratto individuale. 2. Nei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, o di lavoro autonomo di durata indeterminata, il datore di lavoro o committente che recede è obbligato, salvo il caso di recesso per giusta causa, a dare il preavviso previsto dalla legge, dai contratti o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, o dal contratto individuale, ovvero, in mancanza, nella misura desumibile dagli usi o dal giudice in via equitativa. Il preavviso non potrà comunque essere inferiore a 15 giorni. 3. In tutti i casi di successione di più contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, compresi quelli correlati alla somministrazione di lavoro o di lavoro autonomo a durata determinata, che complessivamente superino la durata di sei mesi, il mancato rinnovo deve essere comunicato in forma scritta, entro 10 giorni prima della scadenza dell'ultimo contratto, con indicazione dei motivi giustificativi. 4. Tutti i lavoratori hanno diritto ad agire in giudizio, ai sensi dell'articolo 22, comma 1, per far valere quanto previsto nei commi precedenti».

²⁰ V. Angiolini, Carabelli, 2016, 5 ss. Sul tema v. anche Romagnoli, 2016; Riccobono, 2017, 63 ss.

²¹ Giugni, 1992, 74.

²² Pessi, 1992, 135.

sostenuto che le nuove forme di lavoro hanno prodotto un “revival metodologico”, nel senso di indurre gli interpreti ad interrogarsi nuovamente sulla qualificazione dei rapporti di lavoro, così mettendo anche in discussione l’utilità di un’indagine sulla fattispecie a fronte di un ragionamento sui rimedi²³.

Ben consapevole della complessità e dell’inesauribilità di tali temi, le pagine che seguono non intendono mettere in discussione i caratteri delle fattispecie, né prescindere dall’utilità del riferimento alla fattispecie come punto di partenza per costruire differenti discipline²⁴, ma combinano in un’unica sede il tema della fattispecie con quello dei rimedi, nella convinzione che solo un’ottica sistematica possa permettere di comprendere lo stato dell’attuale regolamentazione in un ambito specifico, ossia l’estinzione del vincolo negoziale, per i contratti di lavoro sia subordinato sia autonomo.

La connessione fattispecie-rimedi è una scelta funzionale a fondare le soluzioni che verranno proposte, incentrate essenzialmente su due assi: una modulazione delle tutele dipendente dalla posizione giuridica soggettiva tutelata²⁵ e il principio di eguaglianza-ragionevolezza in una prospettiva ordinamentale²⁶.

Ciò che interessa, per ora, evidenziare è che l’attrazione dei rapporti di lavoro autonomo all’interno del perimetro soggettivo di applicazione delle tutele giuslavoristiche implica un confronto – o forse un maggiore confronto – con le regole proprie del diritto comune, da un lato, e con quelle giuslavoristiche dedicate al lavoratore subordinato, dall’altro lato.

È, questo, un primo piano qualificabile come *esterno* rispetto al diritto del lavoro tradizionale.

2. La disciplina del licenziamento per ragioni economiche

Chiarite le motivazioni sottese alla struttura di fondo della presente indagine, si può iniziare ad affrontare il suo *leitmotiv*, ossia la verifica della sussistenza o meno del principio del recesso come misura di *extrema ratio*.

²³ Treu, 2017, 367 ss. Cfr. con Santoro-Passarelli G., 2017a, 369 ss., secondo cui “per superare gli inconvenienti del ragionamento per fattispecie bisogna allora avere riguardo più che alle norme del codice quando individuano fattispecie quasi identiche, alle norme della Costituzione che non indicano fattispecie ma fatti e valori. Gli unici punti fermi restano, in definitiva, i valori costituzionali incorporati negli art. 35 e 41 Cost”. In senso contrario V. Zoppoli L., 2015, 76 ss., secondo cui “il tipo contrattuale serve anche a realizzare un ordine giusto in quanto costituisce una sintesi degli effetti giuridici che l’ordinamento assicura in relazione ad un determinato assetto di interessi”.

²⁴ Si rinvia a Zoppoli A., 2022.

²⁵ Per approfondimenti sul concetto chiave di selettività delle tutele si rinvia a Davidov, 2014, 15 ss.

²⁶ V. Scaccia, 2007, 286 ss.; Cartabia, 2013.

Per quanto concerne il contratto di lavoro subordinato, la questione è tutt'altro che sconosciuta nell'ordinamento italiano: essa infatti, come noto, si ritrova espressamente nel dibattito relativo al licenziamento per giustificato motivo oggettivo²⁷.

In base all'art. 3, l. n. 604/1966, gli elementi strutturali della fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (da ora g.m.o.) sono l'effettività delle esigenze aziendali («ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa») e il nesso di causalità tra le ragioni addotte e il licenziamento; per via giurisprudenziale è stato introdotto il requisito dell'impossibilità di una utile ricollocazione del dipendente all'interno dell'azienda, ossia il cosiddetto *repêchage*.

La cittadinanza o meno nella disciplina italiana della concezione del licenziamento come misura di *extrema ratio* è comunemente ricollegata tanto agli esiti del dibattito, dottrinale e giurisprudenziale, sulla formulazione legislativa relativa alle esigenze organizzative²⁸ quanto alla ricostruzione del *repêchage*²⁹.

Come proposto in dottrina³⁰, la risalente diatriba ermeneutica al riguardo può essere riassunta utilizzando una macro distinzione.

In base a quella che è stata definita una “lettura forte” del licenziamento come *extrema ratio*, il lavoratore vanta un diritto alla stabilità dell'occupazione cui corrisponde l'obbligo del datore di conservarne il posto tramite il *repêchage*.

A sua volta, quest'opzione interpretativa può essere suddivisa nelle seguenti sottotesi dall'intensità protettiva decrescente.

Secondo una prima ricostruzione, muovendo dalla prevalenza costituzionale del diritto al lavoro (art. 4 Cost)³¹ o del limite dell'utilità sociale (art. 41 co. 2 Cost.)³², il diritto alla stabilità ha una portata così estesa da comportare l'onere per il datore di lavoro di modificare l'organizzazione tecnica, materiale o personale dell'impresa, fino al limite del dissesto finanziario della stessa³³.

In una versione più attenuata, il diritto del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro trova un limite nella sussistenza di una crisi economica di una certa consistenza e di apprezzabile durata³⁴.

²⁷ Tra l'ampia letteratura sul tema, senza pretesa di esaustività, v. Carinci M.T., 2005, 115 ss.; Gragnoli, 2006, 37 ss.; Calcaterra, 2008b; Zoli, 2008, 31 ss.; Brun, 2012; Varva, 2015, 29 ss.; Ferraresi, 2016; Santoro-Passarelli G., 2017b, 61 ss.

²⁸ Per una ricostruzione delle principali tesi in materia si rinvia a Speciale, 2017, 122 ss.

²⁹ Tra tanti v. Nogler, 2007, 646; Calcaterra, 2008b, 277 ss.; Corrias, 2017, 1228.

³⁰ Carinci M.T., 2017, 203 ss.

³¹ Mancini, 1975, 240 ss.

³² Gentili Ballestrero, 1975, 385.

³³ V. Romagnoli, 1969, 75; Gentili Ballestrero, 1975, 385 ss.; Mancini, 1972, 258 ss. Cfr. Napoli, 1980.

³⁴ V. Speciale, 2017, 119 ss.

In ultimo, si è sostenuto che il diritto al posto di lavoro non comporti alcun onere a carico del datore di modificare l'organizzazione, ma solo l'onere di adibire il lavoratore ad altra mansione vacante nell'ambito della struttura organizzativa esistente³⁵.

Secondo una "lettura debole" del licenziamento come *extrema ratio*, invece, non si riconosce il *repêchage*, ma si prevede, tra le componenti strutturali del g.m.o., solo il nesso causale fra la modifica organizzativa effettivamente disposta dal datore di lavoro e le mansioni svolte dal lavoratore³⁶.

La questione è ancora controversa, anche se in diversa misura a seconda degli aspetti considerati.

La classificazione sopracitata, come accennato, legge il principio della *extrema ratio* facendo riferimento sia al significato da attribuire alle esigenze organizzative sia al ruolo da riconoscere al *repêchage*; vi sono, però, alcuni indici, normativi e giurisprudenziali, di seguito esplicitati che spingono a ritenere più opportuna dal punto di vista teorico una trattazione separata delle questioni.

Il dato che dà la misura del problema è il seguente: rispetto alle esigenze organizzative vi sono una formulazione legislativa esplicita e una interpretazione giurisprudenziale che si è andata sempre più stabilizzando; rispetto al *repêchage*, invece, non vi è una formulazione legislativa esplicita e vi è un'interpretazione giurisprudenziale piuttosto consolidata che ne afferma la sussistenza, ma che, confrontandosi anche con una dottrina particolarmente altalenante, lascia molteplici incertezze in relazione al fondamento giuridico, alla natura giuridica, alla collocazione rispetto alla fattispecie del g.m.o. e all'ampiezza della sua portata.

Ciò che si vuole sottolineare è che, se in tema di esigenze organizzative il diritto positivo e il diritto vivente hanno raggiunto un assetto dai tratti di maggior stabilità, anche se criticabile – come si vedrà – sotto alcuni profili, il *repêchage*, invece, risulta un elemento su cui occorre continuare a riflettere, in quanto caratterizzato da forti ambiguità e incertezze sia nella disciplina legislativa sia nel dibattito scientifico e giurisprudenziale. Nell'ottica qui seguita, oltretutto, si propone di scomporre la visione unitaria: la concezione del licenziamento come misura di *extrema ratio* può ricollegarsi solo alla sussistenza e alla consistenza del *repêchage* – come verrà approfonditamente argomentato in seguito.

Per approfondire l'analisi occorre, anzitutto, rammentare lo stato dell'arte relativo alle ragioni a monte della riorganizzazione, seppur brevemente per i motivi che si espliciteranno.

³⁵ Liso, 1982, 72 ss.

³⁶ Persiani, 2000, 34; Persiani, Proia, 2001, 154; De Angelis, 2001, 128; Caruso, 2016; Pisani C., 2016, 3, 539.

Come noto, particolarmente rilevante per il tema è la sentenza della Cassazione del 7 dicembre 2016, n. 25201. La Suprema Corte, intervenendo in un ricco dibattito dottrinale e giurisprudenziale³⁷, ha affermato che il g.m.o. può ricomprendere non solo ragioni difensive, ossia di riduzione dei costi, ma anche espansive, ossia di incremento dei profitti³⁸.

In questa prospettiva, il controllo giudiziale ammesso, considerato compatibile con la previsione dell'art. 30 della l. 4 novembre 2010, n. 183, riguarda l'ambito dell'effettiva sussistenza delle ragioni che hanno determinato la soppressione del posto, che devono avere i connotati della serietà, dell'attualità e della stabilità. La Cassazione ha considerato ammissibili le ragioni organizzative tese ad "una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero quelle dirette ad un aumento di redditività d'impresa", partendo da un'interpretazione letterale dell'art. 3 della l. n. 604/1966, che espressamente non prevede l'elemento fattuale della crisi d'impresa o della perdita di bilancio.

L'interpretazione ha avuto un seguito giurisprudenziale conforme consistente³⁹.

Merita, però, di essere segnalata la presenza di voci contrarie sia in dottrina sia in giurisprudenza, le quali fanno leva soprattutto sul requisito della "necessità della riorganizzazione".

In questa prospettiva, si è posto l'accento sulla formulazione dell'art. 24 della Carta Sociale Europea, recepito nel nostro ordinamento dalla l. 30/1999, che descrive il licenziamento economico come un recesso «basato sulla necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio». Valorizzando anche la centralità riconosciuta al "principio lavoristico" dalla Costituzione italiana, si è sostenuto che la «necessità» di cui alla suddetta disposizione lascia intendere che la causale economico-organizzativa, oltre a non poter coincidere con la mera volontà del datore di lavoro e a dover essere causata da fattori esterni all'impresa, debba avere un certo grado di serietà e importanza⁴⁰.

Sulla stessa scia, si segnala un orientamento della giurisprudenza di merito, che espressamente si dichiara contrario alla pronuncia della Cassazione del 2016, asserendo che il quadro normativo attuale consente al datore di lavoro di ricorrere al licenziamento economico "per far fronte a sfavorevoli e non meramente contingenti situazioni influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva, ovvero per ridurre costi, per rimediare a soluzioni

³⁷ Si rinvia, anche per i riferimenti bibliografici, a Pallini, 2017, 758. Sulla cd. perdita attesa si veda Ichino, 2002, 472 ss.

³⁸ Senza pretesa di esaustività, si rinvia a Natullo, 2017, 257 ss.; Persiani, 2017, 133 ss.; Pedrazzoli, 2018, 993; Bavaro, 2019, 185.

³⁹ Tra le tante v. Cass. 3.05.2017, n. 10699; Cass. 15.02.2017, n. 4015; Cass. 18.01.2019, n. 1377; Cass. 14.02.2020, n. 3819.

⁴⁰ Speciale, 2018, 155.

organizzative disfunzionali e produttive di maggiori costi/danni, purché sulla base di una seria analisi della situazione economica di partenza, che non deve essere necessariamente di crisi, ma quantomeno di difficoltà⁴¹.

Nonostante alcuni voci critiche, esemplificativamente richiamate, si può dire, tuttavia, che la pronuncia della Cassazione del 2016, frutto del nuovo metodo collegiale⁴² probabilmente teso ad amplificare un effetto nomofilattico delle pronunce della Corte, abbia raggiunto il suo scopo, ossia quello di fissare un dominante orientamento interpretativo sulle esigenze organizzative e formare diritto vivente.

Secondo una risalente, ma ancora attuale definizione della Corte costituzionale⁴³, il diritto vivente, infatti, si forma a fronte di orientamenti giurisprudenziali “stabilmente consolidati”, “anche se non totalmente univoci”, “maggioritari” o in presenza di “un numero elevato” di sentenze e non richiede la uniformità delle interpretazioni⁴⁴.

Il dato normativo saldato ad un’interpretazione prevalente in giurisprudenza fa sì che il tema delle esigenze organizzative sarà in questa sede analizzato con un approccio meno problematico, unicamente in una prospettiva di sua collocazione all’interno del disegno costituzionale. Tale scelta, in ogni caso, si raccorda a un nodo teorico importante su cui è possibile continuare proficuamente ad interrogarsi, non potendosi peraltro escludere un’eventuale sopravvenienza nel tempo di ulteriori e diversi interventi legislativi o giurisprudenziali che, incidendo su quella che è ormai pacificamente definita una norma generale⁴⁵, possano comunque mettere in discussione l’orientamento attualmente maggioritario.

Per il prosieguo dell’indagine è utile, comunque, sottolineare chiaramente un dato pertinente alla questione appena affrontata: la citata interpretazione giurisprudenziale circa le ragioni economiche del licenziamento dimostra, una volta di più, che la libertà imprenditoriale di recedere dal rapporto di lavoro non gode di un regime di completa insindacabilità, ma si muove in un perimetro preciso e sempre più definito in via interpretativa. In questa logica, il dato letterale normativo delle “ragioni” è un primo filtro importante, non sottovalutabile anche per le implicazioni di carattere generale circa la visione accolta nell’ordinamento italiano in ordine al rapporto sussistente tra libertà dell’iniziativa economica privata e diritto al lavoro.

⁴¹ Più ampiamente sia consentito rinviare a Zoppoli I., 2018, 638-651.

⁴² V. Speciale, 2017, 120 ss.

⁴³ C. cost. 15.6.1956, n.3.

⁴⁴ Sul tema si rinvia a Speciale, 2014, 273 ss.

⁴⁵ Anche al riguardo, si consenta di rinviare, pure per i riferimenti bibliografici, a Zoppoli I., 2018, 638 ss.

2.1. Le regole sul repêchage

Di diritto vivente, invece, non sembra potersi parlare in tema di *repêchage*, come già accennato. È, dunque, questo l'aspetto che risulta, ad oggi, meritevole di maggiore attenzione. Infatti, le tipiche problematiche giuridiche interpretative si complicano dal momento che il *repêchage* è requisito privo di un riferimento normativo espresso, costantemente presente nelle letture giurisprudenziali ma in modo oscillante, e dalla cui sopravvivenza dipendono fortemente le sorti della concezione del recesso come misura di *extrema ratio*, soprattutto a fronte del prima richiamato orientamento *pro business* in merito alle esigenze organizzative.

Rievocando la ricaduta sistematica del tema, se ne sottolineano i confini mobili, dipendenti dalla concezione volta a volta dominante circa il controverso rapporto tra ragioni dell'impresa e tutela dei lavoratori.

Il *repêchage* è elemento apparso nelle pronunce giurisprudenziali a partire dagli anni '70⁴⁶, ma, nonostante la pluridecennale e costante attenzione giurisprudenziale, risulta ancora coperto da importanti zone d'ombra.

Un primo dubbio concerne il fondamento giuridico; è questo un profilo meno considerato in giurisprudenza, ma in dottrina indagato approfonditamente e variamente individuato nelle seguenti alternative: nel principio del licenziamento come *extrema ratio*⁴⁷; nell'art. 2103 c.c.⁴⁸; nei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto⁴⁹; nell'art. 1467 c.c., come offerta di equa modificazione delle condizioni contrattuali⁵⁰. Per converso, chi non ne ravvisa alcun fondamento positivo, nega la sua sussistenza⁵¹.

Un secondo aspetto controverso concerne, nel caso ovviamente se ne ammetta l'esistenza, la collocazione del *repêchage* rispetto alla fattispecie del g.m.o. Le alternative discusse sono le seguenti: è elemento di struttura della fattispecie, presupposto di legittimità del licenziamento⁵²; è limite interno al g.m.o. con una funzione probatoria in relazione alla sussistenza degli altri elementi tipizzati della fattispecie, permettendo un controllo in termini causali e in una prospettiva negativa dell'esistenza del nesso fra la decisione

⁴⁶ Per una ricostruzione delle origini dottrinali e giurisprudenziali relative a tale elemento si rinvia a Villa, 2020, 116 ss.

⁴⁷ Mancini, 1972, 258 ss.

⁴⁸ Senza pretesa di esaustività, v. Napoli, 1980, 312 ss.; Cester, 2016, 180 ss.; Garilli, 2016, 142 ss.; Liso, 2018.

⁴⁹ Zoli, 2008, 48.

⁵⁰ Calcaterra, 2008b, 292 ss.

⁵¹ Carinci F., 2016, 122; Ferraresi, 2016, 222 ss.; Pisani C., 2015, 152.

⁵² Scarpelli, 1997, 41; Rossi Dettori, 1999, 349; Carabelli, 2001, 217.

organizzativa e la posizione del lavoratore⁵³; è limite esterno al g.m.o.⁵⁴; in una interpretazione più articolata, è limite esterno qualora si faccia riferimento alle mansioni inferiori cui poter adibire il lavoratore e, invece, parte costitutiva della fattispecie in caso di adibizione del lavoratore a mansioni equivalenti⁵⁵.

Un terzo aspetto dubbio concerne la natura giuridica: obbligo oppure onere⁵⁶?

Un ultimo intervento legislativo ha, poi, ravvivato il dibattito circa l'ampiezza del *repêchage*; ci si riferisce alla modifica che l'art. 3 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ha apportato all'art. 2103 c.c. Il nesso tra *repêchage* e *jus variandi*, già prima del citato intervento normativo, è stato oggetto di diversi orientamenti, dottrinali e giurisprudenziali, soprattutto in relazione all'individuazione della collocazione alternativa al licenziamento: oscillanti tra il limite delle mansioni equivalenti e l'estensione alle mansioni inferiori⁵⁷. Il d.lgs. 81/2015, come noto, ha introdotto, da un lato, una maggiore flessibilità dell'organizzazione tramite un ampliamento dello *jus variandi* e, dall'altro lato, ha previsto un «obbligo formativo» che «deve» accompagnare il mutamento di mansioni, «ove necessario»⁵⁸. Novità, anche esse, diversamente interpretate.

Secondo un'opinione vi sarebbe “un aggravamento dell'onere della prova in tema di *repêchage*”⁵⁹: “il datore di lavoro [...] ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, ma anche di avere prospettato al lavoratore licenziato, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un suo impiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale, purché tali mansioni inferiori siano compatibili con l'assetto organizzativo aziendale insindacabilmente stabilito dall'imprenditore”⁶⁰. In sostanza, all'ampliamento dell'area delle prestazioni esigibili corrisponderebbe un proporzionale restringimento del potere di recesso datoriale; il parallelo tra la maggiore flessibilità nell'organizzazione e l'aggravamento circa l'assolvimento dell'obbligo di *repêchage* è stato definito da alcuni come un effetto preterintenzionale della riforma⁶¹.

⁵³ Carinci M.T., 2005, 136.

⁵⁴ Zoli 1988, 158; Brun, 2002, 149; Nogler, 2007, 648; Persiani, 2016, 1164 ss.; Romei, 2017, 106 ss.

⁵⁵ Salimbeni, 2021, 143 ss.

⁵⁶ Si rinvia a Calcaterra, 2008b, 296.

⁵⁷ Si rinvia a Pisani C., 2013, 186 ss.

⁵⁸ Si rinvia a: Pisani C., 2015; Gargiulo, 2015, 619 ss.; Voza, 2015, 199 ss.; Liso, 2018; Brolo, 2019, 468 ss.

⁵⁹ Tribunale di Milano, 16.12.2016 n. 3370.

⁶⁰ Cass. civ., Sez. Lav., 8.3.2016, n. 4509.

⁶¹ Tursi, 2016.

In una versione più garantista, a seguito della modifica dell'art. 2103 c.c., “solo se l'onere di modificare l'organizzazione personale esistente è assolto, così realizzando la prescritta cooperazione del creditore all'adempimento, si può ritenere che le mansioni del lavoratore non siano più utili nell'organizzazione del datore e dunque si può affermare che sussiste il g.m.o”⁶². In questa prospettiva la tutela della professionalità dinamica è posta a servizio della continuità della relazione contrattuale⁶³.

Si registrano, tuttavia, opinioni contrarie⁶⁴ che tendono a valorizzare il co.5 del nuovo art. 2103, co. 5, c.c. là dove stabilisce che, «nelle ipotesi di cui al secondo [...] comma [...] il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa». La premessa è che il g.m.o. trova generalmente causa nell'esigenza di garantire una più economica ed efficiente gestione dell'impresa, cosicché sarebbe contraddittorio gravare il datore di lavoro dell'onere economico di garantire un reimpiego del lavoratore da licenziare a condizioni più onerose di una normale assunzione, con corrispondenza tra retribuzione contrattualmente dovuta ed effettivo livello di appartenenza.

Su un piano ancora diverso si colloca chi ha ritenuto che la riformulazione dell'art. 2103 c.c. abbia sottratto anziché aggiunto elementi a favore di un'interpretazione ulteriormente espansiva del *repêchage*: il datore di lavoro deve attivarsi e sostenere i costi della formazione, il lavoratore, come creditore della formazione, è gravato dell'onere di cooperazione nell'adempimento⁶⁵.

Quanto detto sinora, seppur per brevi cenni, serve a dimostrare le persistenti e molteplici ambiguità che accompagnano il *repêchage* nel sistema del licenziamento per g.m.o.

Nella convinzione che tale e tanta incertezza non sia più ammissibile alla luce delle importanti conseguenze di disciplina, dall'uno o dall'altro orien-

⁶² Carinci M.T., 2017, 236. Tra gli altri cfr. Ferraresi, 2016, 846, il quale ritiene “difficile pensare che, a fronte della volontà di alleggerire i vincoli ai licenziamenti “economici” [...], il legislatore abbia inteso aggravare la verifica del ripescaggio con oneri di forma, retributivi e formativi”; Villa, 2020, 116 ss., la quale si riferisce a “preoccupazioni occupazionali in parte scaricate sul datore di lavoro”.

⁶³ In tal senso, in giurisprudenza, si segnala la pronuncia del Tribunale di Lecce 19.6.2020, n. 1402, nella misura in cui il giudice sostiene l'esistenza di un onere in capo al datore di lavoro di dimostrare in giudizio l'impossibilità di adibire i lavoratori licenziati a mansioni di pari livello o, piuttosto, di un livello inferiore anche attraverso un “investimento formativo”. Si rinvia a Maserati, 2020, 697.

⁶⁴ Colosimo, 2019.

⁶⁵ Ciucciiovino, 2016, 441.

tamento, con un forte impatto sia sulla libertà organizzativa del datore di lavoro sia sulla conservazione del posto del lavoratore, si esploreranno alcuni percorsi ermeneutici per una possibile uscita del *repêchage* dallo stadio di angusta sopravvivenza in cui versa, al fine di dichiararne la certa esistenza o, per contrario, una chiara estinzione.

2.2. L'utilità della comparazione con il sistema francese: reclassement e formazione continua

Appare utile avviare l'indagine con uno sguardo oltralpe. L'ordinamento francese costituisce infatti, come anticipato, un termine di confronto molto interessante.

Continuando ad adottare l'angolo visuale del licenziamento per motivi economici⁶⁶, si può ragionevolmente affermare che l'ordinamento francese, seppur in presenza di categorie giuridiche simili al nostro, sposi una concezione forte del licenziamento come strumento di *extrema ratio*.

Si evidenzia, innanzitutto, una differente tecnica normativa del legislatore francese, che, sin dall'introduzione del licenziamento per motivi economici, ha scelto la linea di un elevato grado di specificazione della fattispecie. Occorre ripercorrerne sinteticamente le tappe evolutive.

In un contesto retto dal canone valutativo introdotto dalla *Loi* n. 73-680 del 13 luglio 1973 per cui qualsivoglia licenziamento deve essere «giustificato da una causa reale e seria» (artt. L. 1232-1 e L. 1233-2, *Code du Travail*)⁶⁷, il licenziamento per ragioni economiche ha vissuto inizialmente una stagione di disciplina frammentata, trovando poi una prima compiuta regolamentazione con la *Loi* n. 89-549 del 2 agosto 1989. La definizione normativa adottata è la seguente: è tale il licenziamento «effettuato da un imprenditore per uno o più motivi non inerenti alla persona del dipendente, il quale risulti da una soppressione o trasformazione di lavoro o da una modificazione sostanziale del contratto di lavoro, conseguenti in particolare a difficoltà economiche o a mutamenti tecnologici».

Gli interpreti, nel tempo, hanno operato una distinzione fra “ragioni immediate” o “dirette”, ossia la soppressione o trasformazione del posto di lavoro nonché la modifica sostanziale del contratto, e “ragioni mediate” o “indirette”, costituite dalle difficoltà economiche e dai mutamenti tecnologici.

⁶⁶ V. Pedrazzoli, 2019, 3 ss.

⁶⁷ Per una ricostruzione complessiva del sistema francese dei licenziamenti v. Centamore, 2014, 59 ss.; Jemmaud, 2018, 47 ss.

La *Loi de modernisation sociale* n. 2002-73 ha successivamente novellato l'(allora) art. L.321-1, *Code du Travail* (con la versione del 2008 del Codice, diventerà l'art. L.1233-4) nel seguente modo: «Il licenziamento per motivo economico d'un dipendente non può intervenire fino a quando non siano stati compiuti tutti gli sforzi di formazione e di adattamento nonché la riclassificazione dell'interessato su un impiego della medesima categoria o equivalente, ovvero, con l'assenso del lavoratore, su un impiego di livello inferiore».

Per espressa previsione legislativa, dunque, vengono previsti a carico dell'imprenditore, quali presupposti dell'esercizio del potere di licenziamento economico, obblighi di formazione e adattamento, nonché l'offerta di *reclassement*⁶⁸.

Negli ultimi anni, la disposizione è stata nuovamente modificata: la *Loi* n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016, (la *Loi Travail* o *El Khomri*), ha specificato le "cause mediate" all'art. L. 1233-3 del CT. Le "difficoltà economiche" devono essere ora «caratterizzate o per l'evoluzione significativa almeno di un indicatore economico, quale una diminuzione degli ordinativi o del giro di affari, ovvero perdite di gestione o un calo del portafoglio o del prodotto operativo lordo ovvero per altri elementi di natura tale da giustificare le suddette difficoltà». Per aversi una diminuzione degli ordinativi e del giro di affari occorre che la sua durata sia, rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente, almeno eguale a: a) un trimestre per un'impresa con meno di 11 addetti; b) due trimestri consecutivi per un'impresa tra 11 e 50; c) tre trimestri consecutivi per un'impresa fra 50 e 300; d) quattro trimestri consecutivi per un'impresa con più di 300 addetti.

Si è ribadito poi che il licenziamento economico deve essere conseguente «a trasformazioni tecnologiche» (punto 2), «a una riorganizzazione dell'impresa necessaria a salvaguardare la sua competitività» (punto 3) nonché «alla cessazione dell'attività dell'impresa» (punto 4).

La nuova norma ha stabilito, altresì, che «l'effettività della soppressione, della trasformazione del lavoro o della modificazione di un elemento essenziale rifiutata dal lavoratore, vanno apprezzati a livello di impresa»; aggiungendosi, a chiusura, che le disposizioni del capitolo sul licenziamento per motivo economico si applicano a tutte le rotture⁶⁹ del contratto di lavoro, tranne la *rupture conventionnelle*.

⁶⁸ Per evitare confusioni, occorre sottolineare che per uno strano senso delle trasposizioni del linguaggio giuridico il *reclassement* francese è pressoché l'equivalente del *repêchage* presente nell'ordinamento italiano, di cui si è discusso in precedenza.

⁶⁹ Si precisa che per non allontanarsi troppo dalla versione francese si utilizzerà il termine rottura con il significato tecnico di estinzione del contratto di lavoro.

L'Ord. n. 2017-1378 nonché la *Loi* n. 2018-217 sono intervenute ancora una volta sul testo dell'art. L. 1233-3, CT, precisando che «le difficoltà economiche, le trasformazioni tecnologiche o la necessità di salvaguardare la competitività dell'impresa vanno apprezzate al livello della stessa impresa se non appartiene a un gruppo e, nel caso contrario, al livello del settore di attività comune all'impresa e alle altre imprese del gruppo di appartenenza, dislocate sul territorio nazionale». Si è fissato, inoltre, un ulteriore criterio di valutazione per cui «il settore di attività che consente di apprezzare la ragione economica del licenziamento è caratterizzato in particolare per la natura dei beni prodotti o dei servizi offerti, per la clientela dei destinatari e per le reti e i modi di distribuzione, in rapporto al medesimo mercato».

Vi è un'ultima novità legislativa da menzionare: è venuto meno l'obbligo di comunicazione contestuale, per iscritto, dei motivi del licenziamento che gravava in capo al datore; esso è stato declassato in quello (eventuale) di una esposizione successiva, e a richiesta del lavoratore, dei motivi economici.

Ai fini di questa indagine, occorre sottolineare, anzitutto, la maggiore precisione con cui il legislatore francese ha, via via, delineato il motivo economico giustificativo del licenziamento.

Non è, dunque, sorprendente che quando un giuslavorista francese viene a contatto con il sistema italiano dei licenziamenti, ne individui, come evidente punto di debolezza, la mancanza di un più preciso inquadramento della fattispecie del giustificato motivo oggettivo⁷⁰.

Occorre, tuttavia, considerare i vari risvolti dell'opzione francese di tecnica legislativa. È un'opzione che, da un lato, elimina – o meglio ridimensiona – le controverse questioni interpretative in cui versano da tempo la dottrina e la giurisprudenza italiane: per ciò che concerne l'obbligo di ricollocazione e il dovere formativo, aspetto da valutare con favore; dall'altro, tuttavia, produce una rigida tipicità da guardare con sospetto.

Si è, infatti, sostenuto che la progressiva concretizzazione della fattispecie francese ha causato un effetto di depotenziamento dell'incidenza del canone della “cause réelle et sérieuse”, utilizzato come filtro di ultima istanza per apprezzare verità e consistenza delle ragioni addotte per ogni tipo di licenziamento, sì da rafforzare la garanzia della giustificazione anche in caso di licenziamento per motivo economico-oggettivo⁷¹. Sottesa al consistente interventismo legislativo si ravvisa, quindi, la volontà di porre un freno all'imprevedibilità del giudizio processuale, inevitabilmente connessa alla presenza di formule più generali.

⁷⁰ Lokiec, 2012, 518 ss.

⁷¹ Pedrazzoli, 2019, 14 ss.

In verità, sembra esservi un ridimensionamento, non una completa eliminazione dei dubbi ermeneutici insiti nel linguaggio giuridico. A tanto induce la formula utilizzata per descrivere una delle ragioni economiche, ossia la «necessità di salvaguardare la competitività dell'impresa», che eloquentemente sembra richiamare il già ricordato dibattito prodotto nell'ordinamento italiano dalla Cassazione del 2016 circa le ragioni espansive del licenziamento per motivi economici.

Non v'è poi dubbio che la disciplina francese presenti un elemento di grande differenziazione con l'ordinamento italiano, la formazione. La “polimorfia” della formazione continua dell'esperienza francese è, in generale, il tratto caratterizzante: ci si riferisce al legame costruito tra formazione continua, mantenimento della capacità professionale e crescita e competitività dell'impresa⁷².

Sin dalla legge n.71-575 del 16 luglio 1975 si intuì l'esigenza di trovare una chiave di accettazione condivisa dell'istituto della formazione continua, che così è stata individuata nella valorizzazione della sua natura di fattore di investimento, efficienza e produttività per l'impresa. La funzionalizzazione della formazione anche agli interessi dell'impresa ha creato ciò che è stato definito uno “spazio sociale pacificato”⁷³. L'obbligo di *adaptation* venne successivamente introdotto ad opera della giurisprudenza: la sentenza n. 89-41634 della Cass. Soc. del 25 febbraio 1992 (c.d. *arrêt Expovit*) ha riconosciuto, proprio nel contesto del licenziamento economico, un siffatto obbligo sulla base del dovere di buona fede contrattuale *ex art. 1134 Code civil*. L'attuale norma di riferimento è l'art. L. 6321 *Code du travail*, secondo cui: «Il datore di lavoro assicura l'*adaptation* dei lavoratori ai cambiamenti del posto di lavoro. Il datore di lavoro veglia sul mantenimento della capacità professionale, in relazione anche all'evoluzione del lavoro, della tecnologia e dell'organizzazione». In un simile sistema la professionalità è considerata una posizione attiva del lavoratore, a fronte dell'*adaptation*, che è un'obbligazione contrattuale strettamente collegata al potere direttivo, in base alla quale il datore di lavoro è tenuto ad aggiornare le competenze professionali del lavoratore sia in funzione dell'evoluzione del posto di lavoro, sia in funzione delle competenze spendibili sul mercato del lavoro. I limiti dell'*adaptation* sono stati ricostruiti in via interpretativa e si rinvergono nelle capacità professionali e personali del lavoratore e nella qualificazione contenuta nel contratto di lavoro⁷⁴. L'art. L. 6315-1 *Code du Travail* disciplina nel dettaglio le procedure che rendono effettivo l'accesso alla forma-

⁷² Si rinvia a Brun, 2016, 55.

⁷³ Tanguy, 1998, 545.

⁷⁴ Brun, 2016, 56.

zione. La *loi* del 5 settembre 2018 sulla libertà di scegliere l'avvenire professionale dimostra quanto il tema della formazione rimanga una priorità nell'agenda del legislatore francese⁷⁵.

Restringendo e riportando il discorso al tema di questa indagine, la definizione della formazione continua del lavoratore come “diritto soggettivo fondamentale all'*employabilité*”⁷⁶ riposa sul nesso instaurato tra la formazione del lavoratore e la stabilità dell'impiego. La cartina di tornasole di tale funzione si rinviene nell'art. L. 1233-4 *Code du Travail*, dove si statuisce: «Il licenziamento per motivo economico non può intervenire se tutti gli sforzi di formazione e d'*adaptation* non sono stati realizzati e se il *reclassement* dell'interessato non può essere operato rispetto ai posti di lavoro disponibili, situati sul territorio nazionale nell'impresa o nelle altre imprese del gruppo di cui l'impresa fa parte». L'obbligo di *adaptation*, dunque, è un presupposto giustificativo del licenziamento economico ed è ontologicamente connesso al *reclassement*. È l'estensione dell'obbligo di *adaptation* a suggerire anche i confini dell'obbligo di *reclassement*, genericamente individuati in tutte le mansioni ricomprese nella categoria di inquadramento del lavoratore o, in subordine, inferiore e, persino, esistenti in seno a tutte le imprese del gruppo che operino la “*permutation du personal*”.

La giurisprudenza francese ha sottolineato che l'obbligo di *adaptation* teso ad evitare il licenziamento economico è limitato ad una formazione solo complementare e di breve durata, circoscrivendo in tal modo (anche) l'ambito delle mansioni assegnabili al lavoratore a quelle per le quali lo stesso abbia le competenze, teoriche e/o empiriche, grazie al suo background professionale, formativo o personale.

Rispetto alle sanzioni, occorre, tuttavia, registrare una diminuzione di protezione. È mutato nel tempo il modo in cui è stato declinato il legame tra il dovere di formazione continua e la legittimità del licenziamento: in un primo momento, l'inadempimento del dovere di formazione era ritenuto idoneo a produrre la nullità del licenziamento; successivamente, la giurisprudenza si è orientata, invece, a riconoscere la risarcibilità del danno, seppur a copertura di un pregiudizio distinto da quello dell'estinzione del contratto⁷⁷.

La parentesi di diritto comparato, sinora sviluppata sotto alcuni profili, fornisce dati utili alla presente indagine allorché induce a riflettere, in particolar modo, su due aspetti. In primo luogo, l'opzione di fondo del legislatore francese di tipizzazione della fattispecie estintiva fa emergere la necessità di inter-

⁷⁵ Maggi-Germain, 2013, 5 ss.

⁷⁶ Barthélémy, 2014, 1008.

⁷⁷ V. Merlo, 2018, 134.

rogarsi ancora sulla tecnica di costruzione delle tutele in materia di licenziamento: occorrerebbe verificare se, rispetto all'ordinamento italiano, la scelta di una maggiore specificazione della fattispecie di licenziamento a livello legislativo potrebbe risolvere, o quantomeno, ridimensionare alcune problematiche interpretative ancora aperte sul tema – come illustrato in precedenza. In secondo luogo, il richiamato nesso che il sistema francese ha costruito, nel tempo, tra *adaptation, reclassement* e decisione estintiva potenzia in modo consistente il sistema francese di tutela. Pur nella consapevolezza del rischio insito al *legal transplant* – di cui si è già detto – nel prosieguo della riflessione si intende fare tesoro di questi dati al fine di individuare le soluzioni alle questioni interpretative evidenziate rispetto al sistema normativo italiano, anche nella più ampia ottica “culturale” in cui si iscrive questa indagine.

3. Ragioni oggettive e disciplina del recesso nel contratto di lavoro autonomo

Chiusa, per ora, la parentesi comparata, occorre passare ad enunciare il problema del recesso come misura di *extrema ratio* al di là del contratto di lavoro subordinato, avendo già esplicitato l'intenzione di affrontare la specifica analisi sui caratteri del recesso contemporaneamente, ossia anche rispetto ai contratti di lavoro autonomo.

A tal riguardo, il baricentro del ragionamento sarà la l. 22 maggio 2017, n. 81, primo intervento normativo in cui il legislatore italiano ha considerato il lavoro autonomo, affrancandolo dalla cosiddetta subordinazione “mascherata”.

La suddetta legge si inserisce, infatti, nel terreno anomico e scivoloso della disciplina del lavoro autonomo, dichiarandosi – come si evince in rubrica – proiettata verso la sua tutela. Si tratta del simbolo di una nuova “fase di vita” del lavoro autonomo: dopo il tempo del “deserto delle tutele”, del “regno dell'autotutela negoziale” e del “falso lavoro autonomo”⁷⁸, appare tracciata una direzione diversa di tutela del lavoro autonomo genuino.

Appare, comunque, un percorso embrionale, ancora lontano da ipotesi di “Statuto del lavoro autonomo”. L'intervento normativo, infatti, è da leggere non tanto come una soluzione, quanto come un'opportunità⁷⁹, nella misura in cui vi si riconosce la capacità di creare un microsistema di norme funzionalmente preordinato a rimediare a una “nuova” disparità contrattuale⁸⁰, ossia quella caratterizzante la figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente⁸¹, di cui si indagheranno le caratteristiche.

⁷⁸ Zoppoli L., 2018b, 161.

⁷⁹ Si veda Cavallini, 2018, 299.

⁸⁰ Macario, 2016, 518; Catalano, 2017, 2363.

⁸¹ Occorre specificare che l'indagine si limiterà ad approfondire la regolamentazione del

Il motivo di un'indagine al riguardo si ritrova nell'art. 3 della l. 81/2017, disposizione di ardua interpretazione e densa di implicazioni sistematiche.

La norma prevede una tutela nel caso di «clausole e condotte abusive», articolata in tre strumenti: 1) l'inefficacia (con il conseguente risarcimento dei danni) dell'inserimento nel contratto di una serie di clausole specificamente qualificate come abusive; 2) il carattere "abusivo" del rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta⁸²; 3) il rinvio all'art. 9 della legge 18 giugno 1998, n.192⁸³, in materia di abuso di dipendenza economica, subordinato ad una valutazione di compatibilità.

Che la normativa prenda in considerazione una nuova situazione giuridica di debolezza contrattuale lo si ricava, innanzitutto, valorizzando l'espresso rinvio alla legge della subfornitura del '98, che implica conseguenze rilevanti sia sul dibattito circa la "fattispecie", ossia sul lavoro autonomo economicamente dipendente, sia sul tipo di regime di tutela previsto.

Insieme al profilo soggettivo, che – come già anticipato – verrà in seguito esplorato con maggiore attenzione, desta interesse ai fini del presente studio l'ipotesi prevista dall'art. 9 della legge 192/1998, ossia l'*interruzione arbitraria delle relazioni commerciali*, concretizzazione di una delle forme di abuso di dipendenza economica.

La necessità di un argomentare sistematico impone di considerare unitariamente il primo comma dell'art. 3, l. 81/2017, in cui si qualifica come abusiva la clausola che attribuisce al committente la facoltà di recedere senza congruo preavviso, con il comma secondo dell'art. 9 della l. 192/1998, che individua come fattispecie abusiva l'interruzione arbitraria delle relazioni commerciali in atto.

recesso, che è, appunto, il filo conduttore dell'intera ricerca; non si ignora, tuttavia, che numerosi ed ulteriori ambiti della disciplina del rapporto di lavoro potrebbero essere presi in considerazione per verificare il grado di traduzione legislativa di forme di tutela che si estendono a rapporti di lavoro autonomo economicamente dipendente. Un interessante punto di osservazione, ad esempio, concerne il cosiddetto equo compenso. Senza pretesa di esaustività, si rinvia a Ferraro, 2018, 501 ss.; Pascucci, 2018; Zoppoli L., 2018a.

⁸² Per approfondimenti sulla portata del carattere di abusività cui la disposizione si riferisce, si rinvia a Mattioni, 2018, 280 ss.

⁸³ Si riporta parte della norma, in modo da fornire al lettore la possibilità di comprendere sin d'ora i motivi di interesse per la disposizione:

«Abuso di dipendenza economica.

1. È vietato l'abuso da parte di una o più imprese dello stato di dipendenza economica nel quale si trova, nei suoi o nei loro riguardi, una impresa cliente o fornitrice. Si considera dipendenza economica la situazione in cui una impresa sia in grado di determinare, nei rapporti commerciali con un'altra impresa, un eccessivo squilibrio di diritti e di obblighi. La dipendenza economica è valutata tenendo conto anche della reale possibilità per la parte che abbia subito l'abuso di reperire sul mercato alternative soddisfacenti.

2. L'abuso può anche consistere nel rifiuto di vendere o nel rifiuto di comprare, nella imposizione di condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose o discriminatorie, nella interruzione arbitraria delle relazioni commerciali in atto [...]».