



Numero 1 / 2026

Silvia BURELLI

L'abuso del diritto: considerazioni introduttive

L'abuso del diritto: considerazioni introduttive¹

Silvia BURELLI

Consigliere della Corte d'Appello, sez. Lavoro, di Venezia

Buon pomeriggio a tutti, consentitemi innanzitutto di ringraziare gli organizzatori di queste “Conversazioni” per avermi invitata: si tratta di un ringraziamento non certo di rito, perché essere qui mi offre l'opportunità di ascoltare autorevoli studiosi e colleghi sui più attuali temi che accomunano il diritto civile e il diritto del lavoro.

E, a dire il vero, mi pare che il rapporto stesso tra le due discipline, nel loro complesso considerato, sia di perdurante attualità: nel raccogliere qualche riflessione in vista del coordinamento di questa sessione ho riletto alcune riflessioni della Dottrina² in cui si è ricostruita l'evoluzione dei rapporti tra le due materie. A partire dall'iniziale distanza/distacco del diritto del lavoro dall'alveo civilistico, originariamente caratterizzato, in particolare nella materia contrattuale, dalla “signoria della volontà”, nell'ambito di rapporti concepiti come tendenzialmente paritari. Laddove il diritto del lavoro, regolando una relazione diseguale con vocazione protettiva dei lavoratori, parte debole del rapporto, è stato originariamente caratterizzato dalla ricerca dell'affermazione di una sua, se non autonomia o autosufficienza sistematica, quantomeno “specialità”, in considerazione della diretta implicazione, nelle vicende attuative del contratto di lavoro, della persona del lavoratore.

A dispetto di questo originario assetto, mi pare vi sia oggi concordia – e l'impostazione di queste “Conversazioni” come dialogo tra civilisti e lavoristi su istituti di comune rilevanza mi pare emblematica – sul fatto che il diritto del lavoro, pur nella sua “specialità”, non ha reciso il legame di fondo con il diritto civile: il contratto di lavoro subordinato è, pur sempre, un contratto e, in difetto di una regolamentazione specifica, è ammesso il ricorso ai principi generali del contratto, primo tra tutti, per quanto in questa sessione rileva, il principio di correttezza e buona fede in tutte le fasi - dalla conclusione, all'interpretazione, all'esecuzione - del contratto.

E, si è sottolineato, come le divergenti prospettive siano destinate a riavvicinarsi nel momento in cui anche il diritto civile, nella sua evoluzione, ha “scoperto” l'esistenza di contraenti “deboli” (il consumatore, il subfornitore), la necessità di contrastare l'abuso di posizioni dominanti, e, in estrema sintesi, la necessità di garantire non solo l'autonomia contrattuale, ma anche la “giustizia contrattuale”, in particolare attraverso un sindacato non solo ispirato al valore costituzionale della solidarietà sociale (art. 2 Cost.), ma anche al valore della ragionevolezza (art. 3 Cost.), anche nei rapporti interprivati.

¹ Lo scritto riproduce, con l'aggiunta delle note, la relazione introduttiva della prima sessione delle Conversazioni sul Lavoro del Convento di San Cerbone del 7, 8 e 9 novembre 2025: “*I rimedi nel diritto del lavoro e nel diritto civile. Principi, fattispecie, tutele, regole, nel dialogo tra la dottrina e la giurisprudenza*”.

² R. Del Punta, *Diritto del Lavoro*, Milano, 2019, 30 ss.; M. Persiani, *Diritto del Lavoro. Altri Saggi 2004-2021*, Bari, 2022, 71 ss.; M. Biasi, *I giuslavoristi e il diritto civile: riguardando un ritratto di famiglia (in)sensibile al tempo*, in AA.VV., a cura di M. Falsone, *Essere giurista del lavoro, oggi*, Torino, 2024.

E allora, mi è parso che queste riflessioni ben possano fare da cornice alla prima sessione di queste “Conversazioni”, dedicata al tema dell’abuso del diritto - che vede come relatori un giurista civilista, il prof. Macario, ed un giurista lavorista, il prof. Biasi -, tema elaborato in ambito civilistico e mutuato, pur in presenza di perplessità di parte della dottrina sulla sua reale utilità³, da svariate sentenze della giurisprudenza lavoristica, ed in particolare della Suprema Corte di Cassazione.

La nozione di abuso del diritto è, del resto, controversa già sul piano della sua configurazione teorica: si tratta di un principio da ricondurre al canone della buona fede e correttezza (di cui agli artt. 1175, 1337, 1366 e 1375 c.c.: questa è la lettura di Marco Biasi, pur con una variante legata alla tensione collaborativa nel contratto di lavoro subordinato), o di una nozione autonoma? Si tratta di una nozione che consente il sindacato dei comportamenti delle parti nella prospettiva della lealtà e della solidarietà (art. 2 Cost.) o il suo tratto specifico va ricercato sul piano del controllo di ragionevolezza (art. 3 Cost.) dell’esercizio delle situazioni giuridiche soggettive e in particolare degli atti di autonomia privata?

Sussiste, in ogni caso, mi pare, una “circularità” tra i concetti di correttezza/buona fede, ragionevolezza, abuso.

Come noto, il concetto di “abuso del diritto” era emerso già durante i lavori preparatori del codice civile (l’art. 7 del progetto preliminare del c.c. esplicitamente escludeva la possibilità di esercitare un proprio diritto in contrasto con lo scopo per il quale il diritto è stato attribuito dall’ordinamento) ma non vi fu, alla fine, inserito come principio generale.

Ciononostante, esso emerge o è evocato in specifiche disposizioni di diritto interno (senz’altro si possono ricordare: - la disciplina delle clausole abusive nei contratti del consumatore; - il divieto di abuso di posizione dominante, v. art. 3 l. n. 287/1990; - il divieto di abuso di dipendenza economica, v. art. 9 l. n. 192/1998) e anche da disposizioni sovranazionali (v. gli artt. 17 CEDU e 54 della Carta dei diritti fondamentali UE), disposizioni sovranazionali che, anch’esse non senza criticità interpretative, stabiliscono il dovere di esercitare i propri diritti e libertà previsti da tali Carte in modo da non ledere o limitare quelli altrui ivi del pari garantiti.

L’abuso del diritto ha trovato, poi, numerose applicazioni giurisprudenziali in svariati settori dell’ordinamento: la giurisprudenza pare aver superato da tempo le obiezioni dottrinali relative alla difficoltà concettuale di concepire un esercizio abusivo di un diritto entro i confini del suo schema legale (secondo il brocardo *qui suo iure utitur neminem laedit*), al rischio di creare sovrastrutture concettuali inutili, al rischio di generare incertezza del diritto attraverso un sindacato giudiziale eccessivamente ampio.

In ambito civile è doveroso ricordare la storica sentenza in materia di recesso *ad nutum* dal contratto di concessione di vendita (Cass. 18 settembre 2009, n. 20106, il c.d. caso Renault), ma applicazioni del principio si rinvencono anche in materia locatizia, in materia societaria, tributaria, di diritto dell’immigrazione e, per l’appunto, altresì in materia lavoristica (v. per una panoramica, v. Cass., sez. lav., n. 1227/2025). Tanto che, leggendo la giurisprudenza, non parrebbero

³ Per una panoramica, v. C. Colosimo, *Sull’abuso del diritto. Riflessioni a margine della recente giurisprudenza sul rapporto di lavoro, in Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, Firenze, 2024; R. Diamanti, *L’abuso nel rapporto di lavoro*, in *Riv.it.dir.lav.*, 2017, 589 ss. Nella dottrina civile, per l’evidenziazione della forza espansiva del principio, F. Macario, *Genesis, evoluzione e consolidamento di una nuova clausola generale: il divieto di abuso di dipendenza economica*, in *Giust. Civ.*, 2016, 509 ss.

sussistere molti dubbi sull'esistenza, anche nel nostro ordinamento, di una clausola generale che vieta l'abuso del diritto. Anzi, proprio questa trasversalità di impieghi corrobora l'orientamento che afferma l'esistenza di una clausola generale che pone il divieto di abuso del diritto, anche a prescindere dalla sua mancata previsione testuale nel diritto interno.

Nella giurisprudenza lavoristica, già da una decina d'anni, si annoverano applicazioni della nozione di abuso del diritto sia con riferimento alla condotta datoriale, ancorché non numerose (la sussistenza dell'abuso del diritto è stata, in particolare, riconosciuta con riferimento ad attività nel campo delle relazioni sindacali, pur lecita nella sua obiettività ⁴), sia, più frequenti, con riferimento alla condotta del lavoratore (le fattispecie riguardano condotte tese a coartare l'esercizio delle prerogative datoriali, l'utilizzo improprio dei permessi sindacali o dei permessi retribuiti di cui all'art. 33 l. n. 104 del 1992, o situazioni di abuso della tutela quando il lavoratore svolga altre attività durante il periodo di assenza per malattia)⁵.

La circostanza che, nella giurisprudenza del lavoro, siano più numerose le applicazioni che del principio in esame sono state fatte sul versante dei comportamenti del lavoratore potrebbe portare a configurare l'abuso del diritto come strumento di "giustizia contrattuale" e "correttiva" non solo a beneficio della parte tradizionalmente debole del rapporto. L'abuso, in altri termini, quantomeno nella giurisprudenza giuslavoristica, appare, allo stato, non strumento di riequilibrio in favore del solo lavoratore, ma strumento di riequilibrio *tout court*. E questo forse perché tradizionalmente il diritto del lavoro, in funzione protettiva del lavoratore/parte debole, è costruito come strumento di contenimento e riequilibrio attraverso l'imposizione al datore di limiti espressi all'esercizio dei suoi poteri, obblighi di motivazione, procedimentalizzazione dei poteri. Sicché gli spazi di operatività della clausola generale di divieto di abuso del diritto sarebbero minori rispetto alla condotta del datore di lavoro (già ampiamente regolamentata), minori ma non nulli, come testimoniato dalla casistica giurisprudenziale.

In particolare, la giurisprudenza della sezione lavoro della Corte di Cassazione, pur consapevole del c.d. polimorfismo dell'abuso del diritto⁶ e anche della controvertibilità della nozione⁷, la applica *sub specie* di clausola generale e mutua la relativa nozione dalla giurisprudenza civile relativa alla c.d. sentenza Renault (Cass. n. 1568/2013) ⁸. A tale stregua, secondo l'elaborazione giurisprudenziale, l'abuso del diritto si configura in presenza di ben individuati elementi: - 1) titolarità di un diritto soggettivo in capo ad un soggetto; 2) possibilità del suo concreto esercizio attraverso una pluralità di modalità non rigidamente predeterminate; 3) esercizio formalmente rispettoso della cornice attributiva ma in concreto censurabile alla stregua di un criterio di valutazione giuridico o extragiuridico; 4) sproporzione ingiustificata tra beneficio del titolare del diritto e sacrificio della controparte. Ebbene, in questa prospettiva, l'abuso del diritto assurge a criterio sintomatico/ "rivelatore" della violazione del principio di buona fede, lasciando così aperta la questione del possibile deficit di autonomia della nozione di abuso del diritto rispetto al canone di buona fede e correttezza.

⁴ v. Cass., sez. lav., n. 6876/2024.

⁵ v. Cass., sez. lav., n. 16465/2015; n. 1699/2011.

⁶ Cass., sez. lav., n. 4984/2014.

⁷ Cass., sez. lav., n. 14763/25, che configura l'abuso del diritto quale rimedio alternativo/concorrente alla violazione del criterio di correttezza e buona fede.

⁸ Cass., sez. lav., n. 1248/2016 che ha riconosciuto sussistente l'abuso nell'esercizio abnorme di iniziative di accesso agli atti/proposizione di istanze e richieste di chiarimenti da parte di una lavoratrice ai fini di ottenere un trasferimento non dovuto, sentenza in cui si richiama espressamente anche la nozione di abuso ex art. 54 Carta UE; v. anche Cass., sez. lav., n. 28367/2025.

Va puntualizzato che, nella giurisprudenza giuslavoristica, in materia di uso improprio dei premissi, si valorizza prevalentemente, quale criterio rivelatore della sussistenza dell'abuso, lo "sviamento" rispetto alla funzione/scopo per cui i permessi sono attribuiti ⁹.

Va peraltro anche rilevato che, se, in passato, mutuando la giurisprudenza civilistica (a partire dal c.d. caso Renault), la giurisprudenza lavoristica sembrava aderire, come detto, alla nozione di abuso ivi delineata, secondo cui è irrilevante, in capo al titolare del diritto, l'assenza di interesse per l'esercizio, nel caso concreto, del diritto in questione e il c.d. *animus nocendi*, allo stato si registra quantomeno un recente arresto che parrebbe orientarsi in senso parzialmente diverso, attribuendo rilevanza, in capo al titolare del diritto, all'assenza di interesse per il suo esercizio e all'*animus nocendi* del titolare del diritto medesimo ¹⁰.

Vedremo se gli ulteriori sviluppi della giurisprudenza lavoristica daranno seguito a questa impostazione.

In definitiva, nonostante il divieto di abuso del diritto sia noto e utilizzato in giurisprudenza, rimangono aperti interrogativi non solo teorici ma dalle importanti ricadute, anche sul piano dell'effettività della tutela, che riguardano:

- stabilire quando la nozione di abuso è utilizzata in senso tecnico e quando assume, invece, un connotato meramente descrittivo o valutativo di una situazione comunque sussumibile in una specifica regolamentazione di settore¹¹;
- stabilire i confini con nozioni contermini o, probabilmente, solo apparentemente contermini (*Verwirkung*: frode alla legge);
- con specifico riferimento al diritto del lavoro, indagare le possibili interferenze con l'art. 30 della L. 183/2010 e i relativi limiti al controllo giudiziale in presenza di clausole generali (divieto di sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro);
- in generale, individuare le conseguenze rimediali dell'accertamento della sussistenza di un abuso del diritto nel caso concreto: in assenza di una previsione normativa (v. la disciplina dell'abuso di dipendenza economica nella subfornitura) si può prospettare la nullità/l'inefficacia degli atti che costituiscono abuso del diritto o è prospettabile solo il risarcimento del danno (secondo quanto generalmente si ritiene in presenza di una norma di c.d. condotta, quale il principio di correttezza e buona fede)? E quanto incidono, sul piano dell'individuazione degli effetti, le peculiarità di settore? Ed invero, ad oggi, in ambito lavoristico, anche in presenza di una condotta qualificata come abuso del diritto, sono stati applicati rimedi "tipici" della materia: sanzione disciplinare, in particolare licenziamento; rimedi propri della repressione della condotta antisindacale (attraverso i quali, riconosciuta la condotta abusiva lato datore di lavoro, si è ritenuto inefficace il contratto integrativo).

Tutti profili che potranno essere proficuamente indagati anche grazie al rinnovato dialogo tra civilisti e lavoristi.

⁹ Cass., sez. lav., n. 9217/2016.

¹⁰ Cass., sez. lav., n. 1227/25.

¹¹ Si veda Cass., sez. lav., n. 20979/24 in tema di uso distorto del permesso sindacale, ove la configurazione di un abuso è funzionale alla valutazione della condotta ai fini del corretto esercizio del potere disciplinare.