

Diritto del lavoro e diritto civile: profili di confronto e di interazione

Pietro Lambertucci

1. Il compianto Riccardo Del Punta, amico e studioso, raffinato indagatore dei profili valoriali del diritto del lavoro in una realtà produttiva in trasformazione, che deve, comunque, porre al centro della disciplina la tutela della persona che lavora (Del Punta 2020; cfr. anche Perulli 2020), offre l'opportunità di ritornare sul confronto tra diritto del lavoro e diritto civile, su due diversi versanti.

Sotto un primo versante il confronto va realizzato con l'acquisizione che il diritto del lavoro è un ramo dell'ordinamento giuridico, dotato di autonomia (sul piano didattico e scientifico) e di un'oggettiva «specialità» (tra i primi, Scognamiglio 1996), la quale lo ha progressivamente allontanato dal ceppo originario del diritto dei privati, per approdare, attraverso la stessa Carta costituzionale, in uno scenario più ampio, governato, per lo più, dalle fonti eteronome della legge e dell'ordinamento sindacale.

Non è un caso che un insigne Maestro, che ha individuato nell'analisi funzionale del negozio giuridico la più illuminante manifestazione dell'autoregolamentazione dei privati interessi (Scognamiglio 2008), quando poi si è cimentato con la ricostruzione, in chiave di teoria generale, del diritto del lavoro, ha significativamente lamentato l'insufficienza della prospettiva contrattuale nel dar conto del nuovo fenomeno della subordinazione, sulla scorta di ben precise scelte metodologiche e ricostruttive¹.

¹ Sempre R. Scognamiglio, le cui prime riflessioni sono sistematizzate in *Diritto del lavoro, Parte generale*, Bari, 1976, 17 il quale opportunamente rileva la divergenza «tra il contratto

Sotto il secondo versante, viceversa, si può instaurare un rapporto sinergico tra diritto del lavoro e diritto civile, sul piano dell'ausilio delle categorie civiliistiche all'interno della disciplina del rapporto di lavoro (cfr. Santoro Passarelli 1992) e, viceversa, attingere dallo stesso dibattito giuslavoristico per una rivisitazione delle stesse tutele di taglio privatistico².

2. Il punto di partenza può essere rinvenuto nella stessa sistematica del codice civile del 1942, laddove, non a caso, rispetto alla disciplina generale del contratto e dei singoli contratti nominati (libro IV), un ruolo autonomo assume la regolamentazione del lavoro subordinato nell'impresa (libro V). Dalla scelta operata dai compilatori del codice civile del 1942 – nella quale possono rintracciarsi, peraltro, venature organicistiche ed istituzionalistiche – traspare la consapevolezza dell'irriducibilità del fenomeno del lavoro subordinato all'interno della disciplina contrattuale, perlomeno con riguardo alla sua regolamentazione.

A tal riguardo possiamo rinvenire una prima linea di distinzione tra i contratti di diritto civile, che realizzano il programma negoziale delineato dalle parti contraenti, le quali si trovano su un piano di parità (perlomeno formale) e il contratto di lavoro, che attiene alla *fase costitutiva* del rapporto di lavoro (ora anche con riferimento al rapporto di lavoro pubblico «privatizzato») ma non alla sua *fase regolativa*³.

Infatti, la struttura articolata e complessa del rapporto di lavoro (subordinato) non si esaurisce nel momento di conclusione del contratto di lavoro, laddove altre fonti eteronome (legge e contrattazione collettiva) intervengono sulla sua regolamentazione, sul presupposto che lo stato di «soggezione» del lavoratore, in posizione di «dipendenza» da altri (Scognamiglio 2005, 64), per soddisfare le proprie esigenze personali e familiari, postula la necessità di apprestare a quest'ultimo una «stampella» di tutela, quelle assicurata dalla legge e dall'attività delle organizzazioni sindacali.

Pertanto il momento della conclusione del contratto di lavoro appare significativo *solo* sul piano dell'instaurazione del rapporto di lavoro e questo costituisce il riscontro della sostanziale svalutazione del momento dello scambio dei consensi, che si realizza nel contratto. Viceversa, il consenso delle parti assume un ruolo centrale nella disciplina dei contratti di diritto civile, orientata a garantire la valida manifestazione del consenso e il rispetto dei requisiti essenziali del contratto (art. 1325 c.c.) e a individuare i casi di nullità ed annullabilità di quest'ultimo.

come strumento dell'autoregolamentazione dei propri interessi da parte di soggetti che versano in condizioni di libertà e di uguaglianza formale, e il rapporto di lavoro, che si attua al contrario attraverso la messa alle altrui dipendenze dei prestatori d'opera».

² Si veda *infra* n. 7.

³ Come conclude anche la dottrina civilistica più avvertita «La costituzione dipende, ed esclusivamente, dall'incontro delle loro volontà, ancorché la disciplina di esso dipenda da fonti estranee al contratto, dalla legge, dalla norma collettiva, dal regolamento d'impresa» (Santoro Passarelli 1977, 122).

D'altronde nel contratto di lavoro – a differenza degli altri contratti di diritto civile – una limitata rilevanza assumono vizi del consenso, ai fin dell'annullabilità del contratto, e lo stesso inserimento del contratto di lavoro nei «contratti di scambio» (tra prestazione di lavoro dovuta dal lavoratore e retribuzione corrisposta dal datore di lavoro), appare ben più articolata, in quanto lo «scambio contrattuale» appare ben più complesso, laddove quest'ultimo deve assolvere anche l'obbligo di «sicurezza» (ex art. 2087 c.c.) nei confronti del lavoratore, in ragione dell'implicazione delle sue energie fisiche o intellettuali nella prestazione lavorativa⁴.

Altro profilo di differenza con il diritto civile attiene alla mancanza di requisiti essenziali per la riconoscibilità del «tipo contrattuale», che, alla stregua della disciplina del codice civile, comporta la nullità del contratto (artt. 1325 e 1418, co.2, c.c.),

Ora nello «scambio contrattuale», che si realizza nel contratto di lavoro, la retribuzione costituisce un requisito essenziale⁵, per cui una rigorosa applicazione dei principi civilistici condurrebbe alla nullità del contratto; viceversa, già il codice civile, orientato alla conservazione del rapporto di lavoro, consente l'intervento di un terzo (il giudice) nella determinazione della retribuzione (ex art. 2099, co.,2, c.c.) con una patente deviazione dalle regole generali dei contratti.

3. Un profilo di più marcata differenziazione può ravvisarsi nella determinazione giudiziale della retribuzione sufficiente (ex art. 36, co.1, Cost.).

Alla stregua della disciplina dei contratti, laddove siano presenti gli elementi essenziali del contratto e quest'ultimo rientri nei contratti nominati dal codice civile o risponda ad interessi meritevoli di tutela (ex art. 1322, co. 2, c.c.), il contratto ha forza di legge tra le parti (ex art. 1372, co.1, c.c.). In coerenza con le regole generali enunciate, se le parti hanno convenuto nel contratto individuale di lavoro un trattamento economico, tanto basterebbe per rendere il contratto valido ed efficace tra le stesse.

Tuttavia la necessità di osservare i principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione contenuti nella norma costituzionale ad efficacia precettiva (art. 36 Cost.) ha condotto la giurisprudenza ad interpretare *praeter legem* l'art. 2099 del codice civile, nel senso di estenderne il campo applicativo anche all'ipotesi nella quale sia comunque presente la clausola retributiva, ma quest'ultima debba essere «vaghiata», in via giudiziale, alla stregua dei segnalati principi costituzionali.

Si realizza, in tal modo, un'integrazione del contratto (1374 c.c.) ad opera dell'intervento del giudice, che, dichiarando «nulla» la clausola retributiva, in quanto non conforme al precetto costituzionale, la sostituisce con una clauso-

⁴ Per una rimediazione della nozione di causa si veda Santoro Passarelli 2018a, 169 il quale sottolinea che nel contenuto del contratto di lavoro «penetrano valori costituzionali come dignità, solidarietà, discriminazione, pari opportunità in generale e non solo con riferimento al sesso».

⁵ Per l'onerosità quale caratteristica essenziale ed indifettibile del rapporto di lavoro si veda già Scognamiglio 1976, 133.

la retributiva rispettosa di quest'ultimo, attingendo, sul punto, normalmente ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria⁶.

Già l'intervento sostitutivo di un terzo (nella specie il giudice) all'interno dell'assetto contrattuale si connota come un'indubbia deviazione rispetto all'autoregolamentazione degli interessi delle parti. In ogni caso, come è stato autorevolmente sottolineato, non ci troviamo nell'ambito della limitazione *ab estrinseco* dell'autonomia contrattuale, pure considerata, nella disciplina dei contratti, dal codice civile (ad esempio, l'inserzione automatica di clausole, prezzi di beni e di servizi *ex art. 1339 c.c.* ovvero le clausole d'uso *ex art.1340 c.c.*), bensì dinanzi «alla progressiva ed effettiva sostituzione della tradizionale fonte contrattuale con altri mezzi di disciplina, principalmente i contratti collettivi, che soltanto si palesano idonei alla funzione di determinare la retribuzione in misura equa» (vedi, in tal senso, Scognamiglio 1976, 128).

4. Altro profilo, di particolare interesse, attiene all'atipicità» dei contratti, che nel diritto civile, secondo la traiettoria indicata dall'art. 1322, co.2, del codice civile, consente alle parti di concludere contratti anche non rientranti in quelli disciplinati dal codice, purché «diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico.»

Nel diritto dei privati (civile e commerciale) le parti, nell'esercizio della loro autonomia privata, possono concludere contratti innominati (atipici e misti), secondo una logica che parte dagli interessi delle parti individuali, per poi sfociare in un successivo consolidamento normativo (paradigmatica, sul punto, è l'esperienza dei contratti di distribuzione; per tutti: Pardolesi 1988).

Viceversa, nel diritto del lavoro la differenziazione tipologica dei rapporti di lavoro subordinato corre su un piano inverso rispetto ai contratti atipici di diritto civile; come ci ha insegnato un compianto Maestro la tecnica utilizzata non è quella «del *tipo naturale*, ma del *tipo imposto*, ossia dell'intervento dirigitico sul contratto attraverso la imputazione di effetti inderogabili e la sostituzione legale delle clausole difformi» (D'Antona 2000, 81).

Ciò non esclude, poi, che il legislatore, il quale ha arricchito, nel tempo, la «famiglia» dei contratti di lavoro flessibili o atipici, demandi all'autonomia delle parti individuali la possibilità di stabilire margini (più o meno) ampi di disciplina del rapporto di lavoro, ma all'interno di un quadro di riferimento disegnato dalla legge (si pensi, ad esempio, alla regolamentazione del lavoro a tempo parziale, contenuta ora nel d.lgs. n.81 del 2015, che apre un ampio spazio all'autonomia individuale).

Tale indicazione è del tutto coerente con la finalità protettiva della disciplina lavoristica, che richiede, anche qui, un intervento legislativo volto a disegnare i diversi «tipi» di contratti di lavoro subordinato, con la possibilità di calibrare anche i ruoli dell'autonomia collettiva e dell'autonomia individuale, anche se

⁶ Come osserva Giugni 1977, 115 ci troviamo dinanzi alla «sostanziale recezione della volontà collettiva espressa dall'ordinamento intersindacale.»

occorre registrare, dopo il *Job Act*, un'attenuazione della disciplina inderogabile, a fronte dell'espansione della capacità regolativa del contratto individuale⁷.

5. Il secondo versante dell'indagine ci presenta un'interazione tra diritto civile e diritto del lavoro, che può rintracciarsi nell'obbligo di sicurezza, alla cui stregua si impone al datore di lavoro di tutelare, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore (art. 2087 c.c.).

Innanzitutto, e come pacificamente riconosciuto dagli interpreti, l'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro, si colloca all'interno del perimetro della responsabilità contrattuale⁸ e ne segue gli sviluppi sul piano della ricostruzione sistematica, che, alla luce degli apporti della dottrina civilistica, mira, in via prioritaria, alla soddisfazione dell'interesse dedotto in obbligazione⁹ e rimane esclusa solo nel caso di impossibilità della prestazione derivante «da causa a lui non imputabile» (art. 1218 c.c.).

Ora l'obbligazione di sicurezza, come è stato puntualizzato da autorevole dottrina, impone al datore di lavoro di attenersi non solo alle fonti prevenzionistiche specifiche, ma anche, in loro assenza, ai criteri individuati dallo stesso art. 2087 c.c. (Montuschi 2006, 6). La norma del codice civile opera un rinvio alle specificità dell'ambiente di lavoro, alla predisposizione delle misure tecniche di cautela esistenti nello specifico settore produttivo, nonché all'«esperienza», per individuare le misure di contrasto di tutti i possibili rischi anche a fronte di una ricerca scientifica non avvalorata da soluzioni consolidate nello specifico settore.

Tale orientamento si salda con l'indicazione, ricorrente in giurisprudenza, che l'art. 2087 c.c. si caratterizza come una norma di «chiusura» dell'ordinamento antinfortunistico, estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore al momento della sua formulazione, tanto da includervi anche le misure di sicurezza c.d. *innominate*¹⁰.

A questo punto assistiamo alla dilatazione della responsabilità civile del datore di lavoro, alla cui stregua, infatti, si richiede al medesimo un comportamento particolarmente «diligente» ed avveduto; si possono richiamare, in tal senso, le complesse vicende del decesso di lavoratori a seguito dell'esposizione all'amianto, nonché dei lavoratori, i quali hanno contratto gravi patologie a seguito della prolungata esposizione alla sostanza tossica del c.d. uranio impoverito.

Se ci troviamo dinanzi, pur sempre, ad un obbligo di comportamento, i rigorosi limiti nei quali opera la prova liberatoria (*ex art. 1218 c.c.*) può far dire agli interpreti che siamo ad un passo dalla responsabilità oggettiva¹¹.

⁷ Cfr., per la c.d. «flessibilità assistita» in materia di mansioni, Santoro Passarelli 2018a, 164.

⁸ Vedi, per tutti, Montuschi 1989, 71 e 75; da ultimo Albi 2008, 149 e 159.

⁹ Si veda la lucida puntualizzazione di Scognamiglio 2010, 96 sg.; cfr. anche Corsaro 2003.

¹⁰ Tra le tante, in giurisprudenza, Cass. ord. 1 giugno 2020, n. 10404, *NGL*, 2020, 455; Cass. 15 luglio 2020, n. 15105, *ivi*, 2020, 569; Cass. 4 dicembre 2020, n. 27913, *ivi*, 2021, 176.

¹¹ V., in tal senso, Montuschi 2006, 9; cfr., anche Tullini 2007, 465 sg.

Ci collochiamo, pertanto, nel campo limitrofo, esplorato dalla dottrina civilistica, della responsabilità oggettiva¹², sul tema specifico della responsabilità extracontrattuale, a seguito delle trasformazioni economiche che hanno ampliato la sfera dei potenziali rischi, con la necessità di approntare conseguenti forme di tutela, come si rinviene in altri ambiti normativi (si pensi ai danni all'ambiente, alla salute, al consumatore).

L'apporto più fecondo della giurisprudenza civile in materia di responsabilità aquiliana si è realizzato con l'innesto, all'interno dell'art. 2087 c.c., di taglio precipuamente prevenzionistico, della tutela risarcitoria. Nello specifico la giurisprudenza riconosce che la violazione dell'art. 2087 c.c. consente al lavoratore di accedere a qualsiasi tipo di danno lamentato, in quanto l'ampia locuzione della norma del codice civile assicura il diretto accesso alla tutela di tutti i danni patrimoniali e non patrimoniali¹³, con un particolare ampliamento alla tutela di danni non patrimoniali in ambito contrattuale¹⁴. In tal modo la giurisprudenza del lavoro si avvale degli apporti della giurisprudenza civile in materia di danno alla persona (danno biologico, morale ed esistenziale)¹⁵.

6. Un altro aspetto, nel quale riscontriamo un confronto tra diritto civile e diritto del lavoro, riguarda la tutela della riservatezza dell'individuo, che trova ora una disciplina generale, quella delineata dal Codice della *privacy* (d.lgs. n. 196 del 2003), alla luce del regolamento comunitario n. 679 del 2016, con riferimento al trattamento dei dati personali e, per il rapporto di lavoro, una regolamentazione specifica delineata dallo Statuto dei lavoratori.

Si tratta di due blocchi normativi che partono dai presupposti diversi del diritto civile e del diritto del lavoro. Nel trattamento dei dati personali dell'individuo si valorizza il consenso dello stesso e il «controllo» del medesimo sul trattamento e circolazione dei propri dati (che peraltro si rafforza in presenza di dati c.d. sensibili), mentre, con riferimento al lavoratore, l'irrelevanza del suo consenso porta il legislatore dello Statuto a disegnare una rete protettiva che si avvale di norme inderogabili, nonché, nei casi specifici dei controlli a distanza (art. 4 St. lav.) e delle perquisizioni personali (art. 6 St. lav.), della mediazione sindacale o amministrativa.

I due blocchi normativi si congiungono sul terreno dell'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di controllo, il quale ora trova i suoi limiti non solo nella regolamentazione dello Statuto, ma anche, come un ulteriore «limite», nel rispetto dei principi contenuti nel Codice della *privacy*, con le incertezze interpretative che accompagnano normative scaturite in contesti diversi¹⁶.

¹² Per la teorizzazione della responsabilità oggettiva. Si veda per tutti, Trimarchi 1961; cfr. anche Comporti 2014.

¹³ Si veda Cass. sez., un., 24 marzo 2006, n. 6572, *FI*, 2006, I, c. 1544.

¹⁴ Si veda Cass. sez. un., 11 novembre 2008, n. 26973, *RIDL*, 2009, II, 465, con note di R. Scognamiglio e di R. Del Punta.

¹⁵ Cfr. anche Santoro Passarelli 2018a, 165; sul «dialogo» tra diritto civile e diritto del lavoro si inserisce la recente ricostruzione monografica di Biasi 2022.

¹⁶ Cfr., per tutti, Gragnoli 2010, 514.

Tuttavia l'attività interpretativa del Garante per il trattamento dei dati personali e l'esperienza applicativa della legge hanno favorito una «lettura integrata» dei due nuclei normativi¹⁷, che, in estrema sintesi, ora impone al datore di lavoro non solo di non conoscere e trattare dati personali afferenti a fatti estranei all'esecuzione della prestazione lavorativa, ma anche di veicolare il trattamento dei dati relativi alla disciplina del rapporto di lavoro (soprattutto di quelli c.d. sensibili), secondo i principi di correttezza, trasparenza, finalità, necessità, pertinenza ed adeguatezza (c. d. minimizzazione dei dati), individuati nell'art. 5 del regolamento comunitario del 2016.

Il circuito osmotico che si produce ora richiede al datore di lavoro uno sforzo ulteriore, anche sul piano culturale: quello di dotarsi di un regolamento di *policy* aziendale, che sia idoneo a contemperare le esigenze organizzative e produttive dell'impresa con la tutela della dignità e riservatezza dei lavoratori.

7. Come è noto le esigenze di tutela del lavoro «in tutte le forme ed applicazioni» (*ex art. 35, co. 1, della Costituzione*) viene a travalicare l'ambito del lavoro subordinato e, in tale contesto, si collocano, per un verso, l'iniziale disciplina assicurata dalla legge n. 81 del 2017 in materia di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, nonché, per altro verso, la prima regolamentazione delle collaborazioni autonome realizzate attraverso l'utilizzo di piattaforme digitali (i c.d. *riders*), ai sensi della legge n. 128 del 2019. Si tratta allora di riscontrare l'esistenza di un «lavoro autonomo economicamente debole»¹⁸, sul quale possono allocarsi le istanze di tutela assicurate dal diritto del lavoro¹⁹.

Su questo terreno e sulla scia dell'orientamento giuslavoristico, che pone l'attenzione sulla tutela del lavoro, senza ulteriori aggettivazioni, sul presupposto della sussistenza della «debolezza contrattuale», si comincia a sviluppare un orientamento della dottrina privatistica, la quale valorizza il dato unificante dell'asimmetria di potere contrattuale al fine di giustificare la costruzione di un impianto di tutela, di taglio civilistico, volto ad individuare criteri di valutazione delle singole posizioni contrattuali (ad esempio all'interno della disciplina delle professioni intellettuali)²⁰.

Allo stesso modo, con riguardo allo stesso contratto d'opera, si valorizza il criterio della meritevolezza (*ex art 1322, co.2, c. c.*), da declinare come valido criterio rimediabile anche in relazione ai contratti tipici, al fine di entrare all'interno del programma negoziale, con le opportune correzioni delle regole pattizie

¹⁷ Paradigmatica, sul punto, è la ricostruzione di Ingraio 2018.

¹⁸ Per uno «statuto» del lavoro autonomo economicamente debole si veda, per tutti, Santoro Passarelli 2018b, 377 sgg.

¹⁹ Per una rassegna sistematica dei rapporti di lavoro diversi dal lavoro subordinato si veda sempre Santoro Passarelli 2022, 581 sgg.

²⁰ Si veda per tale prospettiva, Caroccia 2022, 1362, la quale propone la sostituzione della dicotomia cliente/professionista con il binomio parte forte/parte debole «da individuare volta per volta in base alle specifiche dinamiche contrattuali».

(anche sancendone, se necessario, l'invalidità), per riequilibrare le asimmetrie nel potere negoziale²¹.

8. Dai profili esaminati emerge un quadro complesso, che, se in alcuni ambiti può delineare un confronto tra la disciplina dei contratti di diritto civile e la fenomenologia delle fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro, in molti snodi delicati di quest'ultimo assistiamo ad un processo di interazione con le stesse categorie civilistiche (come, ad esempio, in materia di sicurezza, di tutela della riservatezza, nonché, ai fini del controllo degli stessi poteri datoriali, attraverso l'utilizzo delle clausole generali della buona fede e correttezza), nella constatazione, peraltro, come è stato limpidamente notato, che lo stesso diritto del lavoro, ormai permeato dai valori della tutela della dignità della persona, della solidarietà e della non discriminazione può, altresì, offrire un prezioso contributo per l'aggiornamento delle stesse categorie del diritto civile²².

Riferimenti bibliografici

- Albi, P. 2008. *Adempimento dell'obbligo di sicurezza*. Milano: Giuffrè.
- Biasi, M. 2022. *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza*. Milano: Giuffrè.
- Caroccia, F. 2022. "Nuove povertà, vulnerabilità sociale e professioni intellettuali: fatti non foste a viver come poveri?" NGC. 6: 1356 sgg.
- Cervale, M. C. 2024. "Lavoro autonomo e contratto d'opera: modelli negoziali e contesti socio-economici." in *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso: Politiche, strumenti, proposte*, a cura di M. Brollo, M. Biasi, P. Lambertucci, C. Zoli in Collana Adapt, labour studies e-book series, n. 101/2024, 266 sgg. Modena: ADAPT University Press.
- Comporti, M. 2014. *Esposizione al pericolo e responsabilità civile*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
- Corsaro, L. 2003. *Tutela del danneggiato e responsabilità civile*. Milano: Giuffrè.
- D'Antona, M. 2000. "Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici." In *M. D'Antona, Opere*. Vol. I, a cura di B. Caruso e S. Sciarra, 75 sgg. Milano: Giuffrè.
- Del Punta, R. 2020. "Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato." In *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione. Valori, attori, regolazione*, a cura di B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, 27 sgg. Bologna: Il Mulino.
- Giugni, G. 1977. *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*. Milano: Giuffrè. (Ristampa 1977).
- Gragnoles, E. 2010. "Potere di controllo del datore di lavoro." In *Dizionari del diritto privato*, promossi da N. Irti, Diritto del lavoro, a cura di P. Lambertucci, 507 sgg. Milano: Giuffrè.
- Ingrao, A. 2018. *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*. Bari: Cacucci.

²¹ Si veda Cervale 2024, 285.

²² Si veda, per tale conclusione, Santoro Passarelli 2018a, 177.

- Montuschi, L. 1989. *Diritto della salute e organizzazione del lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Montuschi, L. 2006. "La Corte costituzionale e gli standard di sicurezza del lavoro." ADL I: 3 sgg.
- Pardolesi, R. 1988. "Contratti di distribuzione." In *Enciclopedia del diritto*, vol. IX. Roma: EGT.
- Perulli, A. 2020. "I valori del diritto e il diritto come valore. Economia ed assiologia nel diritto del lavoro neo-moderno." In *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione. Valori, attori, regolazione*, a cura di B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, 63 sgg. Bologna: Il Mulino.
- Santoro Passarelli, F. 1977. *Nozioni di diritto del lavoro*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane. (Ristampa 1977).
- Santoro Passarelli, G. (a cura di). 1992. *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*. Torino: Giappichelli.
- Santoro Passarelli, G. 2018a. "Appunti sulla funzione delle categorie civilistiche nel diritto del lavoro dopo il Jobs Act." In *Realtà e forma nel diritto del lavoro III*: 161 sgg. Torino: Giappichelli.
- Santoro Passarelli, G. 2018b. "Lavoro autonomo." In G. Santoro Passarelli, *Realtà e forma nel diritto del lavoro*, vol. III, 315 sgg. Torino: Giappichelli.
- Santoro Passarelli, G. 2022. *Diritto dei lavori e dell'occupazione*. Torino: Giappichelli.
- Scognamiglio, R. 1976. *Diritto del lavoro*, Parte generale. Bari: Laterza.
- Scognamiglio, R. 1996. "La specialità del diritto del lavoro." In *Scritti giuridici*, vol. 2, Diritto del lavoro, 789 sgg. Padova: Cedam.
- Scognamiglio, R. 2005. *Manuale di diritto del lavoro*. Napoli: Jovene.
- Scognamiglio, R. 2008. *Contributo alla teoria del negozio giuridico*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane.
- Scognamiglio, R. 2010. "Responsabilità contrattuale ed extracontrattuale." In R. Scognamiglio, *Responsabilità civile e danno*, 94 sgg. Torino: Giappichelli.
- Trimarchi, P. 1961. *Rischio e responsabilità oggettiva*. Milano: Giuffrè.
- Tullini, P. 2007. "A rischio amianto?" RIDL I: 453 sgg.