



Università  
Ca' Foscari  
Venezia

Corso di Dottorato di ricerca  
in Diritto, Mercato, Persona  
ciclo XXX

Tesi di Ricerca

**La titolarità del diritto di  
sciopero**  
SSD: IUS/07

**Coordinatore del Dottorato**

Ch. ma Prof. ssa Carmelita Camardi

**Supervisore**

Ch. mo Prof. Gaetano Zilio Grandi

**Dottorando**

Giorgia Casiello  
956173

# **LA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

**GIORGIA CASIELLO**

**CAPITOLO I**  
**IL DIRITTO DI SCIOPERO ED IL VUOTO NORMATIVO.**  
**ALLA RICERCA DI UNA TEORIA SULLA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO TRA LA**  
**DOTTRINA, LA GIURISPRUDENZA E GLI INTERVENTI DEL LEGISLATORE.**

Introduzione .....	5
1. Il diritto di sciopero. Il dibattito in seno all'Assemblea Costituente ed il compromesso dell'art. 40.....	8
2. Lo sciopero. Una realtà a “due dimensioni” .....	11
3. La sinteticità del precetto costituzionale e la necessità di determinare la natura del diritto di sciopero, i contenuti ed i limiti all'esercizio.....	14
4. La natura del diritto e l'equilibrio tra la dimensione collettiva e la dimensione individuale dell'astensione. Il dibattito dottrinale. ....	17
4.1. Le teorie degli anni Cinquanta ed il “dominio” della dimensione collettiva dello sciopero. ....	18
4.2. ( <i>segue</i> ) I riflessi sulla titolarità.....	24
4.3. Le ricostruzioni dogmatiche degli anni Sessanta e la “materializzazione” del profilo collettivo dello sciopero. ....	28
5. I contenuti dello sciopero e l'interpretazione della giurisprudenza. ....	33
5.1. Le finalità dello sciopero. L'interpretazione della Corte Costituzionale come apporto alla teoria della titolarità. ....	33
5.2. Le modalità di attuazione dello sciopero e la teoria della titolarità nelle sentenze della Corte di Cassazione. ....	40
6. Gli interventi del legislatore ed i riflessi sulla teoria della titolarità del diritto di sciopero.....	44
6.1. La Titorarità del diritto di sciopero e l'art. 28 Stat. Lav. Un “segnale” in favore del riconoscimento della titolarità collettiva? .....	44
6.2. Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali e la legge n. 146/1990. Nuove argomentazioni a sostegno della teoria della titolarità collettiva. ....	48
6.2.1. L'interpretazione testuale della legge n. 146/1990 ed il “protagonismo” del soggetto collettivo. ....	48
6.2.2. ( <i>segue</i> ). Titorarità collettiva o titorarità sindacale del diritto di sciopero? .....	54

6.2.3. La <i>ratio</i> della l. 146/1990 e la critica alla teoria della titolarità collettiva del diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali. ....	57
---	----

## CAPITOLO II

### L'EVOLUZIONE FUNZIONALE DELLE CLAUSOLE DI TREGUA NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ITALIANA E LA GARANZIA DELLA STABILITÀ DEGLI ACCORDI COLLETTIVI.

1. Le teorie della titolarità del diritto di sciopero: causa o effetto delle esigenze di politica del diritto? .....	60
2. Il riflesso del nuovo modello di relazioni industriali sul conflitto collettivo. La "rinascita" delle clausole di tregua sindacale.....	62
3. L'evoluzione funzionale delle clausole di tregua sindacale nella contrattazione collettiva italiana. ....	64
3.1. Le prime "apparizioni" e gli accordi confederali degli anni Cinquanta... 64	
3.2. L'istituzionalizzazione della contrattazione decentrata degli anni Sessanta e la "conflittualità permanente".....	67
3.3. Gli anni dell'emergenza. ....	69
3.4. Il Protocollo del 23 luglio del 1993.....	72
3.5. L'Accordo Quadro del 22 gennaio del 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali. ....	75
3.6. Le clausole di tregua nella contrattazione 2010-2011 del gruppo Fiat. ....	78
3.7. L'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011. ....	83
3.8. Il Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013. ....	87
3.9. Il Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014. Nuove regole o vecchie questioni?.....	90

## CAPITOLO III

### LA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO. STRUMENTO IMPRESCINDIBILE PER GARANTIRE LA STABILITÀ DEGLI ACCORDI COLLETTIVI E L'EFFICIENZA DEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI? LA SOLUZIONE DELL'ORDINAMENTO SPAGNOLO.

1. Precisazioni metodologiche. ....	95
-------------------------------------	----

2. Sulla stabilità degli accordi collettivi. Il rapporto tra contratto collettivo e sciopero: l'obbligo di pace sindacale. Il contesto normativo di riferimento. ....	97
2.1. L'obbligo di pace sindacale nella Costituzione Spagnola. ....	99
2.2. Il real decreto Ley de Relaciones de Trabajo n. 17 del 1977 e il dovere di pace sindacale. La rilettura del Tribunal Constitucional. ....	102
3. La tutela del diritto di sciopero durante la vigenza del contratto collettivo.	108
4. Le teorie sulla titolarità del diritto di sciopero nell'ordinamento spagnolo.	117
5. L'irrilevanza del dibattito sulla titolarità al fine di garantire la stabilità degli accordi collettivi. ....	121

#### CAPITOLO IV

##### LA STABILITÀ DEGLI ACCORDI COLLETTIVI NELL'ORDINAMENTO ITALIANO: OLTRE LA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO.

1. Il contratto collettivo tra diritto civile e ordinamento sindacale. ....	125
2. I limiti del contratto collettivo di diritto comune e del contratto collettivo nell'ordinamento intersindacale. ....	128
3. Il T.u. sulla rappresentanza: ancora un contratto con efficacia soggettiva limitata. ....	129
4. Chi ha paura della legge sindacale? .....	135
4.1. L'ostacolo <i>superabile</i> della seconda parte dell'art. 39 Cost. ....	139
4.2. <i>Per un intervento leggero che giovi delle preventive intese tra le parti sociali.</i> ..	140
4.3. Le proposte di legge sindacale della rivista «Diritti, lavori, mercati», della Cgil e del «Gruppo Frecciarossa». ....	141
4.3.1. Riflessioni introduttive. ....	141
4.3.2. Proposta di legge della rivista «Diritti Lavori Mercati». ....	142
4.3.3. La proposta della CGIL contenuta nella «Carta dei diritti universali del lavoro». ....	149
4.3.4. La proposta di legge sindacale del «Gruppo Frecciarossa». ....	154
5. Lo sciopero nel nuovo modello di contrattazione. Che spazio rimane per la titolarità del diritto? .....	158
Bibliografia. ....	160

## INTRODUZIONE

Il presente lavoro di tesi si articola in quattro capitoli. Il primo è dedicato al ruolo della dottrina, della giurisprudenza e del legislatore nella ricerca di una teoria sulla titolarità del diritto di sciopero. Il secondo capitolo ha ad oggetto l'evoluzione funzionale delle clausole di tregua nella contrattazione collettiva italiana e la conseguente garanzia della stabilità degli accordi collettivi. Nel terzo si indaga la titolarità del diritto di sciopero come strumento per garantire la stabilità degli accordi collettivi e l'efficienza dei sistemi di relazioni industriali alla luce della soluzione offerta dall'ordinamento spagnolo. Il quarto capitolo si concentra infine sul problema della stabilità degli accordi collettivi nell'ordinamento italiano e sull'individuazione di possibili soluzioni che si spingano oltre la titolarità del diritto di sciopero.

La trattazione parte dall'analisi del dettato costituzionale, con particolare attenzione all'art. 40. Essa cerca, attraverso le teorie dottrinali, gli orientamenti giurisprudenziali e gli interventi del legislatore in materia di sciopero di comprendere se sia effettivamente deducibile una teoria generale sulla titolarità del diritto di sciopero. Dall'analisi svolta si comprende come le teorie sulla titolarità del diritto di sciopero siano inevitabilmente connesse a specifiche esigenze di politica del diritto ed in particolare, oggi, alla necessaria stabilità degli accordi siglati.

Conseguentemente, il lavoro si concentra su una rassegna degli strumenti predisposti dalla contrattazione collettiva per il raggiungimento dell'obiettivo citato. Il riferimento è alle clausole di tregua per le quali viene svolta un'analisi dalle prime apparizioni fino al recente accordo confederale. L'impressione è nel senso che, seppur perfezionati nel tempo, questi strumenti si siano rivelati

inefficaci, proprio perché ancorati all'eterna ed irrisolta questione della titolarità del diritto di sciopero.

La trattazione si concentra allora sulla soluzione offerta dall'ordinamento spagnolo e sulla possibilità di esportare tale modello. Al riguardo si osserva come la stabilità degli accordi collettivi sia garantita non solo attraverso un sistema normativamente regolato, ma anche attraverso una disposizione che considera lo sciopero finalizzato alla contestazione del contenuto del contratto collettivo come *ilegal*. Disposizione, quest'ultima, che è stata ritenuta compatibile con il diritto di sciopero costituzionalmente tutelato e che permette di garantire la stabilità degli accordi collettivi senza ricorrere allo strumento della titolarità del diritto di sciopero.

Nell'ultimo capitolo si indagano le cause sistemiche dell'instabilità della contrattazione collettiva italiana, anzitutto da individuarsi nell'evidente insufficienza delle soluzioni di natura privatistica. La ricerca si concentra dunque sull'*opportunità* di risolvere il problema dell'instabilità degli accordi collettivi attraverso lo strumento della titolarità del diritto di sciopero, nonché sulla percorribilità di soluzioni che invece incidano direttamente sul sistema della contrattazione collettiva. Cambiando dunque la prospettiva d'analisi, nell'elaborato si verifica la possibilità di risolvere a monte il problema dell'instabilità, attraverso un intervento del legislatore in materia di efficacia soggettiva dei contratti collettivi. Intervento che necessariamente deve essere valutato in relazione alla compatibilità con la seconda parte dell'art. 39 della Cost., nonché alla disponibilità degli attori sociali nei confronti di un sistema di contrattazione non più autodeterminato.

La proposta è dunque quella di un nuovo sistema in cui l'obiettivo della stabilità degli accordi collettivi viene garantito anzitutto attraverso l'efficacia generale degli stessi e nel quale un'eventuale limitazione del conflitto,

finalizzato alla contestazione dell'accordo raggiunto, può trovare legittimazione se il consenso alla contrattazione è strutturato e aperto ad un'ampia partecipazione dei lavoratori.



## CAPITOLO I

### IL DIRITTO DI SCIOPERO ED IL VUOTO NORMATIVO.

#### ALLA RICERCA DI UNA TEORIA SULLA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO TRA LA DOTTRINA, LA GIURISPRUDENZA E GLI INTERVETI DEL LEGISLATORE.

##### 1. IL DIRITTO DI SCIOPERO. IL DIBATTITO IN SENO ALL'ASSEMBLEA COSTITUENTE ED IL COMPROMESSO DELL'ART. 40.

Considerando come nell'ordinamento italiano il disposto costituzionale sia stato per lungo tempo "l'unica certezza" per il conflitto collettivo, si ritiene che l'analisi dell'art. 40 debba costituire il necessario punto di partenza per qualsivoglia riflessione sullo sciopero e dunque anche per lo studio della titolarità.

Nella convinzione che i lavori dell'Assemblea Costituente sulla norma possano rappresentare un contributo utile per la ricostruzione dell'*intentio legis* a cui l'art. 12 delle preleggi fa riferimento, appare opportuno ripercorrere, seppur sinteticamente<sup>1</sup>, i momenti fondamentali del dibattito che ha condotto alla formula "anodina" «il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano».

Partendo dal presupposto che lo sciopero nella sua attuazione produce un impatto dirompente sull'equilibrio contrattuale, non stupisce se in seno all'Assemblea Costituente, la discussione sul diritto si sia intrecciata con quella dei suoi limiti sino, a volte, a ridursi a questa stessa.

Conseguentemente, l'opzione di riconoscere lo sciopero come mera libertà non viene del tutto abbandonata, nonostante le più significative divergenze durante il dibattito abbiano avuto ad oggetto il *quomodo* del diritto e non l'*an*.

---

<sup>1</sup> Per un'analisi approfondita sul dibattito in seno all'Assemblea Costituente, RUINI M., *L'organizzazione sindacale e il diritto di sciopero nella Costituzione*, Giuffrè, Milano, 1953; MARIUCCI L., *Lo sciopero nella storia dei progetti di regolamentazione legislativa (1944-1972)*, in ROMAGNOLI U.- MARIUCCI L.- TREU T.- RICCIARDI M., *Lo sciopero dalla costituzione all'autodisciplina*, Il Mulino, Bologna, 1975, pag. 35.

È sul quel tema, infatti, che si registrano le principali posizioni assunte dalle commissioni incaricate alla stesura della norma.

In sede di III Sottocommissione, il dibattito inizialmente concentrato sulla proposta estrema dell'onorevole G. Di Vittorio<sup>2</sup> di privare lo sciopero di ogni limitazione<sup>3</sup>, attraverso la formula «il diritto di sciopero è riconosciuto ai lavoratori», si conclude con il silenzio della Carta sul punto<sup>4</sup>.

Contrariamente, la I Sottocommissione – in cui trovano espressione gli orientamenti che per quanto favorevoli al riconoscimento del diritto ritengono necessaria la determinazione di limiti legislativi – approva un testo che al primo comma assicura a tutti i lavoratori il diritto di scioperare e al secondo precisa che «la legge ne regola le modalità di esercizio unicamente per quanto attiene alla proclamazione; all'esperimento preventivo dei tentativi di conciliazione»<sup>5</sup>. È

---

<sup>2</sup> In generale di tutta la corrente comunista della Costituente.

<sup>3</sup> In senso contrario Fanfani A. sostiene che una società democratica «se ammette lo sciopero [...] non può non ammettere la stessa incapacità dello Stato a tutelare la giustizia nei confronti dei datori di lavoro. Ammettendo solo il diritto dei lavoratori a rendersi ragione, implicitamente si riconosce che lo Stato [...] non sa dare giustizia al lavoratore, donde lo sciopero», A.C. Commissione per la Costituzione, III Sottocommissione, seduta 23 ottobre 1946.

<sup>4</sup> «La terza Sottocommissione unanime riconosce che il diritto di sciopero è un mezzo ancor oggi necessario alla tutela dei diritti dei lavoratori; riconosce altresì la difficoltà e la non necessità di disciplinare la materia in sede costituzionale; invita pertanto il Governo [...] a presentare all'Assemblea Costituente di urgenza un progetto di legge che abolisca le proibizioni fasciste in materia, che riconosca esplicitamente il diritto dei lavoratori di ricorrere allo sciopero e che precisi le modalità del diritto stesso», A.C. Commissione per la Costituzione, III Sottocommissione, seduta 24 ottobre 1946.

<sup>5</sup> Così Donisetti G., e più in generale il gruppo democristiano, sui limiti *teleologici* del diritto sostengono che «una volta affermato chiaramente il diritto di sciopero come compenso alla posizione di inferiorità in cui il lavoro si trova nell'attuale struttura sociale, non si contraddice al criterio aspirativo di tale affermazione ponendo al diritto di sciopero non delle limitazioni aprioristiche, ma delle finalizzazioni che si è cercato di affermare per tutti gli altri diritti in vista del bene comune», A.C. Commissione per la Costituzione, III Sottocommissione, seduta 24 ottobre 1946. Anche nella I

dunque la Commissione dei Settantacinque che, chiamata a risolvere la controversia, approva l'art. 36 del Progetto di Costituzione della Repubblica Italiana, riprendendo letteralmente il primo comma del testo della I Sottocommissione, ma "epurandolo" dei limiti di esercizio.

Tuttavia, a seguito degli innumerevoli emendamenti, il dibattito trova la sua composizione con l'approvazione di un testo che, proprio per la sua genericità, avrebbe permesso ad ogni componente dell'Assemblea di leggervi il significato più consono alle proprie aspirazioni<sup>6</sup>.

Con l'espressione, da un lato corrispondente all'art. 158 della Costituzione brasiliana del 1946<sup>7</sup> e dall'altro letteralmente trascritta dal Preambolo di quella francese del 1946<sup>8</sup>, il Costituente eleva lo sciopero a rango di diritto, ma demanda al legislatore il compito di determinarne i limiti, facendo così in parte rivivere il secondo comma del testo dalla I Sottocommissione.

Si apre dunque nuovamente un dibattito interpretativo, che dapprima nell'attesa e successivamente nell'assenza di leggi attuative, ha permesso alla

---

Sottocommissione si registrano voci favorevoli al riconoscimento dello sciopero senza limitazioni. Si veda Togliatti P. che sostiene che non possa esser messo alcun limite al diritto di sciopero perché «se si dà facoltà di dichiarare illegale uno sciopero che turbi l'ordine pubblico o l'ordine economico anche gravemente, in realtà si viene a proibire il diritto di sciopero», A.C. Commissione per la Costituzione, I Sottocommissione, seduta 11 ottobre 1946.

<sup>6</sup> PINO G., *Conflitto ed autonomia collettiva*, Giappichelli Editore, Torino, 2005, pag. 34.

<sup>7</sup> ARDAU G., *Teoria giuridica dello sciopero*, Cedam, Padova, 1962, pag. 64.

<sup>8</sup> Sull'influenza delle vicende costituzionali francesi su quelle italiane, DE SIERVO U., *Le idee e le vicende costituzionali in Francia nel 1945 e 1946 e la loro influenza sul dibattito in Italia*, in ID. (a cura di), *Scelte della Costituente e cultura giuridica*, tomo II, *Protagonisti e momenti del dibattito costituzionale*, Il Mulino, Bologna, 1980, pag. 354; CIARLO P., *Lo sciopero tra fatto e diritto nella fase costituente: Francia e Italia*, in DE SIERVO U., op. cit., pag. 341. Sulla Costituzione francese, DURAN P., *L'evolution du droit des relations professionnelles en France depuis la Libération*, in *Revue int. trav.*, 1956, pag. 590. Criticamente l'A. rileva come "la formule singulière [...] tente de concilier dans l'ambiguïté des tendances diverses".

giurisprudenza e alla dottrina di rimanere per 52 anni le uniche interlocutrici della norma<sup>9</sup>.

Il ruolo svolto dai giudici è stato tale da aver permesso la riformulazione – certamente provocatoria – dell'art. 40 nel «il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle sentenze che lo regolano»<sup>10</sup>.

Quello descritto è dunque il quadro di partenza all'interno del quale si svilupperà la “fenomenologia” della titolarità del diritto di sciopero.

## **2. LO SCIOPERO. UNA REALTÀ A “DUE DIMENSIONI”.**

Nella comune accezione di astensione concertata dell'attività lavorativa, lo sciopero può essere considerato come la massima espressione del conflitto industriale e cioè del costante rapporto dialettico tra capitale e lavoro, immanente ad ogni organizzazione in cui coesistono e sono rappresentati contrapposti interessi economici<sup>11</sup>.

Per quanto strumento necessario, sanzione estrema senza la quale il potere negoziale del sindacato mancherebbe di credibilità<sup>12</sup>, esso costituisce dunque solo una delle possibili manifestazioni del conflitto industriale, che è, invece, l'anima delle relazioni industriali.

L'idea secondo cui lo sciopero è «un indicatore imperfetto, non esaustivo, ma

---

<sup>9</sup> GHEZZI G., *Diritto di sciopero e attività creatrice degli interpreti*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1968, I, pag. 35. L'importanza della giurisprudenza per l'interpretazione dell'art. 40 è tale che l'autore parla di «momento giurisprudenziale del diritto legale».

<sup>10</sup> GAETA L., *Lo sciopero come diritto*, in D'ANTONA M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, pag. 403.

<sup>11</sup> PINO G., *Uno studio su Gino Giugni e il conflitto collettivo*, Giappichelli Editore, Torino, 2013, pag. 1; REYNAUD J. D., *Sociologia dei conflitti di lavoro*, Dedalo, Bari, 1984.

<sup>12</sup> KHAN-FREUD O., *I conflitti tra gruppi e la loro composizione*, in *Politica sindacale*, 1960, pag. 9.

soddisfacente del conflitto industriale»<sup>13</sup>, permette di affermare, da un lato, che il conflitto industriale non si esaurisca con esso e dall'altro di evidenziare come fra i due fenomeni esista una relazione di dipendenza peraltro brillantemente ricostruita in termini di causa-effetto<sup>14</sup>.

L'impossibilità di ricondurre il fenomeno ad una realtà monolitica non è, però, un elemento che caratterizza il solo conflitto; anche, lo sciopero, infatti, sfugge a quell'operazione comunemente definita come *reductio ad unum*.

La sua ricostruzione, dunque, non può essere circoscritta al solo momento statico. Un simile approccio finirebbe per ridurlo a mero «attacco al datore di lavoro nello scopo stesso dell'impresa, cioè la produzione»<sup>15</sup>, impedendo di rilevare la diversa funzione assunta nella sua dimensione dinamica.

Ed è proprio in riferimento a quest'ultima che lo sciopero appare, quasi paradossalmente, come tensione verso la ricomposizione del conflitto e mira a realizzare un nuovo equilibrio tra interessi economici contrapposti.

L'astensione dalla prestazione lavorativa, infatti, non raggiungerebbe alcun risultato se non fosse seguita da un confronto tra i portatori degli interessi in conflitto, nonché da una pace intesa come diversa stabilizzazione dei precedenti

---

<sup>13</sup> CELLA G.P., *Sciopero e serrata*, in *Enc. Scienze sociale Treccani*, Vol. VII, pag. 679; BORDOGNA L. - PROVASI G., *La conflittualità*, in *Le nuove relazioni industriali. L'esperienza italiana nella prospettiva europea*, CELLA G. P. - TREU T. (a cura di), Il Mulino, Bologna, 1998, pag. 331.

<sup>14</sup> GRANDI M., *Sciopero, prevenzione del conflitto e servizi pubblici essenziali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1999, I, pag. 257. L'A. più che ad un rapporto di dipendenza tra i due fenomeni, fa riferimento alla loro connessione genetica ritenendo che nell'ambito di un sistema di relazioni collettive la reazione estrema, consistente nell'astensione concertata dalla prestazione, rilevi come effetto, rimanendo il conflitto la causa in generale dei momenti di criticità del sistema.

<sup>15</sup> PINO G., *Conflitto ed autonomia collettiva*, op. cit., pag. 5; GAROFALO D. – GENOVIVA P., *Lo sciopero*, Utet, Torino, 1984.

equilibri<sup>16</sup>.

Ed è proprio attraverso l'analisi del momento dinamico del fenomeno, che quest'ultimo può essere condotto all'interno di una più ampia dimensione di ricomposizione del conflitto, quale quella della contrattazione collettiva e dell'art. 39 della Costituzione.

Alla dimensione contrattuale dello sciopero è possibile, poi, affiancare quella sociale. Il suo accoglimento tra i diritti costituzionali, infatti, lo ha eletto a «mezzo di accelerazione della giustizia sociale»<sup>17</sup>. Il conflitto, dunque, nella sua manifestazione più estrema, diventa strumento indispensabile a garantire la partecipazione dei lavoratori all'organizzazione economica, sociale e politica dello Stato, contribuendo alla determinazione di scelte, non più di sola rilevanza aziendale, ma finalizzate alla rimozione delle disuguaglianze che impediscono alla detta partecipazione di concretizzarsi.

Ecco dunque che la previsione costituzionale riconosce allo sciopero la sua seconda dimensione, quella dell'uguaglianza sostanziale contenuta nel comma 2 dell'art. 3<sup>18</sup>.

L'importanza di quest'ultima è tale da aver permesso allo sciopero di essere definito quale indicatore delle trasformazioni costituzionali corrispondenti al mutare della forma di Stato<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Coerentemente con questa impostazione, Cass. 7 giugno 1952, n. 1628, in BRUSCAINO M. (a cura di), *Massimario del lavoro. Raccolta completa della Cassazione dal 1944 al 1952*, pag. 244 secondo cui il diritto di sciopero è inteso come «astensione collettiva dal lavoro, concordata e uniformemente attuata dai lavoratori subordinati, al fine di risolvere un conflitto di lavoro o di conseguire una più favorevole regolamentazione del precedente rapporto».

<sup>17</sup> BRANCA G., *Riflessioni sullo sciopero economico*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1968, pag. 157.

<sup>18</sup> CALAMANDREI P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1952, I, pag. 233; SMURAGLIA C., *Alcune considerazioni generali in tema di diritto di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav.* 1960, pag. 437; GHEZZI G., *Diritto di sciopero ed attività creatrice degli interpreti*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1968, pag. 33; GALLO E., *Sciopero e repressione penale*, Il Mulino, Bologna, 1981, pag. 97.

L'analisi bidimensionale del diritto di sciopero costituirà lo strumento di cui la ricerca si servirà nella prospettiva di sciogliere “il nodo” della titolarità del diritto in un nuovo contesto di riferimento, quale quello attuale, in cui i cambiamenti delle relazioni industriali, del mercato del lavoro e della società hanno ormai assunto una natura strutturale.

### **3. LA SINTETICITÀ DEL PRECETTO COSTITUZIONALE E LA NECESSITÀ DI DETERMINARE LA NATURA DEL DIRITTO DI SCIOPERO, I CONTENUTI ED I LIMITI ALL'ESERCIZIO.**

Se il linguaggio giuridico fosse concepibile come mera trasposizione di concetti desunti da un universo epistemologico extragiuridico, all'indomani dell'entrata in vigore della Costituzione, l'articolo 40 ed il diritto in esso affermato sarebbero certamente apparsi come “realtà” nitidamente delineate.

Lo sciopero sarebbe stato, quindi, univocamente inteso come «il comportamento omissivo, concertato da una collettività professionale di struttura stabile o precaria ed attuato [...] per mezzo di un'astensione, generalmente collettiva e quindi plurisoggettiva, dei lavoratori dall'adempimento della prestazione di lavoro; astensione messa in atto con la mancata presentazione del lavoratore sul luogo e nel posto di lavoro o con l'abbandono di quest'ultimo; e che [...] si propone una durata provvisoria, connessa all'intento dello scioperante di non risolvere il rapporto di lavoro, ma di sospenderne l'esecuzione per provocare un danno al datore di lavoro e indurlo, con tale strumento di coazione, ad accogliere le rivendicazioni di

---

<sup>19</sup> ROSELLI O., *La dimensione costituzionale dello sciopero. Lo sciopero come indicatore delle trasformazioni Costituzionali*, Giappichelli Editore, Torino, 2005, pag. 4; LUCIANI M., *Diritto di sciopero, forma di stato e forma di governo*, in FROSINI T. E.- MAGNANI M. (a cura di), *Diritto di sciopero ed assetto costituzionale*, Giuffrè, Milano, 2010, pag. 27.

miglioramenti salariali, economici e simili»<sup>20</sup>. Parallelamente, l'omogenità della ricostruzione del fenomeno, entrata nel linguaggio comune, avrebbe permesso di catalogare ogni fattispecie concreta percepibile sul piano dell'esperienza.

Un simile processo di semplificazione, tuttavia, non poteva appartenere al diritto. Quest'ultimo, infatti, per quanto attinga dalla realtà materiale gli elementi per l'elaborazione delle teorie scientifiche, instaurando con essa un rapporto osmotico, non può e non deve esaurirsi nella sua mera rappresentazione.

Ecco dunque che la formulazione così «aperta»<sup>21</sup> ed «elastica»<sup>22</sup> dell'art. 40 che agli occhi di Piero Calamandrei è apparsa, paradossalmente, «pudica»<sup>23</sup> per quello che non “ha osato” dire, è diventata quasi naturalmente oggetto di un processo di moltiplicazione e frammentazione di letture interpretative che, rifiutandosi di tradurre semplicemente il dato materiale nel linguaggio giuridico, hanno fatto emergere la complessità dell'attività ricostruttiva e l'utopia di una *reductio ad unum*.

Certo è che, se da un lato la critica ed il rifiuto di un approccio riduzionistico hanno impedito alla realtà materiale di impossessarsi delle teorie giuridiche, dall'altro non sempre hanno garantito che queste ultime fossero altro rispetto alla pura trasposizione della realtà immateriale, cioè del “mondo delle idee”<sup>24</sup>.

---

<sup>20</sup> ZANGARI G., *Contributo alla teoria dello sciopero*, in *Il diritto di sciopero. Raccolta di scritti*, Giuffrè, Milano, 1976, pag. 5.

<sup>21</sup> GAETA L., *Lo sciopero come diritto*, in *Lecture di diritto sindacale*, op. cit., pag. 403.

<sup>22</sup> RUINI M., *L'organizzazione sindacale ed il diritto di sciopero nella Costituzione*, op. cit., pag. 9.

<sup>23</sup> CALAMANDREI P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 222.

<sup>24</sup> MARIUCCI L., *Il conflitto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1989, I, pag. 7, sostiene che «la rilevanza in questa materia, delle “ideologie”[...] intese sia come preconcetti valutativi sia come programmi di politica del diritto è talmente evidente da non aver bisogno di spiegazioni. Infatti l'argomento sfugge di per sé alla neutralità della dimensione tecnica ed evoca necessariamente una concezione della



A confermarlo è certamente l'osservazione critica di Giuseppe Branca che sottolinea come «il profano che percorra gli scritti dedicati allo sciopero ne trae immediatamente l'impressione che si costruisca il concetto di sciopero molto spesso a tavolino, un concetto a priori che conforterà l'ideologia o le simpatie del costruttore, ma che non è il frutto di un'indagine concreta, anzi la precede [...]. Così al primo incontro, invece di essere guardingo e di muovere dai testi legislativi o dalla prassi, lo studioso si presenta con la sua idea già formulata, prefabbricata: e l'indagine successiva gli serve per avere la sua conferma»<sup>25</sup>.

L'obiettivo degli interpreti, al di là delle valutazioni retrostanti alle teorie, era tuttavia comune e si concretizzava nella volontà di dare un contenuto ad ogni singola parte nella norma che recitando «il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano», risultava facilmente scindibile in due enunciati.

Le operazioni ricostruttive avrebbero permesso, dunque, di definire da un lato i confini del diritto e dall'altro le condizioni del suo esercizio, confermando l'idea che dal momento in cui lo sciopero ha accettato di diventare un diritto, esso si è adattato necessariamente a sentirsi prefiggere condizioni e restrizioni di esercizio che, se non venissero stabilite per legge dovrebbero immancabilmente essere tracciate prima o poi, sulla base dell'art. 40 della Costituzione, dalla giurisprudenza<sup>26</sup>.

Nel tentativo di dare alle ricostruzioni interpretative una sequenzialità logica che possa corrispondere alla formulazione "bipartita" della norma, è possibile affermare come i profili controversi dell'assetto costituzionale abbiano

---

società e della politica, ciò che Kahn-Freud chiamava una visione della totalità»; sulla critica al ruolo ricoperto dell'ideologia nelle teorie giuridiche, TARELLO G. *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, Ed. Comunità, Milano, 1967.

<sup>25</sup> BRANCA G., *Riflessioni sullo sciopero economico*, in *Riv. Dir. Cost.*, 1968, I, pag. 151.

<sup>26</sup> CALAMANDREI P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 243.

riguardato da un lato la natura giuridica del diritto di sciopero – e conseguentemente quella degli elementi costitutivi del diritto stesso<sup>27</sup>, quali la titolarità del diritto, l'individuazione dei *fini*<sup>28</sup>, nonché i limiti dello stesso in relazione alle modalità di attuazione – e dall'altro l'individuazione dei limiti al suo esercizio.

#### 4. LA NATURA DEL DIRITTO E L'EQUILIBRIO TRA LA DIMENSIONE COLLETTIVA E LA DIMENSIONE INDIVIDUALE DELL'ASTENSIONE. IL DIBATTITO DOTTRINALE.

La volontà di passare in rassegna le prime teorie dottrinali sulla natura del diritto di sciopero, lungi dall'essere un mero esercizio di ricostruzione storica<sup>29</sup>, risulta non solo fondamentale, ma impensabile ai fini della ricerca che si pone l'obiettivo di indagare se la titolarità del diritto di sciopero possa essere concepita come realtà immutabile *ex se* o se necessariamente e “discrezionalmente” connessa ai modelli normativi sottesi all'art. 40 della Costituzione che, per quanto rigorosamente costruiti, rispondono

---

<sup>27</sup> Per un'analisi sul metodo e sull'individuazione degli elementi costitutivi del diritto di sciopero, ZANGARI G., *Contributo alla teoria dello sciopero*, op. cit.

<sup>28</sup> A tal riguardo si precisi come i fini dello sciopero, la cui individuazione ed interpretazione ha spostato durante un arco temporale che va primi anni Cinquanta del secolo scorso fino agli anni 2000, il confine di quello che può definirsi “sciopero legittimo”, possono considerarsi elementi costitutivi dello sciopero in quanto direttamente connessi alla natura che al diritto viene riconosciuta.

<sup>29</sup> Per una nota critica sull'utilità dell'annosa questione della natura del diritto di sciopero, RUSCIANO M., *Diritto di sciopero e assetto costituzionale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, I, pag. 49. L'A. sostiene che «[...] oggi come oggi, serve a poco soffermarsi sull'annosa questione se il diritto di sciopero vada considerato diritto di libertà, un diritto fondamentale e/o assoluto della persona, un diritto pubblico soggettivo e, nei rapporti interprivati, un diritto potestativo, ovvero tutte queste cose insieme. Beninteso, non perché la natura di un diritto, di per sé, non abbia rilevanza (specie per i suoi effetti), ma perché è difficile stabilirne la sostanza aprioristicamente e una volta per tutte; magari guidati, nel caso dello sciopero, dall'illusione ottica che il relativo diritto, nell'Italia repubblicana, sia riuscito a sorpassare tutti gli altri diritti, che la Costituzione riconosce ai lavoratori».

inevitabilmente alle cangianti necessità di politica del diritto.

La complessità del dibattito dottrinale<sup>30</sup> che si apre all'indomani dell'approvazione del testo definitivo della norma, riproduce sì la frammentarietà del tentativo operato in sede Costituente di definire lo sciopero da un punto di vista giuridico, generando una vera e propria Babele delle lingue<sup>31</sup>, ma fa pure emergere la difficoltà di ricostruire un fenomeno caratterizzato da due dimensioni inscindibili, una collettiva ed una individuale. Ed è proprio in relazione a quale dei due momenti viene assunto come fulcro della teoria sulla natura del diritto di sciopero che maturano le diverse posizioni in merito alla titolarità.

#### **4.1. LE TEORIE DEGLI ANNI CINQUANTA ED IL "DOMINIO" DELLA DIMENSIONE COLLETTIVA DELLO SCIOPERO.**

Superati gli orientamenti minoritari che riconoscevano al disposto dell'art. 40 un mero valore programmatico di norma di applicazione differita<sup>32</sup> e che sostenevano come il riconoscimento costituzionale del diritto di sciopero dovesse essere subordinato all'emanazione di una legge regolatrice<sup>33</sup>, le dottrine

---

<sup>30</sup> Sul necessaria natura complessa delle teorie sulla natura giuridica del diritto di sciopero, GHEZZI G.- ROMAGNOLI U., *il diritto sindacale*, IV ed., Zanichelli, Bologna, 1997, pag. 194. Gli A. sostengono che «una matura elaborazione dottrinale non può che approdare ormai, a proposito della individuazione della natura giuridica del diritto di sciopero, a concezioni articolate e complesse».

<sup>31</sup> Per un'attenta analisi del dibattito dal un punto di vista di un costituzionalista si rimanda a ROSELLI O., *La dimensione costituzionale dello sciopero. Lo sciopero come indicatore delle trasformazioni Costituzionali*, op. cit., pag. 48.

<sup>32</sup> SICA E., *Il "diritto di sciopero" nell'ordinamento costituzionale italiano*, in *Rass. Dir. Priv.* 1950, pag. 121.

<sup>33</sup> CARNELUTTI F., *Sciopero e giudizio*, in *Riv. Dir. Proc.*, 1949, I, pag. 1. A confermare la precettività dell'art. 40 è anche la giurisprudenza della Cassazione con una delle prime pronunce in materia. In Cass. S.U. pen., 24 febbraio 1951, n. 4 in BRUSCAINO M. (a cura di), *Massimario del lavoro. Raccolta completa della Cassazione dal 1944 al 1952*, pag. 227, si

del primo decennio post-costituzionale affermano l'esistenza di un diritto soggettivo che si atteggia come diritto soggettivo potestativo.

Rispondendo alle necessità di un diritto del lavoro che non si era ancora emancipato dal diritto civile, l'art. 40 assumeva, dunque, il significato di «elevare alla dignità di fattispecie anche civilmente (contrattualmente) lecita, un'astensione del lavoro»<sup>34</sup>.

La struttura del diritto soggettivo, perciò, non poteva essere individuata se non muovendo dall'indagine e dal rilievo degli effetti producibili dall'esercizio del medesimo sul soggetto antagonista del rapporto di lavoro, cioè il datore.

Proprio alla luce di quanto detto, Francesco Santoro-Passarelli ha sostenuto che in relazione al contenuto il diritto di sciopero è un diritto potestativo, poichè è nel potere del titolare di modificare con la volontà e con il semplice esercizio del diritto una situazione di cui è parte un altro soggetto, il datore di lavoro che soggiace alle conseguenze dell'esercizio di quel diritto<sup>35</sup>.

Tale ricostruzione non manca, però, di trascurare il momento collettivo dell'astensione. Si ritiene infatti che, seppur il riconoscimento del diritto di sciopero si compie con l'attribuzione al singolo del potere, la norma

---

legge che quell'articolo è una norma precettiva e di immediata applicazione e che «la legge ordinaria alla quale la norma costituzionale fa riferimento non potrà avere che carattere esplicativo e mai innovativo e, pertanto la sua attuale mancanza non può determinare il disconoscimento del diritto in violazione della proclamazione fattane dalla Costituzione».

<sup>34</sup> ZANGARI G., *Contributo alla teoria dello sciopero*, op. cit., pag. 83; SUPPIEJ G., *Diritto di sciopero e potestà di sciopero nel sistema della Costituzione*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1965, I, pag. 3. L'A. sostiene che quell'impostazione dogmatica risultava condizionata dalla volontà che il nuovo diritto costituzionale potesse «armonicamente coordinarsi nel diritto delle obbligazioni e in un perfetto schema giuridicizzato di rapporti collettivi».

<sup>35</sup> SANTORO-PASSARELLI F., *Autonomia collettiva, diritto di sciopero*, in *Saggi di diritto civile*, I, Jovene, Napoli, 1961, pag. 177; già in *Scritti giuridici in onore di F. Carnelutti*, IV, Cedam, Padova, 1950, pag. 439; SANTORO PASSARELLI F., *Nozione di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1985, pag. 60.

costituzionale non si esaurisca nella stessa, comportando anzitutto l'attribuzione al gruppo di un potere di autorizzazione<sup>36</sup>. In questa prospettiva la proclamazione è un negozio giuridico collettivo unilaterale di autorizzazione a cui l'esercizio del diritto potestativo del singolo rimane subordinato<sup>37</sup>. Lo sciopero è conseguentemente ricostruito alla stregua di una fattispecie complessa, poichè l'esercizio del diritto potestativo del singolo scioperante è sottoposto alla condizione di legittimità della proclamazione da parte del sindacato, a cui Francesco Santoro Passarelli riconosce l'attitudine a curare l'interesse collettivo<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup> SANTORO PASSARELLI F., *Autonomia collettiva, diritto di sciopero*, op. cit., pag. 121.

<sup>37</sup> SANTORO PASSARELLI F., *Autonomia collettiva, diritto di sciopero*, op. cit., pag. 198. Secondo l'A. il negozio giuridico unilaterale di autorizzazione non si traduce in un ordine di sciopero, perché la Costituzione garantisce la libertà al lavoro, «ma più specificatamente perché l'attuazione dello sciopero è rimessa dalla Costituzione alla determinazione discrezionale di ciascuno di coloro cui la deliberazione si riferisce, mediante il conferimento di quel personale potere di volontà che è appunto il diritto di sciopero».

<sup>38</sup> Per interesse collettivo SANTORO PASSARELLI intende «l'interesse di una pluralità di persone a un bene idoneo a soddisfare non già il bisogno individuale di una o di alcune persone di quelle persone, ma il bisogno comune di tutte quelle persone. Esso non è a somma di interessi individuali, ma la sua combinazione». Si precisi come l'A. non esclude che l'interesse collettivo possa esprimersi anche attraverso una «coalizione, cioè un gruppo che si costituisce per uno scopo transitorio e con un'organizzazione rudimentale», nonostante affermi che a proclamare lo sciopero non possano essere coalizioni «occasionalì e irresponsabili» quanto «quelle organizzazioni stabili e responsabili che sono le associazioni sindacali registrate, alle quali spetta la conclusione dei contratti collettivi». In tal senso anche il primo MENGONI L., *Limiti giuridici del diritto di sciopero*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1949, pag. 252 secondo cui «l'art. 40 ha configurato un diritto soggettivo privato di sciopero che sorge [...] in capo a ciascun lavoratore nei confronti del datore di lavoro. Questo diritto, però, non è attribuito per la protezione di un interesse individuale, sebbene di un interesse professionale collettivo e perciò, non solo la per struttura, ma anche per la funzione, esso è suscettibile soltanto di un esercizio collettivo [...]. Sotto l'aspetto privatistico, il riconoscimento del diritto di sciopero significa attribuzione al lavoratore di un diritto

La ricostruzione dicotomica viene, così, sintetizzata nella definizione di diritto soggettivo collettivo.

L'attribuzione al conflitto collettivo della natura potestativa finisce, però, per circoscriverne i c.d. *fini*. Il diritto di sciopero, infatti, risulta esercitabile come legittima astensione unicamente in funzione di una pretesa contro il datore, rimanendo ad esso estranea ogni rivendicazione che non attiene al regolamento contrattuale del rapporto e che non può essere accolta dal datore<sup>39</sup>.

Le prime critiche alla teoria di Santoro Passarelli non riguardano tuttavia direttamente la questione dei *fini* dello sciopero, quanto piuttosto il citato raccordo tra dimensione collettiva ed individuale dello sciopero.

Sarà Piero Calamandrei<sup>40</sup> a sottolineare il carattere contraddittorio della teoria nel punto in cui Santoro Passarelli definisce «autorizzazione» un negozio che non ne possiede gli elementi costitutivi.

Se la proclamazione fosse stata configurabile come negozio autorizzativo, la valutazione dell'interesse tutelato attraverso lo sciopero, sarebbe stata affidata *in primis* al singolo scioperante e si sarebbe atteggiato come integrazione di quella stessa valutazione. Al contrario quest'ultima nasce e si esaurisce con la proclamazione, risultando perciò completamente affidata al sindacato.

Più coerentemente Calamandrei giunge alla conclusione che il diritto di

---

potestativo». Anche MENGONI L., facendo seguire il rifiuto della prestazione lavorativa alla dichiarazione di sciopero subordina il momento individuale alla dimensione collettiva.

<sup>39</sup> Evidenziano criticamente gli effetti "limitativi" del diritto di sciopero come diritto potestativo, MENGONI L., *Lo sciopero nel diritto civile*, in *Il diritto di sciopero. Atti del I Convegno di diritto e procedura penale, Varrenna 14-16 settembre 1963*, Milano, 1964, pag. 237; DI MAJO A., *Tutela civile e diritto di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1980, I, pag. 293.

<sup>40</sup> CALAMANDREI P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 228.

sciopero è prima di tutto potere delle collettività professionali di proclamarlo<sup>41</sup>. La proclamazione, dunque, non autorizza i singoli scioperanti, ma li «immunizza»<sup>42</sup> dall'inadempimento contrattuale, conferendo all'astensione il carattere di legittimità. Questa ricostruzione lascia spazio alla configurazione dello sciopero come diritto individuale del lavoratore. Ne consegue che, anche dopo la proclamazione, alla volontà del singolo rimane affidata la valutazione della convenienza soggettiva dello sciopero<sup>43</sup>. Ecco dunque che anche Calamandrei ricostruisce lo sciopero come fattispecie complessa: un diritto individuale di libertà creato dal potere collettivo della proclamazione.

Ma nel definire lo sciopero come «potere di sospendere l'efficacia delle norme contrattuali che regolano e svolgono il rapporto di lavoro, attribuito non ai lavoratori in generale, ma alla collettività dei lavoratori che ha stipulato il contratto di lavoro, parte del relativo rapporto»<sup>44</sup>, è tuttavia la teoria di Sica a mostrare i caratteri innovativi rispetto alle ricostruzioni precedenti, non solo in relazione alla natura del diritto.

Il coordinamento tra il momento collettivo e quello individuale nella ricostruzione sembra “allentarsi”, per lasciare il posto unicamente al potere

---

<sup>41</sup> CALAMANDREI P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 228-229, fa riferimento alle collettività costituite e qualificate in conformità dell'art. 39 dalla legge ordinaria.

<sup>42</sup> CALAMANDREI P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 229.

<sup>43</sup> CALAMANDREI P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 230. La proclamazione, secondo l'A., non integra gli estremi di un ordine a cui il lavoratore ha il dovere di uniformarsi; è piuttosto «una proposta, un invito a cui può aderire o non aderire a sua discrezione».

<sup>44</sup> SICA E., *Il “diritto di sciopero” nell'ordinamento costituzionale italiano*, in *Rass. Dir. Pub.* 1950, II, pag. 137-139. L'A. fa riferimento al sindacato che ha stipulato il contratto di lavoro, ma precisa che una simile affermazione non presuppone l'altra correlativa, cioè unicamente il sindacato, sottolineando che sarà comunque «in facoltà del legislatore ordinario determinare positivamente tale titolarità attribuendola o meno, nella carenza dei contratti nazionali, alla comunità dei lavoratori, parti nei rapporti di lavoro locali».

della collettività.

Nella comune prospettiva della predilezione del momento collettivo anche Costantino Mortati riserva al sindacato<sup>45</sup> il potere di determinare, con la sua dichiarazione di volontà, l'effetto di sospendere le prestazioni dei lavoratori senza che venga meno il rapporto<sup>46</sup>, sottraendo ai singoli scioperanti l'individuazione e la tutela dell'interesse collettivo che si concretizza al momento della proclamazione sindacale.

La dimensione individuale dell'astensione perde, dunque, il carattere autonomo che Santoro Passarelli e Calamandrei gli avevano riconosciuto e viene concepita come mera potestà consequenziale alla proclamazione collettiva<sup>47</sup>.

Dalla natura del potere riconosciuto al sindacato, Mortati fa derivare la

---

<sup>45</sup> MORTATI C., *Il lavoro nella Costituzione*, in *Dir. Lav.*, 1954, I, pag. 203. Sul punto l'A., condizionato certamente dall'idea che la legge attuativa della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione fosse una realtà prossima, ma certa, riconosce il potere della proclamazione al soggetto capace di dar vita a quel modello di contrattazione. L'A. ritiene che solo il sindacato che ha stipulato il contratto collettivo è in grado di valutare le ragioni che inducono a considerare che il medesimo contratto non sia più idoneo a soddisfare le esigenze dei prestatori d'opera. Tuttavia riserva uno spazio di azione anche ai sindacati non registrati, limitatamente ai casi in cui questi stipulino contratti collettivi per categorie che ne sono sprovviste o quando i relativi contratti di diritto comune prevedano condizioni più favorevoli rispetto a quelle dei contratti con efficacia *erga omnes*. Su questo profilo è facilmente rilevabile la distanza con Santoro Passarelli, che scinde il diritto di sciopero dalla contrattazione collettiva, riconoscendo il diritto di proclamazione anche a gruppi con un «organizzazione rudimentale».

<sup>46</sup> MORTATI C., *Il lavoro nella Costituzione*, op. cit., pag. 206.

<sup>47</sup> MORTATI C., *Il lavoro nella Costituzione*, op. cit., pag. 206. La proclamazione secondo l'A. costituisce un vero e proprio ordine di scioperare, circoscritto però ai soli soggetti iscritti al sindacato proclamante. Per i lavoratori non iscritti, invece, si configura come una condizione di legittimità per la facoltà di astenersi dal lavoro. L'A. esclude che possa configurarsi una violazione della libertà di lavoro poiché quell'obbligo sussiste nei riguardi dell'ordinamento interno dell'associazione, nell'ambito del quale si fa valere la posizione di subordinazione speciale degli associati e l'applicabilità di sanzioni per comportamenti difformi dalle finalità dell'ente cui fanno parte.



ricostruzione dello sciopero in termini di diritto pubblico soggettivo.

Egli afferma che si tratta di un potere d'indole indubbiamente pubblicistica, non solo perchè determina nei riguardi dello Stato l'obbligo di astenersi da ogni comportamento che ne ostacoli lo svolgimento in tutte le manifestazioni ritenute lecite, nonchè nei riguardi dei datori di subirne le conseguenze in deroga ai principi che disciplinano il rapporto, ma anche sotto l'aspetto dell'interesse dello Stato al fine del quale il potere stesso è stato attribuito<sup>48</sup>.

#### 4.2. (SEGUE) I RIFLESSI SULLA TITOLARITÀ.

L'assenza di una norma dal testo univoco, quale l'art. 40, pur avendo reso possibile l'inquadramento civilistico del diritto di sciopero all'interno di multiformi categorie, non ha impedito alle dottrine di seguire una comune "tendenza" nella ricostruzione degli elementi della fattispecie.

L'analisi fin qui svolta permette, infatti, di rilevare come la titolarità del diritto di sciopero nei primi anni successivi all'entrata in vigore della Costituzione, contrariamente a quanto autorevolmente sostenuto<sup>49</sup>, non potesse essere ridotta alla più generale titolarità collettiva.

Nelle ricostruzioni di Santoro Passarelli ed in quelle di Calamandrei, infatti, alla realtà dicotomica dello sciopero corrisponde da un lato il diritto – diversamente definito<sup>50</sup> – di una collettività più o meno qualificata di individuare e curare l'interesse collettivo, e dall'altro quello del singolo lavoratore di astenersi dalla

---

<sup>48</sup> MORTATI C., *Il lavoro nella Costituzione*, op. cit., pag. 206.

<sup>49</sup> SANTUCCI R., *Gli effetti dello sciopero sul rapporto di lavoro*, in D'ANTONA M. (a cura di) *Lecture di diritto sindacale*, op. cit., pag. 455 ; ZOPPOLI A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, Jovene, Napoli, 2006, pag. 4.

<sup>50</sup> Diversamente definito dai due autori. Secondo SANTORO PASSARELLI F., *Autonomia collettiva, diritto di sciopero*, op. cit., pag. 198, si tratta di un negozio giuridico unilaterale; secondo CALAMANDREI P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 229, è definibile alla stregua di un potere.

prestazione lavorativa in ragione di una valutazione personale e discrezionale sulla sua opportunità. La deliberazione, in cui si concretizza il profilo collettivo dello sciopero, assurgendo a condizione di legittimità delle singole astensioni, diventa elemento necessario della fattispecie. Tuttavia, una volta intervenuta, non incide in alcun modo sull'autonomia del profilo individuale, che si configura come diritto del singolo seppur sottoposto alla condizione sospensiva della proclamazione. A tal riguardo si esprimono concordemente i due Autori presi in esame: Santoro Passarelli con l'affermare che la proclamazione non si traduce in un ordine di scioperare perchè l'attuazione dello sciopero è rimessa dalla Costituzione alla determinazione discrezionale di ciascuno di coloro cui la deliberazione si riferisce, mediante conferimento di quel personale potere che è appunto il diritto di sciopero<sup>51</sup>; Calamandrei nel configurare la proclamazione come un invito, una proposta, a cui il lavoratore può o non aderire a sua discrezione<sup>52</sup>.

Sembra dunque potersi affermare, più coerentemente, che gli Autori riconoscano non una titolarità meramente collettiva, quanto piuttosto una doppia titolarità del diritto di sciopero<sup>53</sup>.

Alla collettività viene, infatti, riconosciuta la titolarità dello sciopero inteso come individuazione dell'interesse collettivo che si concretizza con la proclamazione, al singolo quella del diritto inteso come valutazione della

---

<sup>51</sup> SANTORO PASSARELLI F., *Autonomia collettiva, diritto di sciopero*, op. cit., pag. 198.

<sup>52</sup> CALAMANDREI P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 230.

<sup>53</sup> Per un'argomentazione che, *a contrario*, sostenga la tesi esposta, MENGONI L., *Lo sciopero e la serrata nel diritto italiano*, in BOLDT G. - DURAN P. - HORION P. - KEYSER A. - MENGONI L. - MOLENAAR (a cura di), *Sciopero e serrata*, Giuffrè, Milano, 1961, pag. 275.

L'A. sostiene che la ricostruzione di Calamandrei presupponga «l'esistenza di due diritti di sciopero, (uno della collettività dei lavoratori di proclamare lo sciopero, l'altro dei singoli lavoratori di aderire allo sciopero), mentre l'art. 40 prevede un unico diritto».

«convenienza individuale di entrare in sciopero»<sup>54</sup>.

I profili problematici delle ricostruzioni di quegli Autori, però, non si esauriscono. Il riconoscimento della titolarità del diritto alla collettività implica la necessità di individuare degli elementi che possano qualificarla come tale.

Nessuno dei due Autori fornisce una soluzione certa in merito ai soggetti legittimati a proclamare lo sciopero; nè dalle ricostruzioni si può affermare che emerga la necessità di una sua rigida determinazione.

I motivi di un siffatto approccio sono certamente connessi all'idea che il legislatore sarebbe intervenuto a dare attuazione alla seconda parte dell'art. 39, ufficializzando, così, l'intima connessione esistente tra il conflitto ed il modello costituzionale di contrattazione collettiva.

Pertanto si giustificano, da un lato, la contraddittorietà di Santoro Passarelli che, pur riconoscendo alle coalizioni<sup>55</sup> il diritto di proclamare lo sciopero, precisa che a proclamarlo debbano essere le associazioni sindacali registrate alle quali spetta la conclusione dei contratti collettivi e, dall'altro, la schiettezza di Calamandrei che decide di non occuparsi della questione che «la legge ordinaria dovrà attentamente regolare»<sup>56</sup>.

Quanto alla titolarità collettiva sono, invece, le ricostruzioni di Mortati e Sica a presentare un chiaro quadro di riferimento, anche in relazione al soggetto legittimato all'individuazione ed alla cura dell'interesse collettivo.

La titolarità del diritto non è più genericamente riconosciuta ad una collettività di lavoratori nell'attesa dell'intervento del legislatore, ma è riservata unicamente al sindacato che risponde al modello costituzionale dell'art. 39 e che

---

<sup>54</sup> CALAMANDREI P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 230.

<sup>55</sup> SANTORO PASSARELLI F., *Autonomia collettiva, diritto di sciopero*, op. cit., pag. 190. Il riferimento è a un gruppo che si costituisce per uno scopo transitorio e con un'organizzazione rudimentale.

<sup>56</sup> CALAMANDREI P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 220.

ha sottoscritto quei contratti collettivi<sup>57</sup>. Si ritiene infatti che solo detto sindacato sia in grado di valutare le ragioni che inducono a considerare il contratto sottoscritto non più idoneo a soddisfare le esigenze dei prestatori d'opera<sup>58</sup>.

La titolarità collettiva dello sciopero viene, dunque, declinata come titolarità sindacale.

Il profilo collettivo dello sciopero “fagocita” quello individuale. Il lavoratore viene privato della titolarità del diritto, poichè l’astensione dalla prestazione lavorativa si configura come un obbligo per l’iscritto al sindacato proclamante.

É possibile, tuttavia, individuare, almeno nella teoria di Mortati, uno spazio residuale in cui possa configurarsi la doppia titolarità a cui prima si accennava.

Il riferimento è al caso del singolo lavoratore non iscritto al sindacato proclamante in cui, accanto alla titolarità sindacale si configura quella individuale del diritto di sciopero, inteso come facoltà del soggetto non sottoposto ad alcun vincolo associativo di «mettersi in sciopero»<sup>59</sup>.

Gli Autori riconosco ai sindacati registrati, che hanno sottoscritto un contratto collettivo con efficacia *erga omnes*, la titolarità, ma riservano unicamente al legislatore<sup>60</sup> l'opportunità di individuare ulteriori collettività titolari del diritto.

Individuando nella titolarità sindacale il comune denominatore tra le teorie

---

<sup>57</sup> SICA E., *Il “diritto di sciopero” nell’ordinamento costituzionale italiano*, op. cit., pag. 137.

<sup>58</sup> MORTATI C., *Il lavoro nella Costituzione*, op. cit., pag. 139.

<sup>59</sup> MORTATI C., *Il lavoro nella Costituzione*, op. cit., pag. 205.

<sup>60</sup> SICA E., *Il “diritto di sciopero” nell’ordinamento costituzionale italiano*, op. cit., pag. 139.

L'A. precisa che il riferimento al sindacato che ha stipulato il contratto di lavoro “non presuppone l’affermazione correlativa”, cioè “unicamente il sindacato”, e sostiene che è “comunque in facoltà del legislatore ordinario determinare positivamente tale titolarità attribuendola o meno, nella carenza dei contratti nazionali, alla comunità dei lavoratori, parti nei rapporti di lavoro locali”; MORTATI C., *Il lavoro nella Costituzione*, in *Dir. lav.*, 1954, I, pag. 203. L’A. riserva uno spazio di azione anche ai sindacati non registrati, limitatamente ai casi in cui questi stipulino contratti collettivi per categorie che ne sono sprovviste o quando i relativi contratti di diritto comune prevedano condizioni più favorevoli rispetto a quelle dei contratti con efficacia *erga omnes*.

illustrate, è possibile sostenere come la coerenza di quelle ricostruzioni sia limitata ad un contesto legislativamente regolato, qual era quello al tempo atteso.

Contesto che sottende un modello di relazioni industriali in parte eterodiretto, in cui il conflitto regolato<sup>61</sup> si manifesta come controbilanciamento all'efficacia normativa dei contratti collettivi riconosciuta dall'art. 39, e in cui la titolarità collettiva presuppone il controllo dell'affidabilità e della responsabilità dei soggetti che individuano l'interesse da tutelare attraverso il conflitto.

#### **4.3. LE RICOSTRUZIONI DOGMATICHE DEGLI ANNI SESSANTA E LA "MATERIALIZZAZIONE" DEL PROFILO COLLETTIVO DELLO SCIOPERO.**

L'allontanamento dalle teorie civilistiche ed una differente ricostruzione della dimensione collettiva dello sciopero costituiscono tratti comuni delle teorie che, soprattutto negli anni Sessanta, promuovono la «revisione in senso liberale degli orientamenti in tema di sciopero»<sup>62</sup>.

Con l'intento di adeguare i termini della situazione protetta dall'art. 40 all'evoluzione profilatasi, lentamente ma decisamente, nel sistema della ricostruzione materiale<sup>63</sup>, la dottrina slega il diritto di sciopero dalle vicende interne al rapporto di lavoro, equiparandolo ai diritti assoluti della persona e sottolineando la funzione sociale di emancipazione della classe lavoratrice.

A tal riguardo Valente Simi ricostruisce lo sciopero come un diritto di uguaglianza poichè ritiene che tenda a restituire al lavoratore, contraente

---

<sup>61</sup> Per una rassegna critica dei progetti di legge sulla regolamentazione dello sciopero si rimanda a MARIUCCI L., *Lo sciopero nella storia dei progetti di regolamentazione legislativa (1944-1972)*, in ROMAGNOLI U. - MARIUCCI L. - TREU T. - RICCIARDI M., *Lo sciopero dalla Costituzione all'autodisciplina*, op. cit., pag. 35.

<sup>62</sup> TREU T., *Il conflitto e le regole*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2000, I, pag. 285; GAETA L., *Lo sciopero come diritto*, in D'ANTONA M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale*, op. cit. pag. 409.

<sup>63</sup> ZANGARI G., *Contributo alla teoria del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 86.

debole, quella «uguaglianza col datore di lavoro che di fatto non esiste»<sup>64</sup>.

Sostenendo che il diritto consiste nell'astenersi dal conferire la prestazione cui si è obbligati per il contratto individuale e, conseguentemente, che il soggetto legittimato all'astensione è solo il lavoratore obbligato per il contratto individuale<sup>65</sup>, l'autore compie un'operazione inversa rispetto a quella che accomuna le teorie precedenti. Il momento collettivo dello sciopero, infatti, viene individuato nella pluralità delle astensioni dei singoli lavoratori che esercitano concordemente un loro diritto. La legittimità dello sciopero viene, dunque, scissa dalle preve «dichiarazioni»<sup>66</sup> e la proclamazione non si configura più come il momento di individuazione dell'interesse collettivo<sup>67</sup> da tutelare, poichè quest'ultimo risulta immanente al concorso delle azioni volontarie<sup>68</sup>. Il diritto di sciopero, nella ricostruzione di Simi, assume pertanto le "classiche sembianze" di un diritto individuale ad esercizio collettivo.

All'interno di questo filone dottrinale è sicuramente riconducibile la più

---

<sup>64</sup> SIMI V., *Il diritto di sciopero*, Giuffrè, Milano, 1955, pag. 83. Per una critica, PERA G., *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1991, pag. 221. L'A. ritiene che non sia possibile ristabilire l'equilibrio economico fra i contraenti attraverso il mero esercizio dello sciopero che, peraltro, essendo un atto volontario può non riguardare o coinvolgere tutti i lavoratori. Si afferma, inoltre, che anche volendo ritenere l'azione di autotutela insita nello sciopero come uno dei possibili strumenti per conseguire l'uguaglianza sostanziale e la partecipazione dei lavoratori secondo la disposizione dell'art. 3 della Costituzione, sono la stessa Costituzione e, più in generale, l'ordinamento giuridico a non essere egualitari in quanto ammettono la possibilità di corrispondere ai lavoratori trattamenti economici differenziati e consentono lo sciopero a soggetti di condizione economica sociale diversa.

<sup>65</sup> SIMI V., *Il diritto di sciopero*, op. cit., pag. 99.

<sup>66</sup> SIMI V., *Il diritto di sciopero*, op. cit., pag. 133.

<sup>67</sup> SIMI V., *Il diritto di sciopero*, op. cit., 25, pag. 124. L'A. criticamente rileva come la tendenza interpretativa sia quella di far corrispondere l'interesse collettivo a quello della categoria. Propone, dunque, un più ampio concetto di interesse che alluda alla «comunanza a più persone». Conseguentemente riconosce che quell'interesse comune possa essere individuato anche da una coalizione spontanea.

<sup>68</sup> SIMI V., *Il diritto di sciopero*, op. cit., pag. 134.

matura<sup>69</sup> teoria di nome Luigi Mengoni che ricostruisce lo sciopero come «diritto assoluto della persona, condizionato all'esistenza di un contratto di lavoro, ma di per sè estraneo al rapporto giuridico con il datore di lavoro»<sup>70</sup>.

Si apre quindi una definizione più ampia dello sciopero economico-professionale, meglio adeguata all'evoluzione della sua valutazione sociale che permette di legittimare anche i fini politici dell'astensione<sup>71</sup>.

Per quanto attiene al coordinamento tra momento individuale e momento collettivo, l'Autore sostiene che lo sciopero sia un'astensione dalla prestazione di lavoro, concertata e organizzata dai lavoratori al fine della tutela di un interesse collettivo, indivisibile, superiore all'interesse dei singoli lavoratori<sup>72</sup>. Tuttavia, la dimensione collettiva finisce col perdere rilevanza se la determinazione di quell'interesse, che si concretizza al momento della

---

<sup>69</sup> Con l'attributo non si fa riferimento all'aspetto qualitativo della teoria, quanto al fatto che quest'ultima sia temporalmente successiva alla ricostruzione che aveva visto l'A. impegnato a ricondurre lo sciopero al modello negoziale di diritto potestativo. Si rimanda a MENGONI L., *Limiti giuridici del diritto di sciopero*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1949, pag. 246.

<sup>70</sup> MENGONI L., *Lo sciopero nel diritto civile*, op. cit., pag. 39.

<sup>71</sup> MENGONI L., *Lo sciopero nel diritto civile*, op. cit., pag. 43. Si rilevi come per l'A. lo sciopero continui a mantenere un collegamento funzionale con il rapporto di lavoro non solo per il fatto che su quest'ultimo produce i suoi effetti. La legittimazione del fine economico-politico permette certamente di scindere l'astensione dal contratto di lavoro, poiché quest'ultimo non si configura più come l'oggetto della rivendicazione. Tuttavia, essa risulta ancora dipendente dal rapporto attraverso il datore di lavoro. Questi, infatti, nella ricostruzione dell'A. non è più solo il naturale antagonista del lavoratore, ma diventa il soggetto che, organizzato in un gruppo di pressione, può incidere sulle decisioni di politica economica del Governo e del Parlamento e su cui lo sciopero influirà.

<sup>72</sup> MENGONI L., *Lo sciopero e la serrata nel diritto italiano*, in BOLDT G. - DURAN P. - HORION P. - KEYSER A. - MENGONI L. - MOLENAAR (a cura di), *Sciopero e serrata*, op. cit., pag. 263.

proclamazione, si può esprimere attraverso la mera attuazione dello sciopero<sup>73</sup>. Proprio a quest'ultima Mengoni collega l'effetto sospensivo dell'obbligazione del lavoro<sup>74</sup>.

Dall'importanza che assume il momento dell'attuazione, inteso come fenomeno associativo, svincolato dalla formalità della proclamazione sindacale<sup>75</sup>, discende l'equiparazione del diritto di sciopero alle formazioni sociali costituzionalmente tutelate dall'art. 2<sup>76</sup>.

#### 4.4. (SEGUE). I RIFLESSI SULLA TITOLARITÀ.

«L'attesa per l'attuazione dell'art. 40 appare sempre più frustrante e per converso sempre più frequenti vanno facendosi le forme di sciopero non legate al sindacato istituzionale»<sup>77</sup>.

Conseguenza di una simile circostanza sarebbe ben potuta essere la ripresa delle “pallide” affermazioni che riconoscevano l'individuazione dell'interesse

---

<sup>73</sup> MENGONI L., *Lo sciopero e la serrata nel diritto italiano*, op. cit., pag. 228. A tal riguardo l'A. sostiene che lo sciopero non appartiene alla categoria delle dichiarazioni di volontà, bensì a quella degli atti reali, detti anche comportamenti di attuazione.

<sup>74</sup> MENGONI L., *Lo sciopero nel diritto civile*, op. cit., pag. 41.

<sup>75</sup> MENGONI L., *Lo sciopero nel diritto civile*, op. cit., pag. 42. Secondo l'A., la proclamazione assume un rilievo meramente endoassociativo. Al di fuori dell'associazione costituisce un mero invito a scioperare diretto a promuovere tra i lavoratori interessati l'accordo che si realizza e manifesta attraverso l'attuazione dello sciopero.

<sup>76</sup> MENGONI L., *Lo sciopero nel diritto civile*, op. cit., pag. 40; criticamente ZANGARI G., *Contributo alla teoria dello sciopero*, op. cit., pag. 54 esprime perplessità in merito all'impiego della categoria nel definire una fattispecie che non presenta neppure i segni più rudimentali d'una figura a struttura associativa è innaturale l'identificazione, contestuale al momento dell'astensione collettiva dal lavoro degli elementi della collegialità e del metodo maggioritario, giacché se non altro, ciò che non è dato rinvenire è proprio l'elemento deliberativo come momento autonomo.

<sup>77</sup> ZOPPOLI A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 10.



collettivo e la proclamazione dello sciopero a coalizioni trasitorie e rudimentali<sup>78</sup>, mantenendo così la scissione tra il momento collettivo e quello individuale.

Invece, quelle ricostruzioni collettivistiche vengono completamente abbandonate nella convinzione di dover rispondere a necessità di tipo garantista, rivolte a «salvaguardare la sfera individuale del lavoratore, verso possibili ipotesi di partecipazione coatta ad astensioni del lavoro; ad impedire monopolizzazioni in favore di soggetti sindacali, o, ancora ad evitare effetti vincolanti della proclamazione, fuori dal potere di rappresentanza del sindacato»<sup>79</sup>.

In quest'ottica il profilo collettivo non risulta più scisso da quello individuale, ma con quest'ultimo va ad esaurirsi. Se lo sciopero si configura come diritto del singolo unito alla concorde<sup>80</sup> astensione dal lavoro a quello degli altri lavoratori<sup>81</sup> e l'interesse tutelato si esprime con l'esercizio di quell'astensione, la natura dicotomica che aveva caratterizzato le ricostruzioni precedenti si riduce, e lo sciopero diventa diritto a titolarità individuale ad esercizio collettivo.

La garanzia costituzionale della titolarità individuale viene considerata come mezzo attraverso il quale avvalorare il dato della autodeterminazione del lavoratore, sia nei rapporti di lavoro che in quelli sindacali, in una prospettiva

---

<sup>78</sup> SANTORO PASSARELLI F., *Autonomia collettiva, diritto di sciopero*, op. cit., pag. 190.

<sup>79</sup> PINO G., *Conflitto ed autonomia collettiva*, op. cit., pag. 142. Sull'argomento anche PINTO V., *Sciopero* (voce), in *Dig. disc. priv., sez. comm.* 1996, XIII, pag. 232. In tal senso criticamente, MENGONI L., *Lo sciopero e la serrata nel diritto italiano*, op. cit., pag. 275. L'A. critica la ricostruzione di Calamandrei e Mortati affermando che non si possa far dipendere il diritto di sciopero dei lavoratori non iscritti da una decisione del sindacato «senza ferire gravemente il principio costituzionale della libertà sindacale, che significa, anche, negativamente diritto di non iscriversi ad alcun sindacato»; MARIUCCI L., *Il conflitto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1989, 1, pag. 17.

<sup>80</sup> MENGONI L., *Lo sciopero e la serrata*, op. cit., pag. 263. L'A. ritiene che lo sciopero non sia semplicemente una somma di astensioni individuali, dovendosi considerare anche l'accordo, il concerto fra i lavoratori che si mettono in sciopero.

<sup>81</sup> SIMI V., *Il diritto di sciopero*, op. cit., pag. 112.

di valorizzazione dei profili individuali della libertà sindacale garantita dal primo comma dell'art. 39 Cost.<sup>82</sup>.

Muovendo da un'analisi critica, è stato sostenuto come queste teorie, privando il momento dell'individuazione dell'interesse di ogni formalità, nonché della dimensione giuridica ed inquadrando lo stesso alla stregua di un comportamento attuativo, contraddicono l'idea stessa dello sciopero come diritto essenzialmente individuale<sup>83</sup>.

La qualificazione della fattispecie, infatti, dipendendo unicamente dal fatto che l'esercizio del diritto sia posto in essere da una pluralità di lavoratori, implica che la titolarità – configurata come individuale – sia, in realtà, connessa ad un accertamento a posteriori sul carattere collettivo di quell'esercizio.

Il fatto che l'interesse da tutelare si materializzi con l'astensione, impedirebbe al lavoratore di conoscere anteriormente la natura di quell'interesse, comportando, così, una condizione di incertezza giuridica sulla legittimità dello sciopero.

## **5. I CONTENUTI DELLO SCIOPERO E L'INTERPRETAZIONE DELLA GIURISPRUDENZA.**

### **5.1. LE FINALITÀ DELLO SCIOPERO. L'INTERPRETAZIONE DELLA CORTE COSTITUZIONALE COME APPORTO ALLA TEORIA DELLA TITOLARITÀ.**

La necessità di una riscrittura interpretativa dell'articolo 40 della Costituzione non era solo conseguente all'assenza del legislatore, ma era connessa ad una presenza repressiva, quella delle norme del Codice Rocco.

All'entrata in vigore della Costituzione, infatti, non era corrisposta

---

<sup>82</sup> ROMEI R., *Di cosa parliamo quando parliamo di diritto di sciopero*, in *Lav. Dir.*, 1999, pag. 249.

<sup>83</sup> ZANGARI G., *Contributo alla teoria dello sciopero*, op. cit., pag. 59; successivamente negli stessi termini GAROGALO M. G., *Sulla titolarità del diritto di sciopero. Le opinioni di M. G. Garofalo e U. Romagnoli*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1988, pag. 574.

l'abrogazione degli articoli – 330 e 333 nonché 502 e seguenti – che configuravano “l'abbandono collettivo” del lavoro come condotta integrante gli estremi di reato.

É all'interno di questo scenario che la Corte Costituzionale diventa<sup>84</sup> la seconda interlocutrice della norma e proietta la sua attività verso la depenalizzazione dello sciopero attraverso la legittimazione dei suoi fini. Per assolvere alla funzione i giudici radicano le argomentazioni nella definizione di sciopero.

É questo il campo di indagine in cui si cercherà di individuare una possibile teoria della titolarità del diritto di sciopero, anche solo indirettamente deducibile dalla definizione che la Corte dà del diritto.

Presupposta l'immediata precettività dell'art. 40 anche nel periodo di carenza legislativa<sup>85</sup>, la Corte dichiara, con la sent. n. 29 del 1960<sup>86</sup>, l'illegittimità

---

<sup>84</sup> E' nota la distanza temporale, di ben otto anni, tra l'emanazione della Carta Costituzionale e l'inizio dei lavori della Corte. In questo intervallo le questioni interpretative sull'applicazione della norma saranno demandate unicamente alla Corte di Cassazione. Per un'approfondita analisi sulla giurisprudenza costituzionale, SMURAGLIA C., *L'attività interpretativa della Corte Costituzionale e il diritto di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1963, I, pag. 193; ONIDA V., *Luci e ombre nella giurisprudenza costituzionale in materia di sciopero*, in *Giur. Cost.*, 1969, pag. 898; GHERA E., *Considerazioni sulla giurisprudenza in tema di sciopero*, in *Indagine sul sindacato*, Giuffrè, Milano, 1970, pag. 279; CARINCI F., *Il conflitto collettivo nella giurisprudenza costituzionale*, Giuffrè, Milano, 1971; PERA G., *Lo sciopero e la serrata*, in SANSEVERINO L. -MAZZONI G., *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1971, pag. 549; PERONE G.C., *La giurisprudenza costituzionale in materia di sciopero*, in SCOGNAMIGLIO R. (a cura di), *Il lavoro nelle giurisprudenza costituzionale*, Giuffrè, Milano, 1978, pag. 371; ROMAGNOLI U., *Commento all'art. 40*, in *Commentario della Costituzione*, BRANCA G. (diretto da), *Rapporti economici*, Tomo I, Zanichelli-Foro italiano, Bologna-Roma, 1980, pag. 289; SUPPIEJ G., *Trent'anni di giurisprudenza costituzionale sullo sciopero e serrata*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1989, I, pag. 25; GHERA E., *La Corte Costituzionale ed il diritto sindacale*, in BORTONE R. (a cura di) *Giustizia costituzionale e relazioni industriali*, Bari, 1990, pag. 9 e segg.

<sup>85</sup> Si osservi come seppur la statuizione sia contenuta in Corte Cost. 28 dicembre 1962, n. 123 in *Giur. It.*, 1963, I, 1, pag. 437; *Giust. Cost.*, 1962, pag. 1506 con nota di

costituzionale dell'art. 502 del Codice penale per contrasto con il diritto di sciopero e la libertà sindacale.

La motivazione si fonda sulla correlazione strettissima e organica esistente fra l'impostazione del divieto dello sciopero ed i fondamenti del sistema corporativo che rende quella norma, non solo in «positivo contrasto con il nuovo ordinamento, ma in un rapporto di incompatibilità specifica con l'indirizzo nettamente democratico della Costituzione».

I presupposti logico-interpretativi su cui si fonda la sentenza vengono tuttavia esplicitati nella decisione successiva, la n. 123 del 1962, quando la Corte viene chiamata a statuire sulla compatibilità costituzionale degli art. 330 – *Abbandono collettivo di pubblici uffici, impieghi, servizi o lavori* – dell'art. 504 – *Coazione alla pubblica utilità mediante serrata o sciopero* – e dell'art. 505 – *Serrata o sciopero a scopo di solidarietà o di protesta* – del codice penale.

Affermata la precettività del diritto di sciopero, la Corte circoscrive i suoi poteri interpretativi alla determinazione di «quelle possibili limitazioni che si desumono in modo necessario o dal concetto di sciopero [...] oppure dalla necessità di contemperare le esigenze dell'autotutela di categoria con le altre discendenti da interessi generali che trovano diretta protezione in principi consacrati nella stessa Costituzione». Si giunge, così, a definire le prime come limiti *coessenziali*, lasciando che le seconde divengano per la dottrina i c.d. limiti *esterni*.

Specificando il contenuto dei limiti coessenziali, la Corte dà la sua prima definizione di sciopero, intendendo con il termine «quello derivato dalla tradizione accolta dal costituente e che si concreta nell'astensione totale dal

---

CRISTAFULLI V., quanto affermato, si configura come presupposto logico per qualunque attività interpretativa di supplenza.

<sup>86</sup> Corte Cost. 4 maggio, n. 29 in *Giur. Cost.*, 1960, pag. 497, con note di CRISTAFULLI V., MAZZIOTTI M., PROSPERETTI U.

lavoro da parte di più lavoratori subordinati ai fini della tutela dei loro interessi economici».

Sembrano, dunque, riecheggiare nella decisione quelle dottrine degli anni Sessanta che, avendo identificato lo sciopero con la mera astensione, ne avevano affermato la titolarità individuale e l'esercizio collettivo.

Ma è la questione di legittimità dell'art. 330 c.p. che permette alla Corte di affrontare direttamente il tema della titolarità. Confutando le teorie secondo cui i limiti legislativi al diritto di sciopero attengono al solo l'esercizio, la Corte sostiene che al fine di salvaguardare gli interessi generali costituzionalmente tutelati, anche i soggetti titolari di quel diritto possono costituire l'oggetto di quelle limitazioni, poichè il potere di regolamentazione affidato alla legge attiene a ciascuno degli elementi che compongono il diritto di sciopero<sup>87</sup>.

Anche nella successiva sentenza, la n. 124 del 1962<sup>88</sup> è rinvenibile un chiaro riferimento alla titolarità.

Affrontando la questione della costituzionalità dell'art. 1105, n. 1, cod. nav. secondo cui l'astensione dei marittimi si configurava come reato di ammutinamento<sup>89</sup>, la Corte statuisce che la titolarità del diritto di sciopero non può essere disconosciuta, in via di massima, neppure nei confronti di quei

---

<sup>87</sup> Quanto al risultato interpretativo sull'art. 330, la Corte Costituzionale dichiara non fondata la questione di legittimità, ma reinterpreta la norma, subordinando la valutazione della legittimità dell'astensione delle categorie menzionate alla valutazione «della natura delle funzioni loro affidate». Quanto alla legittimità dei *fini* dello sciopero, che alla stregua della definizione sembrerebbero circoscritti ai soli interessi economici, la Corte nega che uno sciopero di solidarietà «sarebbe da considerare legittimo solo nel caso in cui si inserisca in un conflitto determinato da motivi contrattuali» espandendo, così, ulteriormente i confini della fattispecie.

<sup>88</sup> Corte Cost. 28 dicembre 1962 n. 124, in *Gazz. uff.* 29 dicembre 1962.

<sup>89</sup> PERA G., *Sciopero dei marittimi e nei servizi pubblici secondo la Corte Costituzionale*, in *Dir. Lav.*, 1963, II, pag. 211; DOMINEDÒ F.M., *Limiti di liceità dello sciopero nel rapporto di arruolamento*, in AA.VV., *Lo sciopero dei marittimi*, Giuffrè, Milano, 1963, pag. 10; SANTONI F., *Lo sciopero*, Jovene, Napoli, 2001, pag. 32.

lavoratori, spostando sull'esercizio la possibilità di introdurre delle limitazioni necessarie ai peculiari caratteri propri del lavoro nautico.

L'affermazione della dimensione individuale delle titolarità, per la sua chiarezza, non sembra prestarsi a nessuna interpretazione.

Collateralmente nella decisione viene compiuta un'ulteriore distinzione fra i c.d. limiti *coessenziali*, cioè quelli che discendono in modo necessario dalla natura e dalla finalità dello sciopero e che possono farsi valere in via d'interpretazione dell'art. 40 e quelli configurabili come *d'esercizio*, fra i quali la Corte annovera il momento deliberativo dello sciopero, sostenendo che solo il legislatore ha la competenza necessaria a prescriverne l'adozione.

Si tratta di un ulteriore approdo alla ricostruzione dello sciopero come diritto a titolarità individuale ed esercizio collettivo che, se da un lato delegittima quelle teorie che ricollegano la titolarità del diritto ai soggetti legittimati a proclamarlo, dall'altro ribadisce l'intervento del legislatore per la determinazione della modalità di esercizio.

Nella sentenza n. 31 del 1969, la Corte compie un ulteriore passo verso le teorie "ipergarantiste"<sup>90</sup>. Chiamata a pronunciarsi nuovamente sulla legittimità dell'art. 330 c.p., utilizza come presupposto interpretativo il concetto di sciopero inteso come «sospensione dell'attività di lavoro da parte di lavoratori dipendenti, strumentale pel conseguimento dei beni economico-sociali che il sistema costituzionale collega alle esigenze di tutela e sviluppo della personalità».

All'astensione concepita come elemento che determina la fattispecie si affianca, dunque, la ricostruzione di sciopero in chiave di diritto della personalità.

Nella pronuncia, però, è nuovamente la questione delle limitazioni soggettive al diritto ad essere veicolo per l'affermazione della teoria sulla titolarità.

---

<sup>90</sup> ZOPPOLI A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 10.

La Corte, dopo aver confutato le tesi che riferiscono la limitazione per gli addetti ai pubblici uffici, servizi e lavori alla titolarità del diritto di sciopero, la riconduce al mero esercizio.

Presupposta, dunque, la titolarità anche in capo a quei lavoratori, ne legittima l'esercizio nei casi in cui l'astensione non comprometta funzioni o servizi pubblici essenziali aventi carattere preminente di interesse generale ai sensi della Costituzione.

Si ritiene che l'accoglimento costituzionale della teoria delle titolarità individuale del diritto di sciopero possa essere dedotto anche dal costante riferimento alla natura dell'interesse tutelato con l'astensione, nonché ai soggetti portatori di quest'ultimo. Emblematica a tal riguardo è la sentenza n. 290 del 1974<sup>91</sup>. La Corte, trovandosi a giudicare la legittimità dell'art. 503 – *Sciopero e serrata per fini non contrattuali* – afferma che lo sciopero acquista rilievo costituzionale in una duplice direzione: come specifico strumento di tutela degli interessi che fanno capo ai lavoratori ed in tal caso il suo esercizio non può dar luogo ad alcuna conseguenza svantaggiosa per coloro che vi partecipano; e come manifestazione di una libertà che non può essere penalmente compromessa se non a tutela di interessi che abbiano rilievo costituzionale.

Legittimando<sup>92</sup> l'astensione politica che non sia diretta a sovvertire

---

<sup>91</sup> Corte Cost. 27 dicembre 1974, n. 290, in *Dir. Lav.*, 1974, II, pag. 404 con nota di PERA G., *La Corte Costituzionale e lo sciopero politico*. Sull'argomento, CARINCI F., *Il conflitto collettivo nella giurisprudenza costituzionale*, Milano, 1971; PANUNZIO P., *Lo sciopero politico fra Costituzione e Corte Costituzionale*, in *Scritti in onore di Costantino Mortati*, vol. III, *Aspetti e tendenze del diritto costituzionale*, Giuffrè, Milano, 1977; SANDULLI N., *Lo sciopero economico e lo sciopero politico nella giurisprudenza costituzionale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1974, I, pag. 477; SANTORO PASSARELLI F., *Sciopero politico e diritto di sciopero*, in *Foro it.*, 1975, I, col. 550.

<sup>92</sup> Lo sciopero politico sebbene sia stato valorizzato dalla giurisprudenza costituzionale solo come libertà e non come diritto soggettivo, ha finito per radicarsi nel terreno di quest'ultimo. In senso critico, PILATI A., *I diritti di sciopero*, CEDAM, Padova, 2004, pag.

l'ordinamento costituzionale ovvero ad impedire o ostacolare il libero esercizio dei poteri legittimi nei quali si esprime la volontà popolare, la Corte individua i singoli lavoratori come gli unici portatori di quell'interesse, completando quel percorso iniziato già con la sentenza n. 123 che l'aveva portata a fornire gli strumenti per l'individuazione dei titolari degli interessi tutelati attraverso lo sciopero di solidarietà<sup>93</sup>.

Da ultimo si rilevi come anche la sentenza n. 222 del 1975<sup>94</sup> possa essere ricondotta all'affermazione della teoria della titolarità individuale del diritto.

Nella decisione la Corte, continuando ad identificare lo sciopero unicamente nell'astensione, sottrae a quest'ultima il carattere della plurisoggettività e riconosce il diritto anche a quei soggetti che gestiscono personalmente l'azienda senza dipendenti, compiendo così un processo di *individualizzazione* che trova le giustificazioni in «quel più ampio concetto di sciopero che si esprime nell'attuale mondo del lavoro».

Alla luce degli orientamenti della Corte Costituzionale, emerge incontrovertibilmente come la titolarità individuale del diritto di sciopero appaia l'unico dei mondi possibili.

---

19; sull'«espansione» dei fini dello sciopero, NANIA R., *Sciopero e sistema costituzionale*, Giappichelli, Torino, 1995, pag. 122. L'A. sostiene che lo sciopero «sembra trasmigrare dalla localizzazione di origine - quella del titolo terzo della parte prima della Costituzione, dedicato ai rapporti economici - legandosi sempre più strettamente, almeno nella sua versione politica, al perseguimento dei fini di cui al secondo comma dell'art. 3 della Costituzione».

<sup>93</sup> Testualmente si legge: «È poi questione di apprezzamento, da rilasciare al giudice di merito, la verifica della sussistenza dei requisiti menzionati, dovendosi argomentare nei singoli casi dalla situazione di fatto la specie ed il grado del collegamento fra gli interessi economici cui si invoca la soddisfazione ed, in relazione ad esso, determinare l'ampiezza da assegnare al complesso categoriale formato dai titolari degli interessi stessi».

<sup>94</sup> Corte Cost. 17 luglio 1975, n. 222, in *Riv. Giur. Lav.*, 1975, II, pag. 981.



## 5.2. LE MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLO SCIOPERO E LA TEORIA DELLA TITOLARITÀ NELLE SENTENZE DELLA CORTE DI CASSAZIONE.

Sono i giudici della Corte di Cassazione ad essere i primi<sup>95</sup> interlocutori dell'art. 40. Prima di dar inizio all'attività creatrice del diritto di sciopero, la Corte deve, però, superare l'ostacolo della temuta natura programmatica della disposizione. Ecco che in una delle prime sentenze sull'argomento, la n. 4 del 1950<sup>96</sup>, si osserva come la legge ordinaria alla quale la norma costituzionale fa riferimento ha carattere esplicativo e mai innovativo, e che pertanto la sua mancanza non può determinare il disconoscimento del diritto in violazione della proclamazione fattane dalla Costituzione. Conseguentemente l'art. 40 deve essere qualificato come norma precettiva e di immediata applicazione.

Se la sentenza sull'immediata precettività costituisce il presupposto logico per qualunque operazione interpretativa, ai fini della ricerca è, tuttavia, un'altra la decisione che può essere considerata punto di partenza per analizzare le "tendenze" sulla titolarità del diritto di sciopero.

Il riferimento è alla sentenza n. 1628 del 1952<sup>97</sup>. Nel testo si legge come l'assenza dell'intervento del legislatore non consente di sostenere che l'esercizio del diritto debba considerarsi lecito solo se contenuto in determinati limiti o se osservate certe condizioni. Il riferimento è al previo tentativo di conciliazione, al preavviso, all'intimazione, all'autorizzazione da parte di organi sindacali.

Nel ragionamento giuridico, ad una siffatta premessa la Corte fa conseguire l'*esclusione* dell'applicabilità di condizioni e limitazioni specifiche al diritto di sciopero. Precisa, inoltre, come quest'ultimo, ed ogni altro diritto soggettivo, sia

---

<sup>95</sup> Si ricordi, a riguardo, il ritardo dell'istituzione della Corte Costituzionale.

<sup>96</sup> Cass. 24 febbraio 1951, n. 4, in BUSCAINO M. (a cura di), *Massimario del lavoro. Raccolta completa della Cassazione dal 1944 al 1952*, op. cit., pag. 227.

<sup>97</sup> Cass. 7 giugno 1952, n. 1628, in BUSCAINO M. (a cura di) *Massimario del lavoro. Raccolta completa della Cassazione dal 1944 al 1952*, op. cit., pag. 244.

sottoposto ai limiti derivanti dall'ordinamento giuridico generale e che non consentono la violazione delle norme dettate a tutela di altri beni e interessi come libertà, proprietà, amministrazione della giustizia.

È chiaro come i giudici, pur condividendo con la dottrina collettivista degli anni Cinquanta<sup>98</sup> la ricostruzione dello sciopero alla stregua di diritto soggettivo, alla stessa si contrappongono. Gli stessi sostengono infatti, da un lato, che la legittimità del diritto non debba essere subordinata ad alcuna limitazioni – tra cui emerge a chiare lettere la proclamazione sindacale – e, dall'altro, che le medesime limitazioni attengono all'esercizio del diritto e non alla titolarità.

Nella decisione la Corte, pur affermando l'esistenza dei limiti c.d. esterni, di fatto interpreta la norma attraverso la concettualizzazione dello sciopero<sup>99</sup>, ricorrendo così anche ai c.d. limiti coesenziali. Questo viene infatti configurato come «astensione collettiva dal lavoro, concordata e uniformemente attuata dai lavoratori subordinati, al fine di risolvere un conflitto di lavoro e di conseguire una più favorevole regolamentazione del preesistente rapporto».

Ed è proprio in relazione ai necessari caratteri di plurisoggettività ed uniformità dell'astensione che la Corte statuirà l'illegittimità di quelle azioni che, non presentando i crismi della definizione<sup>100</sup>, saranno considerati «anomali»<sup>101</sup> o più

---

<sup>98</sup> Il riferimento è certamente a SANTORO PASSARELLI F., nonché a CALAMANDREI P.

<sup>99</sup> TARELLO G., *L'interpretazione della legge*, Giuffrè, Milano, 1980, pag. 56. L'A. parla a riguardo di indirizzo interpretativo-applicativo.

<sup>100</sup> Per una critica serrata e provocatoria, NATOLI U., *Sciopero e statuto dei diritti dei lavoratori*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1973, I, pag. 319. L'A. ritiene che l'approccio definitosi sia l'emblema dello «zelo, col quale i nostri interpreti si sono dedicati alla "caccia al limite", riducendo lo sciopero (da considerare nei "limiti" e quindi legittimi) al rango di una disinteressata manifestazione sportiva messa in essere da una collettività di autolesionisti, apparentemente maturi per un periodo di ferie neuropsichiatriche».

<sup>101</sup> NATOLI U., *Evoluzione del diritto del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1967, I, pag. 384, sostiene che sia «assurdo pretendere di costringere un fenomeno, che di per sé, è una anomalia - e, proprio come tale, come strumento straordinario di tutela, è

efficacemente «claudicanti»<sup>102</sup>.

L'estensione numerica delle decisioni<sup>103</sup> in cui il diritto di sciopero viene costantemente definito come «astensione dal lavoro, concertata fra prestatori di lavoro, per la tutela di un loro interesse», dunque ricondotto ad «un insieme di atti reali», nonchè di «comportamento di attuazione»<sup>104</sup>, permette di affermare come l'orientamento giurisprudenziale sulla titolarità individuale del diritto di sciopero non sembri subire alcuna variazione. Quest'ultimo riecheggia anche quando la Corte tratta la questione della legittimità dell'astensione in relazione al danno patrimoniale prodotto dallo sciopero a carico del datore di lavoro.

Nella sentenza n. 2183 del 1961, si legge come il danno non può costituire un limite oggettivo all'esercizio del diritto di sciopero, sia perché ogni astensione

---

riconosciuto e garantito dalla Corte Costituzionale - nei limiti angusti di una normalità, ad esso per sua natura non consona».

<sup>102</sup> Cass. 4 marzo 1952 n. 584, in *Riv. Giur. Lav.*, 1952, II, pag. 84 con nota di NATOLI U.

<sup>103</sup> Tra le più significative la già citata Cass. 4 marzo 1952 n. 584, in *Riv. Giur. Lav.*, 1952, II, pag. 84. La Corte è chiamata a valutare se può essere considerato sciopero l'azione svolta da un gruppo di salariati agricoli che rifiutano di procedere ai richiesti taglio e raccolta del fieno, nonostante l'esecuzione di quelle mansioni specifiche rientrasse nella qualifica riconosciuta. L'illegittimità di simili astensioni definite come mezzi di lotta «subdoli e sleali, camuffati da sciopero, discende *in primis* dalla "definizione comunemente accettata di sciopero intesa come «astensione dal lavoro, concertata fra prestatori di lavoro, per la tutela di un loro comune interesse professionale»; anche in Cass. 17 ottobre 1961, n. 2183, in *Riv. Giur. Lav.*, 1961, II, pag. 604 con nota di SMURAGLIA C., la Corte conferma l'orientamento, sostenendo che «esulano dalla nozione di sciopero quelle forme abnormi, sleali (ad esempio sciopero bianco, a scacchiera, a singhiozzo, non collaborazione ecc.)» in quanto si discostano dalla nozione «di astensione collettiva e integrale dal lavoro, con conseguente perdita della retribuzione»; conformemente anche Cass. 3 marzo 1967, n. 512, in *Riv. Giur. Lav.*, 1967, II, pag. 452 con nota di BIGLIAZZI GERI L. Qui la Corte dichiara illecito il rifiuto della prestazione del solo lavoro straordinario, obbligatorio per contratto collettivo, affermando che «il diritto di sciopero riconosciuto dall'art. 40 può essere esercitato soltanto come mera astensione collettiva della prestazione».

<sup>104</sup> MENGONI L., *Lo sciopero e la serrata nel diritto italiano*, op. cit., pag. 228.

produce un danno, sia perché tale danno è effetto non della mancanza di un singolo lavoratore e come tale singolarmente addebitabile, bensì di una manifestazione di carattere collettivo, nonostante per danno debba intendersi unicamente quello prodotto solo quando l'azione di lotta assuma le forme dell'astensione completa e totale dal lavoro<sup>105</sup>.

Ecco, dunque, affermato il diritto individuale ad esercizio collettivo, punto cardine delle teorie sulla titolarità degli anni Sessanta.

L'orientamento descritto non sembra smentito neppure dalla "rivoluzionaria" e ben nota sentenza n. 711 del 1980<sup>106</sup>, in cui la Corte fornisce una nuova risposta al problema dei confini tra sciopero e non sciopero e tra sciopero legittimo e sciopero illegittimo. Premesso che il nostro ordinamento non contiene una definizione di sciopero e che «il significato del termine sciopero anche agli effetti giuridici, è quindi quello che la parola, ed il concetto da esso sotteso, hanno nel comune significato adottato nell'ambiente sociale», si (ri)afferma che con quella parola «suole intendersi nulla più che una astensione collettiva dal lavoro, disposta da una pluralità di lavoratori, per il raggiungimento di un fine

---

<sup>105</sup> Nella già citata Cass. 3 marzo 1967, n. 512, in *Riv. Giur. Lav.*, 1967, II, pag. 452. Per una critica della dottrina all'indirizzo interpretativo si rimanda a NATOLI U., *Legittimità dello sciopero e danno al datore di lavoro*, op. cit.; ID., *Ancora a proposito di danno al datore di lavoro e di legittimità dello sciopero*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1959, II, pag. 596; SMURAGLIA C., *Considerazioni sui limiti dello sciopero*, op. cit.; ID., *L'attività interpretativa della Corte Costituzionale e il diritto di sciopero*, op. cit.; ID., *Gli effetti dello sciopero e della serrata sulle obbligazioni dell'imprenditore verso i terzi*, Giuffrè, Milano, 1970; OFFREDU M., *Alcuni rilievi in tema di sciopero a scacchiera*, in *Annali della Facoltà di economia e commercio di Verona*, 1966, pag. 501; MONTUSCHI L., *Il diritto di sciopero ed il danno ingiusto*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1968, pag. 49; D'ANTONA M., *Orientamenti interpretativi in tema di sciopero articolato e danno*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1973, I, pag. 209.

<sup>106</sup> Cass. 30 gennaio 1980, n. 711, in *Mass. Giur. Lav.*, 1980, pag. 176 con nota di SIMI V.; in *Giur. It.*, 1980, I, pag. 1022 con nota di ARDAU G.; in *Riv. Giur. Lav.*, 1980, I, pag. 681 con nota di LAMBERTUCCI P.

comune».La Corte, pur aprendosi sulle modalità di attuazione<sup>107</sup>, riproduce una sua costante: la negazione della titolarità collettiva del diritto di sciopero.

La dimensione collettiva e l'individuazione dell'interesse da tutelare sono anche per la Corte di Cassazione insite nella materialità dell'astensione, frutto dell'esercizio di un diritto individuale da parte di una pluralità di lavoratori.

## **6. GLI INTERVENTI DEL LEGISLATORE ED I RIFLESSI SULLA TEORIA DELLA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO.**

### **6.1. TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO E L'ART. 28 STAT. LAV. UN "SEGNALE" IN FAVORE DEL RICONOSCIMENTO DELLA TITOLARITÀ COLLETTIVA?**

Dinanzi all'assenza di una disciplina legislativa che risolvesse il "dilemma" dell'individuazione del soggetto titolare del diritto di sciopero, la dottrina non ha rinunciato a ricercare altrove i "segnali"<sup>108</sup> che permettessero di dedurre la posizione del legislatore in materia. Ecco dunque che le operazioni interpretative hanno avuto ad oggetto non solo come illustrato le sentenze della Corte Costituzionale e dalla Corte di Cassazione, ma hanno riguardato ogni intervento del legislatore che ha regolato, seppur indirettamente, qualunque elemento del diritto di sciopero.

Non si può dunque, a tal riguardo, mancare di analizzare l'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori. Quest'ultimo riconosce esplicitamente agli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali la legittimazione ad agire in giudizio in caso di comportamento del datore di lavoro che si rilevi lesivo, oltre che della libertà e dell'attività sindacale, del diritto di sciopero. Ed è proprio a tal riguardo che è stato affermato come normalmente un ordinamento giuridico

---

<sup>107</sup> Si legge nella decisione che «alla nozione di *sciopero* resta estranea qualsiasi delimitazione attinente all'ampiezza dell'astensione (se continuativa o intermittente, se necessariamente estesa a tutto il nucleo aziendale, ovvero se delimitabile a determinati settori di esso), o ai suoi effetti (più o meno dannosi per l'azienda)».

<sup>108</sup> PINO G., *Conflitto ed autonomia collettiva*, op. cit., pag. 162.

faccia seguire al riconoscimento, in capo ad alcuni soggetti della titolarità di un diritto, il potere di tutelare lo stesso attraverso strumenti, anche di natura processuale, che consentano di reagire alla lesione subita<sup>109</sup>. L'attribuzione di un diritto, infatti, rischierebbe di rimanere priva di effetti in termini di concreto godimento dello stesso, in assenza della previsione di apposite misure di reazione e di rivendicazione azionabili del titolare del diritto stesso. Ecco dunque che, ragionando *a contrario*, dalla legittimazione degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali a difendere in giudizio l'integrità del diritto di sciopero sarebbe possibile dedurre l'intenzione del legislatore di riconoscere la titolarità del diritto di sciopero in capo ad un soggetto collettivo<sup>110</sup>.

Se è dunque vero che le conseguenze della lesione del diritto di sciopero si ripercuotono principalmente sul soggetto collettivo, sarebbe possibile affermare che in tutti i casi in cui il sindacato agisce in via giudiziaria contro un comportamento datoriale limitativo del conflitto, questi non esercita il diritto

---

<sup>109</sup> SICILIANO F., *Titolarietà del diritto di sciopero e art. 28 Stat. Lav.: una breve riflessione*, in LOFFREDO A. (a cura di), *La titolarità del diritto di sciopero*, Cacucci, Bari, pag. 129.

<sup>110</sup> GAROFALO M. G., *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Jovene, Napoli, 1979, pag. 184. L'A. partendo dall'opinione comune del diritto soggettivo come *facultas agendi*, ossia potere giuridicamente tutelato di perseguire il proprio interesse, arriva alla conclusione che se il singolo non può individualmente perseguire il proprio interesse, evidentemente, non si può parlare di titolarità individuale, ma di titolarità collettiva del diritto, *alias* diritto collettivo; PROTO PISANI A., *Le controversie in materia di lavoro*, in PROTO PISANI A. - BARONE C. M. - PEZZANO G. - ANDREOLI V., Zanichelli, Bologna-Roma, 1987, pag. 553 per il quale l'art. 28 «ha provocato un violento scossone soprattutto perché ha costretto la dottrina e la giurisprudenza a rileggere gli artt. 39 e 40 in chiave non esclusivamente individualistica»; nello stesso senso SINISCALCHI L., *Il sindacato nel processo del lavoro. Spunti ricostruttivi*, in *Lav. 80*, 1982, I, pag. 8; ROSSI A., *Orientamenti giurisprudenziali in tema di legittimazione del sindacato nel processo del lavoro*, in *Giust. Civ.*, 1982, II, pag. 3.

del lavoratore, né in via di sostituzione processuale<sup>111</sup>, né promuovendo l'esercizio di una forma di giurisdizione negativa<sup>112</sup>, ma, al contrario, esercita il *proprio* diritto per la realizzazione immediata dei *propri* interessi.

Assumendo un tale punto di vista apparirebbe chiaro come le radici della titolarità collettiva del diritto di sciopero affondino nel terreno normativo dell'articolo 28 Stat. Lav.<sup>113</sup>

Tuttavia, la necessità che ogni teoria ricostruttiva debba rispondere ad esigenze di coerenza sistemica interna, conduce l'interprete a domandarsi se l'esclusione della legittimazione dei sindacati sprovvisti dei requisiti previsti dall'articolo 28 Stat. Lav.<sup>114</sup> a ricorrere allo strumento processuale predisposto dalla norma stessa, non costituisca un ostacolo all'affermazione della titolarità collettiva del diritto di sciopero. A tal riguardo è stato affermato come sia stata proprio la Corte Costituzionale che, statuendo<sup>115</sup>, in caso di violazione del diritto di sciopero, la legittimità al ricorso ad azioni ordinarie<sup>116</sup> da parte di gruppi sindacali privi dei requisiti richiesti dall'articolo 28 Stat. Lav., non abbia fatto

---

<sup>111</sup> Come in passato sostenuto da LANFRANCHI L., *Il diritto processuale e la repressione della condotta antisindacale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1972, I, pag. 3 e segg.

<sup>112</sup> ROMAGNOLI U., *Commento all'art. 28*, in GHEZZI G. - MANCINI F. - MONTUSCHI L. - ROMAGNOLI U., *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1972, pag. 409.

<sup>113</sup> SICILIANO F., *Titolarietà del diritto di sciopero e art. 28 Stat. Lav.: una breve riflessione*, in LOFFREDO A. (a cura di), *La titolarità del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 130.

<sup>114</sup> Il riferimento è ai soggetti sindacali diversi dagli «organismi locali delle associazioni sindacali nazionali».

<sup>115</sup> Corte Cost. 22 marzo 1974, n. 54, in *Foro it.* 1974, I, col. 963 e segg.

<sup>116</sup> Il riferimento è ai rimedi processuali offerti dall'art. 700 c.p.c., nonché all'instaurazione di un giudizio ordinario *ex art.* 414 c.p.c. promosso dal soggetto sindacale. A tal riguardo, Cass. 3 maggio 2003, n. 6723, in *Riv. Critica Dir. Lav.*, 2003, 3, pag. 622 ; Cass. 27 agosto 2002, n. 12584, in *De Jure*; Cass. 18 luglio 2001, n. 9722, in *De Jure*, ha ritenuto che la tutela del diritto di sciopero sia «realizzabile con il ricorso agli ordinari strumenti processuali e promuovibile dalle organizzazioni sindacali» facendo specifico riferimento alla proposizione dell'azione ordinaria *ex art.* 414 c.p.c.

altro che confermare la teoria illustrata.

In simile ipotesi, infatti, il soggetto legittimato, per la tutela del diritto di sciopero, a ricorrere a strumenti processuali alternativi a quello predisposto dall'articolo 28 Stat. Lav. sarebbe pur sempre un soggetto collettivo<sup>117</sup>.

Se dunque le statuizioni della Corte Costituzionale sembrerebbero offrire incontrovertibili argomenti a sostegno della titolarità collettiva del diritto di sciopero, non si può mancare di rilevare come sia stata la medesima Corte Costituzionale a muoversi in una direzione contraria con la sentenza n. 1 del 1974<sup>118</sup>. Quest'ultima, infatti, chiamata a statuire sulla legittimità dell'articolo 28 Stat. Lav. che appresta un diritto riconosciuto dal costituente, ma non ancora disciplinato dal legislatore, statuisce che «lo Statuto nulla toglie e nulla aggiunge all'enunciazione dei criteri generali fissati dalla Corte; esso, infatti, non ha inteso sciogliere [...] la riserva di legge contenuta nell'art. 40 della Costituzione, ma solo assicurare una speciale tutela giuridica sul piano dei rapporti tra lavoratore-datore di lavoro, [...]. In sostanza [...] la legge contestata, per il suo contenuto, non è tale da riprospettare il problema in forma autonoma e diversa per aver dato, in qualche modo, al diritto di sciopero contenuti diversi da quelli desumibili dalla Costituzione secondo i principi enunciati nella giurisprudenza di questa Corte».

Ecco dunque, che dinanzi l'impossibilità dell'articolo 28 Stat. Lav. di permeare i

---

<sup>117</sup> SICILIANO F., *Titolarità del diritto di sciopero e art. 28 Stat. Lav.: una breve riflessione*, in LOFFREDO A. (a cura di), *La titolarità del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 134; più "estrema" la tesi sostenuta da PINO G., *Conflitto ed autonomia collettiva*, op. cit., pag. 164. L'A. sostiene come la limitazione soggettiva della legittimazione ad agire prevista dall'art. 28 Stat. Lav. non osti alla possibilità di «estrapolare [dalla norma] il più generale profilo relativo al mero riconoscimento della titolarità del diritto di sciopero, il quale, attualizzando la scelta del legislatore del '70, potrebbe essere ricondotto verso argomentazioni che guardano ad una più diffusa titolarità collettiva, non esclusivamente riconducibile alle tradizionali figure organizzative del sindacato».

<sup>118</sup> Corte Cost., 14 gennaio 1974, n. 1, in *DeJure*.



principi già affermati dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale in materia di diritto di sciopero, sembrerebbe preclusa agli interpreti ogni possibilità di dedurre da quella norma qualunque argomentazione sulla titolarità del diritto di sciopero che in quella stessa giurisprudenza non trovi il fondamento<sup>119</sup>.

L'approdo interpretativo, dunque, confermerebbe come l'unica realtà possibile, nonché legittima, sia quella della titolarità individuale del diritto di sciopero.

## **6.2. LO SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E LA LEGGE N. 146/1990. NUOVE ARGOMENTAZIONI A SOSTEGNO DELLA TEORIA DELLA TITOLARITÀ COLLETTIVA.**

### **6.2.1. L'INTERPRETAZIONE TESTUALE DELLA LEGGE N. 146/1990 ED IL "PROTAGONISMO" DEL SOGGETTO COLLETTIVO.**

L'opinione della dottrina secondo cui «per quanto concerne lo sciopero nei servizi pubblici essenziali, la specificazione della titolarità collettiva [...] non sembra smentita dalle previsioni della legge e, in particolare, dagli svariati riferimenti soggettivi di quest'ultima»<sup>120</sup> costituisce la chiara manifestazione di come gli interpreti abbiano individuato nella l. n. 146/1990, nonché nel relativo intervento di modifica<sup>121</sup>, gli strumenti a favore della riferibilità della titolarità del diritto di sciopero al soggetto collettivo. In altre parole, nel detto intervento apparrebbe evidente una cultura legislativa propensa ad assumere un modello di gestione delle risorse conflittuali demandato al soggetto collettivo<sup>122</sup>

---

<sup>119</sup> CARINCI F., *Il diritto di sciopero: la novelle vague all'assalto della titolarità individuale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, 3, pag. 457.

<sup>120</sup> PASCUCCI P., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero nell'ottica della l. 146/1990 e delle clausole di tregua. A proposito di un recente libro*, in LOFFREDO A. (a cura di), *La titolarità del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 28.

<sup>121</sup> Il riferimento è alla legge n. 83 dell'11 aprile 2000.

<sup>122</sup> VENEZIANI B., *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale italiano e comparato*, Cacucci, Bari, 1992, pag. 349; già prima dell'intervento normativo, D'ANTONA M., *La legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali e le tendenze del diritto sindacale*, in *Riv. Giur. Lav.*,

attraverso l'elezione di quest'ultimo come interlocutore principale di ogni fase del conflitto.

L'organizzazione collettiva dei lavoratori, infatti, è il costante soggetto di riferimento nel meccanismo di funzionamento della legge. Conseguentemente, l'opzione interpretativa di fondo è quella secondo cui la regolamentazione collettiva delle modalità del diritto di sciopero si ripercuota inevitabilmente nella sfera individuale del lavoratore, non tanto «rimpicciolendo la portata giuridica della titolarità individuale del diritto»<sup>123</sup>, quanto realizzando il capovolgimento del tradizionale assunto dello sciopero come diritto a titolarità individuale ed esercizio collettivo, in diritto a titolarità collettiva ed esercizio individuale<sup>124</sup>.

Tuttavia, se quanto illustrato costituisce il risultato teorico e generale di un'analisi condotta sul testo normativo, si ritiene opportuno analizzare e precisare i singoli passaggi logico-interpretativi che di detto risultato costituiscono il fondamento. Il riferimento è alle numerose disposizioni che, non

---

1989, 1, pag. 93 e segg. L'A. rileva come la messa in discussione della titolarità individuale, rappresentava una metafora del nesso che intercorre tra diritto di sciopero e libertà di organizzazione sindacale, evidenziando come la libertà di associarsi anche nell'astensione dal lavoro, potesse essere rivendicata contro la metafora della titolarità individuale del diritto di sciopero; ID., *"Chi rappresenta chi": i debiti della decima legislatura*, in *Lav. Dir.*, 1992, pag. 531 e segg. ove l'A. sottolinea come la legge n. 146/1990 abbia portato «questo classico dogma del diritto sindacale ad un punto critico».

<sup>123</sup> ROMAGNOLI U., *Sulla titolarità del diritto di sciopero*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1988, 3, pag. 583.

<sup>124</sup> RUSCIANO M., *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1988, pag. 414; in tal senso anche VARDARO G., *Verso la codificazione del diritto di sciopero*, in *Lo sciopero: disciplina convenzionale e autoregolamentazione nel settore privato e pubblico*, op. cit., pag. 224.

sempre in modo cristallino, richiamano il soggetto collettivo<sup>125</sup>. A tal riguardo si ritiene che particolare rilievo debba assumere l'articolo 2 che appare formulato con la chiara intenzione del legislatore di distinguere il soggetto collettivo che proclama e attua lo sciopero dal lavoratore che esercita il relativo diritto. Secondo la norma, infatti, l'atto di proclamazione deve essere effettuato nel rispetto delle regole del preavviso, durata massima ed intervallo minimo ed è corredato dal divieto per i singoli lavoratori di scioperare in difformità da quanto previsto nella proclamazione stessa. Attraverso tale percorso sembrerebbe possibile, dunque, distinguere «[...] un diritto di proclamazione (e di revoca) dello sciopero spettante al soggetto esponenziale del gruppo ed un diritto di attuazione dello sciopero regolarmente proclamato spettante ai singoli lavoratori»<sup>126</sup>. Conseguentemente, se la proclamazione costituisce espressamente un'azione riservata al soggetto collettivo, i successivi oneri di comunicazione posti a carico del medesimo soggetto non possono che configurarsi come requisiti di legittimità delle astensioni dei singoli prestatori in assenza dei quali questi non potrebbero scioperare<sup>127</sup>.

L'impianto interpretativo verrebbe confermato dalla disposizione del comma 3 dell'articolo 2 che, in materia di determinazione delle prestazioni indispensabili, contrappone ai «soggetti che *promuovono* lo sciopero [...] o vi aderiscono», i

---

<sup>125</sup> POZZAGLIA P., *La rarefazione degli sciopero nel pluralismo sindacale*, Giappichelli, Torino, 2012, pag. 32.

<sup>126</sup> VALLEBONA A., *Le regole dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Giappichelli, Torino, 2007, pag. 70 e 71. L'A. sostiene che, al di fuori dei servizi pubblici essenziali, la titolarità rimane in capo ai lavoratori.

<sup>127</sup> GRAGNOLI E., *Le regole per l'esercizio del diritto di sciopero*, in PASCUCCI P. (a cura di), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Ipsoa, Milano, 2001, pag. 22; RUSCIANO M., *L'iter formativo della legge 83/2000*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2002, 1, pag. 530 e segg. L'A. ravvisa nella scelta del legislatore, compiuta nell'interesse della collettività, la volontà di individuare, nella proclamazione formale del soggetto collettivo, il requisito di legittimità dello sciopero e dunque assumere il ruolo fondamentale della dimensione collettiva nella correlazione sciopero-diritto.

«lavoratori che *esercitano* il diritto di sciopero».

I soggetti collettivi, dunque, risultano titolari oltre che dalla proclamazione, anche del processo negoziale il cui esito - l'accordo sulle prestazioni indispensabili - costituisce la principale fonte di regolamentazione delle modalità attuative dello sciopero. Essi pertanto dispongono del diritto, stabilendo limitazioni che incidono direttamente nella sfera giuridica dei singoli prestatori di lavoro a prescindere dalla loro affiliazione al sindacato stipulante l'accordo.

Allo stesso modo, sembrerebbero deporre nel senso della titolarità sindacale del diritto di sciopero le norme in materia di procedure preventive di raffreddamento e di conciliazione che la legge di riforma n. 83/2000 prescrive alle parti prima della proclamazione dell'astensione. A tal riguardo a rilevare sarebbe, da un lato, l'affidamento esclusivo di un'ulteriore fase del conflitto al soggetto collettivo e, dall'altro, l'obbligatorietà dell'espletamento di dette procedure a cui risulta subordinata la legittimità della proclamazione e conseguentemente dell'astensione. Ecco dunque che, sulla scorta di un simile ragionamento, ai singoli lavoratori non rimarrebbe che la facoltà/prerogativa di esercizio del diritto nella fase attuativa dell'astensione che si esprime con la partecipazione o meno allo sciopero<sup>128</sup>.

Particolarmente significative del *favor* verso la titolarità collettiva del diritto di sciopero apparirebbero altresì le disposizioni in materia di responsabilità da sciopero illegittimo che affidano alla Commissione di Garanzia il potere di valutazione del comportamento *delle parti* in relazione al possibile inadempimento, nonché alle violazioni degli obblighi previsti dalla legge<sup>129</sup>. A tal riguardo sembra non potersi dubitare di come per *parti* debbano intendersi i

---

<sup>128</sup> GHERA E., *Intervento*, in *Lo sciopero: disciplina convenzionale e autoregolamentazione del settore privato e pubblico*, op. cit., pag. 184.

<sup>129</sup> Il riferimento è all'art. 13 lett. i) l. n. 146/1990.

soggetti collettivi. È infatti lo stesso articolo 13 lettera i) che, facendo riferimento all'articolo 4, comma 4-*quater* in materia di procedimento di valutazione nei confronti delle *organizzazioni sindacali* che promuovono lo sciopero o che vi aderiscono e di deliberazione da parte della Commissione di Garanzia delle eventuali sanzioni concepite per le organizzazioni collettive dei lavoratori e previste dai commi 2, 4-*bis* e 4-*ter*, permette di dare all'espressione un contenuto "collettivo".

Occorre a tal punto precisare come il comma 4-*bis* dell'articolo 2 non circoscriva i destinatari delle sanzioni ai soggetti collettivi organizzati nella tradizionale forma dell'associazione sindacale, ma coinvolga, nel regime di responsabilità da sciopero illegittimo, anche forme organizzative dei lavoratori prive di quei caratteri organizzativi. A tal proposito, infatti, non essendo tali soggetti sanzionabili attraverso la sospensione dei permessi retribuiti ovvero dei contributi sindacali, la legge demanda alla Commissione di Garanzia il potere di deliberare in via sostitutiva una sanzione pecuniaria amministrativa. Sanzione, quest'ultima, irrogata nei confronti di coloro che rispondono legalmente per l'organizzazione sindacale responsabile, ed il cui ammontare viene determinato tenendo conto della consistenza associativa del sindacato stesso.

Sempre in relazione alle norme in materia di sanzioni, è stato sottolineato come non osterebbe in alcun modo alla teoria della titolarità collettiva l'articolo 4 comma 1 della legge che prevede la sanzionabilità dei comportamenti dei singoli lavoratori posti in essere in violazione delle regole predeterminate nella proclamazione sindacale<sup>130</sup>. Al contrario, l'analisi di detta disposizione

---

<sup>130</sup> Sulla natura del potere sanzionatorio nei confronti dei singoli lavoratori che la norma riconduce esplicitamente al potere disciplinare del datore di lavoro, con riferimento al vecchio testo dell'art. 4 l. 146/1990, si veda ROMEI R., *art. 4*, in RUSCIANO M. - SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Lo sciopero nei servizi essenziali. Commentario alla*

permetterebbe di affermare come nel settore dei servizi pubblici essenziali, lo sciopero, in assenza del consenso sindacale, non sia riconosciuto come diritto, quanto come mera libertà<sup>131</sup>.

A sostegno della teoria della titolarità collettiva del diritto di sciopero sarebbero inoltre utilizzabili i risultati dell'analisi dell'articolo 14. Quest'ultimo, infatti, prevede che la Commissione di Garanzia possa avviare una consultazione tra lavoratori nell'«ipotesi di dissenso tra le organizzazioni sindacali su clausole specifiche concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili» e, in alternativa, riconosce il medesimo potere «ad una delle organizzazioni sindacali che hanno preso parte alle trattative», nonché ai prestatori di lavoro dipendenti dell'amministrazione o impresa erogatrice del servizio sulla base di una richiesta motivata, a patto che, in questo ultimo caso, il numero dei lavoratori richiedenti sia «particolarmente rilevante». Ecco dunque come il profilo collettivo continua a sopravanzare

---

*legge 12 giugno 1990, n. 146, Giuffrè, Milano, 1991, pag. 54 e 55. L'A. sostiene che «l'integrale riduzione della fattispecie [...] ad una tipica ipotesi di responsabilità disciplinare [può] presentare, a prima vista, un quale margine di incertezza. Basti pensare al fatto che il potere disciplinare [...] è finalizzato alla tutela dell'interesse individuale del datore di lavoro al corretto funzionamento dell'organizzazione produttiva. Invece nell'ipotesi presa in considerazione [...] le sanzioni [sono] comminate a fronte di un comportamento del singolo tale da porre in pericolo, o pregiudicare del tutto, l'interesse generale alla fruizione di quei diritti costituzionali garantiti alla cui protezione è finalizzato l'intervento legislativo»; nello stesso senso BORGONGELLI F., *Sciopero e modelli giuridici*, op. cit. pag. 108; SUPPIEJ G., *Il ruolo e la «giurisprudenza» della Commissione di Garanzia*, in AA.VV., *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*, in *Not. Giur. Lav., Suppl.*, 1994, pag. 66; coerentemente, con riferimento al testo dell'articolo 2 l. n. 146/1990, così come modificato dalla l. n. 83/2000, ricostruisce il potere disciplinare in termini di «potere di stampo pubblicistico», CARINCI M. T., *L'improbabile rilievo costituzionale dell'autotutela collettiva di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori. A proposito dell'art. 2-bis, L. 146/1990*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, I, 2001, pag. 3; *contra, ex multis*, GALATINO L., *Sciopero nei servizi pubblici: riflessioni sulla riforma*, in *Guida Lav.*, 2000, 14, pag. 15.*

<sup>131</sup> POZZAGLIA P., *La rarefazione degli sciopero nel pluralismo sindacale*, op. cit., pag. 34.

quello individuale. Sebbene il potere di attivazione del *referendum* venga infatti riconosciuto, oltre che alle organizzazioni sindacali, anche ai lavoratori subordinati, il legislatore ha avvertito l'esigenza di precisare che il numero dei richiedenti debba essere «particolarmente rilevante» con l'obiettivo di escludere qualunque potere in capo al singolo ovvero a coalizioni occasionali troppo esigue<sup>132</sup>.

#### **6.2.2. (SEGUE). TITOLARITÀ COLLETTIVA O TITOLARITÀ SINDACALE DEL DIRITTO DI SCIOPERO?**

Giunti a tal punto dell'analisi occorre domandarsi se nell'ambito dei servizi pubblici essenziali la titolarità collettiva del diritto di sciopero debba essere declinata in termini di titolarità necessariamente sindacale o se, al contrario, la stessa possa essere riconosciuta anche in capo a soggetti collettivi che dell'attributo della sindacalità risultano privi.

A tal riguardo, è dall'analisi testuale delle singole disposizioni della l. n. 146/1990 che potrebbero ricavarsi valide argomentazioni per cercare di sciogliere il nodo interpretativo.

Sembrerebbe *prima facie* deporre nel senso della titolarità sindacale del diritto l'inequivocabile riferimento alle *organizzazioni sindacali* contenuto negli articoli 3 e 14 in materia di applicazione ovvero di formazione-intepretazione delle regole sulle prestazioni indispensabili, nonché nei commi 2 e 4-*quarter* dell'articolo 4 in materia di sanzioni.

---

<sup>132</sup> PASCUCCI P., *L'obbligo a trattare ed il referendum*, in PASCUCCI P. (a cura di), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi essenziali*, op. cit., pag. 253. L'A. esclude che la norma possa essere interpretata nel senso del riconoscimento del potere di iniziativa in capo a qualunque coalizione occasionale di prestatori di lavoro. L'iniziativa dei lavoratori, infatti, sarebbe finalizzata unicamente a «veicolare le ragioni delle organizzazioni dissenzienti che non siedono al tavolo negoziale e non anche a far emergere dissensi [...] tra i negozianti e i gruppi di lavoratori non aggregati nelle tradizionali forme di organizzazione sindacale».

Le disposizioni sopra richiamate, infatti, atterrebbero ad ipotesi in cui il riferimento alle organizzazioni di natura sindacale appare necessitato.

Nell'articolo 3 l. n. 146/1990 il rimando alle *organizzazioni sindacali* trova ragione nell'esigenza di rinvenire un soggetto stabile in capo al quale porre un obbligo di collaborazione con il datore di lavoro nell'applicazione delle prestazioni indispensabili. La medesima *ratio* appare sottesa anche all'articolo 14 che, come già illustrato, prevede un intervento delle organizzazioni sindacali funzionale all'indizione di un *referendum* tra i lavoratori finalizzato alla modifica della disciplina sulle prestazioni indispensabili.

Quanto alle disposizioni in materia di sanzioni, invece, l'*iter* interpretativo appare più complesso. Se è vero, infatti, che la natura collettiva delle sanzioni previste dal comma 2 dell'articolo 4<sup>133</sup> non permette di dubitare che il legislatore abbia individuato come destinatari di queste ultime organizzazioni sindacali a struttura associativa, non si può tuttavia mancare di evidenziare come al comma 4-*bis* della medesima norma venga prevista una sanzione "sostitutiva"<sup>134</sup> per soggetti collettivi "diversi" rispetto a quelli a cui è applicabile la disciplina statutaria in materia di permessi sindacali. Ed è proprio attraverso tale sanzione "sostitutiva" che, secondo parte della dottrina<sup>135</sup>, si potrebbero sanzionare non solo gli illeciti delle associazioni sindacali minori, ma anche quelli delle coalizioni occasionali. Un simile approdo interpretativo permetterebbe, ragionando *a contrario*, anche alle coalizioni occasionali di lavoratori che proclamano e pongono in essere l'astensione di poter essere

---

<sup>133</sup> Il riferimento è alla sospensione dei permessi sindacali retribuiti ovvero ai contributi trattenuti dalla retribuzione dei prestatori di lavoro.

<sup>134</sup> Il riferimento è alla sanzione amministrativa pecuniaria.

<sup>135</sup> PASCUCCI P., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero nell'ottica della l. 146/1990 e delle clausole di tregua. A proposito di un recente libro*, op. cit., pag. 30.; BORGOGELLI F., *Le innovazioni nel sistema sanzionatorio della legge 146/1990*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2001, 1, pag. 20; ZOPPOLI A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 172 e segg.



riconosciute come titolari del diritto di sciopero. Ecco dunque che alcuni autori hanno sostenuto come l'accesso al diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali appartenga a qualsiasi collettività o gruppo spontaneo di lavoratori rispetto ai quali sarebbe proprio il complesso apparato di regole che legittimano le singole astensioni a costituire il banco di prova sul quale verificare il grado di coesione, dunque l'effettività della coalizione stessa che intende proclamare lo sciopero<sup>136</sup>.

Se da un punto di vista teorico una simile ricostruzione potrebbe apparire esente da critiche di natura logico-giuridica, da un punto di vista pratico, non risulterebbe agevole l'individuazione dei soggetti promotori al fine dell'applicazione alla coalizione spontanea della sanzione sostitutiva di cui all'articolo 4, comma 4-bis. In altre parole, sembrerebbe che, in mancanza di un'organizzazione sindacale «vera e propria», la sanzione non sia irrogabile in quanto la Commissione di Garanzia non riuscirebbe, sulla scorta delle disposizioni dell'articolo 13, lettera i), ad individuare nessuna organizzazione sindacale di cui valutare il comportamento<sup>137</sup>. A tal riguardo è stato, però, sostenuto come in caso di sciopero proclamato e posto in essere da una

---

<sup>136</sup> ALES E., *Le procedure (ovvero i "percorsi" del conflitto nei servizi essenziali*, in SANTONI F., *Le regole dello sciopero*, Jovene, Napoli, 2001, pag. 22 ; pur non mettendo in discussione la tesi dello sciopero inteso come diritto a titolarità individuale ed esercizio collettivo si rimandi a CARINCI F., *Il diritto di sciopero: la novelle vague all'assalto della titolarità individuale*, op. cit., pag. 431 che sostiene come la «promozione [dello sciopero] può ben essere svolta da coalizioni spontanee, se e in quanto siano in grado di farsi protagoniste della complessa e articolata disciplina relativa alla gestione del conflitto:[...]. Ma non diviene una questione di diritto, bensì rimane una questione di fatto, nel senso che le coalizioni spontanee sono titolate, ma quanto più spontanee, tanto meno possono essere in grado di far fronte al carico oneroso imposto per un ricorso legittimo al conflitto».

<sup>137</sup> GIUFFRÉ A., *L'apparato sanzionatorio*, in RICCI M. (a cura di), *Sciopero e servizi pubblici essenziali. Commento alla legge n. 146/1990 modificata e integrata dalla legge n. 83/2000*, Giappichelli, Torino, 2001, pag. 187.

coalizione spontanea, l'indicazione contenuta nell'articolo 4, comma 4-*bis* che individua i destinatari della sanzione in «coloro che rispondono legalmente per l'organizzazione sindacale responsabile» sarebbe riferibile ai soggetti della coalizione spontanea che hanno sottoscritto l'atto di proclamazione dello sciopero<sup>138</sup>. Sarebbero, infatti, questi ad assumersi la responsabilità dell'astensione, e conseguentemente ad essere individuati come destinatari della sanzione. Specularmente, nell'ipotesi di assenza dell'atto della proclamazione da parte della coalizione spontanea, non essendo individuabili «coloro che rispondono» per quest'ultima, a dover essere sanzionati sarebbero tutti i partecipanti allo sciopero che della coalizione risultano componenti<sup>139</sup>.

### **6.2.3. LA RATIO DELLA L. 146/1990 E LA CRITICA ALLA TEORIA DELLA TITOLARITÀ COLLETTIVA DEL DIRITTO DI SCIOPERO NELL'AMBITO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI.**

L'argomentazione del "protagonismo" dei soggetti collettivi nell'ambito dello sciopero nei servizi pubblici essenziali utilizzato a sostegno della tesi della titolarità collettiva costituisce al contempo uno dei presupposti teorici che ha condotto altra parte della dottrina a riaffermare il "dogma" della titolarità individuale.

É stato, infatti, affermato come l'imprendibilità dell'azione collettiva in ogni fase del conflitto non debba essere considerata come rovesciamento della

---

<sup>138</sup> Ad una soluzione parzialmente diversa giunge VALLEBONA A., *Le regole dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, op. cit., pag. 70. L'A. sostiene che « La soluzione potrebbe essere quella di considerare come componenti del comitato spontaneo promotore tutti gli scioperanti, conseguentemente responsabili tra loro in solido per la sanzione amministrativa ex art. 4 comma 4-*bis*».

<sup>139</sup> PASCUCCI P., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero nell'ottica della l. 146/1990 e delle clausole di tregua. A proposito di un recente libro*, in LOFFREDO A. (a cura di), *La titolarità del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 31; ZOPPOLI A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 178 e segg.

titolarità individuale del diritto di sciopero, quanto come condizione di legittimità del suo esercizio<sup>140</sup>.

Nell'impianto della l. n. 146/1990, infatti, il soggetto collettivo non viene individuato in quanto unico soggetto idoneo a valutare l'interesse comune destinato a legittimare lo sciopero, bensì come soggetto potenzialmente capace di stabilire le misure necessarie per evitare conseguenze lesive di altri diritti costituzionalmente garantiti.

In altre parole, dunque, il "protagonismo" del soggetto collettivo apparrebbe funzionale non al perseguimento dell'interesse collettivo tutelato attraverso l'astensione<sup>141</sup>, quanto al giusto bilanciamento tra il diritto di sciopero e i diritti elencati nell'articolo 1, comma 1 della l. n. 146/1990.

Coerentemente a quanto sostenuto, non risulterebbe dunque condivisibile l'approdo interpretativo che deduce dalla riserva in capo ai soggetti collettivi del processo negoziale un argomento a favore della titolarità del diritto. A non poter essere condivisa sarebbe la lettura secondo cui l'esito del processo negoziale il cui esito costituisce la principale fonte di regolamentazione delle modalità attuative dello sciopero attraverso la quale i soggetti collettivi dispongono del diritto e stabiliscono limitazioni che incidono direttamente nella sfera giuridica dei singoli prestatori di lavoro, a prescindere dalla loro affiliazione al sindacato stipulante l'accordo<sup>142</sup>.

Se, come affermato dalla Corte Costituzionale, nell'ambito dello sciopero nei

---

<sup>140</sup> CARINCI F., *Il diritto di sciopero: la nuovelle vague, all'assalto della titolarità individuale*, op. cit., pag. 455 e segg.; PERONE G. C., *Intervento*, in FROSINI T. E. - MAGNANI M. (a cura di), *Diritto di sciopero e assetto costituzionale*, Giuffré, Milano, 2010, pag. 101. L'A. sottolinea come la l. n. 146/1990 abbia posto l'accento «piuttosto sull'esercizio che sul diritto esercitato».

<sup>141</sup> Argomento quest'ultimo che ben si presterebbe a fondare la titolarità collettiva del diritto di sciopero.

<sup>142</sup> Il riferimento è a quanto affermato a pag. 45.

servizi pubblici essenziali non si può parlare di «un conflitto di interessi tra imprenditori e lavoratori, bensì [di] conflitto tra lavoratori addetti ai pubblici servizi essenziali e gli utenti (i terzi) in ordine alla misura entro cui l'esercizio del diritto di sciopero deve essere mantenuto per contemperarlo con i diritti della persona costituzionalmente garantiti»<sup>143</sup>, la contrattazione collettiva non si configurerebbe come fonte di disposizione e regolamentazione del diritto, quanto come strumento per il mero bilanciamento di diritti costituzionalmente tutelati. Ed è proprio alla luce di detta finalità "altra" degli accordi collettivi in materia che si giustifica la scelta legislativa che subordina l'efficacia delle disposizioni contrattuali al giudizio di idoneità della Commissione di Garanzia<sup>144</sup>.

Ecco dunque che in assenza di una vera e propria regolazione del diritto di sciopero da parte dei soggetti collettivi attraverso la contrattazione, l'argomentazione secondo cui «titolare del diritto dovrebbe essere colui che è deputato a regolarlo»<sup>145</sup> non può essere utilizzata a sostegno della tesi della titolarità collettiva.

Sulla scorta di quanto illustrato, sembrerebbe possibile affermare come l'analisi della *ratio* della l. n. 146/1990 impedisca all'interprete di dedurre argomenti a favore di una conversione della titolarità da individuale a collettiva ad opera del legislatore.

---

<sup>143</sup> Corte Cost. 14 ottobre 1996, n. 344, in *Dejure*.

<sup>144</sup> Come stabilito dall'art. 13 comma 1 della l. n. 146/1990.

<sup>145</sup> CARINCI F., *Il diritto di sciopero: la novelle vague, all'assalto della titolarità individuale*, op. cit., pag. 459.

**CAPITOLO II**  
**L'EVOLUZIONE FUNZIONALE DELLE CLAUSOLE DI TREGUA NELLA CONTRATTAZIONE**  
**COLLETTIVA ITALIANA E LA GARANZIA DELLA STABILITÀ DEGLI ACCORDI**  
**COLLETTIVI.**

**1. LE TEORIE DELLA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO: CAUSA OD EFFETTO DELLE ESIGENZE DI POLITICA DEL DIRITTO?**

Seppur lo sciopero non rappresenti più, come in passato, un «terreno per grandi dilemmi etico-politici»<sup>146</sup>, non si può certo negare come le discussioni e le ricostruzioni dottrinali attorno alla sua titolarità continuino ad essere alimentate – *rectius* fondate – dalle mutevoli esigenze di politica del diritto.

Sembra, allora, trovare uno spazio di legittimità la riflessione di Pietro Ichino che sottolinea come, nell'attuale contesto delle relazioni industriali, l'unico motivo di interesse pratico della titolarità del diritto di sciopero sia rappresentato dai riflessi che quest'ultima può avere sulla questione di "grande rilievo" delle clausole di tregua sindacale<sup>147</sup>.

Riflettendo sul dibattito dottrinale illustrato nei capitoli precedenti ed osservandolo dalla diversa angolazione della politica del diritto, infatti, sembrerebbe che lo sforzo ricostruttivo degli autori, seppur apparentemente finalizzato alla ricerca di elementi che permettessero di individuare, attraverso il metodo logico deduttivo, una teoria precostituita della titolarità del diritto di sciopero, si sia risolto nella risposta alla ragion pratica che anima il contesto delle relazioni industriali.

In altre parole, sembra che attraverso la funzione svolta in un determinato periodo storico dallo sciopero, si possa risalire ad una teoria generale circa la

---

<sup>146</sup> MANGHI B., *Lo sciopero postmoderno e la sua regolamentazione*, in *Aggiornamenti sociali*, 3, 2001, pag. 211.

<sup>147</sup> ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003, pag. 155. Conseguentemente l'A. sottolinea come le variazioni dottrinali sul tema si riducano a mere sottolineature di profili già evidenziati dagli autori che storicamente si sono occupati del tema.

sua titolarità<sup>148</sup>.

Coerentemente a quanto affermato ed analizzando cronologicamente le posizioni dottrinali, risulta, allora, facilmente comprensibile come nel periodo immediatamente successivo all'entrata in vigore della Costituzione, il riconoscimento al sindacato del monopolio del conflitto costituisse la naturale conseguenza dell'ancora auspicata attuazione congiunta della seconda parte dell'art. 39 e della riserva legislativa dell'art. 40. Risulta altresì comprensibile come durante gli anni della c.d. "conflittualità permanente" la volontà di favorire esperienze di pluralismo sindacale accentuato si fosse tradotta nell'esaltazione della titolarità individuale dello sciopero<sup>149</sup>, e, inoltre, come la frantumazione dell'unità sindacale delle grandi confederazioni, accompagnata dalla terziarizzazione del conflitto degli anni Ottanta, avesse condotto ad un ripensamento sulla titolarità collettiva del diritto, considerata l'unico strumento per la salvaguardia dei diritti fondamentali dell'utenza.

Sulla base di queste premesse appare utile concentrare l'attenzione sull'analisi delle nuove esigenze di politica del diritto che sono sottese alle teorie della titolarità del diritto di sciopero, nonché sui differenti strumenti giuridici oggetto delle più recenti analisi scientifiche sull'argomento<sup>150</sup>, per comprendere se,

---

<sup>148</sup> LAMBERTUCCI P., *La titolarità del diritto di sciopero nelle ricostruzioni dottrinali e negli ordinamenti giurisprudenziali: riesame critico* in PINO G. (a cura di), *Diritti fondamentali e regole del conflitto collettivo. Esperienze e prospettive*, Milano, Giuffrè, 2015, pag. 76.

<sup>149</sup> ZOPPOLI A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 58.

<sup>150</sup> Tra i più recenti contributi ROMEI R., *Esiste davvero la titolarità collettiva del diritto di sciopero?* in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT - 75/2008; ID., *Ripensare al diritto di sciopero?* in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 134, 2012, II, pag. 331 e segg.; CORAZZA L., *Il nuovo conflitto collettivo. Clausole di tregua, conciliazione e arbitrato nel declino dello sciopero*, Franco Angeli, Milano, 2012; GHERA E., *Titolarità del diritto di sciopero, tregua o pace sindacale (spunti critici e di metodo)*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2012, II, pag. 248 e segg.; BALLESTRERO M.V., *A proposito della titolarità del diritto di sciopero*, in AA.VV. *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore*, Giappichelli Editore, Torino, 2013, pag. 395 e segg.; BELLOCCHI P., *sub. art. 40 Cost.* in AMOROSO G. -

nonostante il mutamento del contesto di riferimento, il mancato intervento del legislatore in materia continui a costituire un ostacolo per la ricostruzione di una teoria generale.

## **2. IL RIFLESSO DEL NUOVO MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI SUL CONFLITTO COLLETTIVO. LA "RINASCITA" DELLE CLAUSOLE DI TREGUA SINDACALE.**

L'esigenza del governo, nonché della regolamentazione del conflitto, non appare più esclusivamente riferibile al circoscritto ambito dei servizi pubblici<sup>151</sup>. Il contenimento della conflittualità è, infatti, diventato un elemento strutturale nel nuovo quadro delle relazioni industriali. Qui il confronto tra le parti sindacali ha come obiettivo la conclusione di accordi nell'ambito dei quali la garanzia dell'equilibrio raggiunto costituisce una risorsa e diventa dunque oggetto di scambio.

Sembrano a tal riguardo riecheggiare le parole di Luigi Mengoni che sostiene come «poiché gli imprenditori, quando stipulano un contratto collettivo non sono mossi da spirito di liberalità, bensì si attendono un vantaggio in cui consiste la ragione giustificativa delle concessioni che essi fanno alla controparte, il loro interesse tutelato dal contratto si identifica nella funzione di quest'ultimo come metodo di gestione delle imprese e quindi nell'aspettativa del contratto come base ragionevolmente affidabile per il calcolo di costi di

---

DI CERBO V. - MARESCA A., *Diritto del lavoro. La Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*, vol. I, Giuffrè, Milano, 2013, pag. 323 e segg.; NOGLER L., *Ripensare al diritto di sciopero?* in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2012, 2, pag. 315 e segg.; ID., *La titolarità congiunta del diritto di sciopero* in AA.Vv., *Diritto del lavoro in trasformazione*, CORAZZA L. - ROMEI R. (a cura di), Il Mulino, Bologna, 2014, pag. 97 e segg.; LISO F. - CORAZZA L., *La clausola di pace: variazioni sul tema*, in PINO G. (a cura di), *Diritti fondamentali e regole del conflitto collettivo. Esperienze e prospettive*, op. cit., pag. 126 e segg.; LAMBERTUCCI P., *Sulla titolarità del diritto di sciopero e clausole di tregua sindacale: brevi note*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 1, pag. 72 e segg.

<sup>151</sup> Esigenza che è stata, seppur in parte, soddisfatta con la l. 146/1990, così come modificata dalla l. 83/2000.

produzione»<sup>152</sup>. Ne consegue, secondo l'Autore, che allo strumento di tutela giuridica di quell'interesse costituito dal c.d. "dovere di pace" corrisponde l'obbligo del datore di lavoro di applicare un determinato trattamento normativo ai lavoratori.

Dinanzi all'abbandono di una concezione conflittuale<sup>153</sup> del confronto tra le parti sociali, ai vecchi strumenti della clausole di tregua sindacale viene, però, riconosciuta la funzione di garanti della tenuta di un sistema fondato su logiche collaborative in cui lo spazio per il conflitto si riduce inevitabilmente.

In questo contesto, le questioni critiche connesse alla validità, alla natura nonché all'efficacia soggettiva delle clausole di tregua contenute negli accordi collettivi si ripropongono all'attenzione della dottrina<sup>154</sup> e si intrecciano

---

<sup>152</sup> MENGONI L., *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Jus*, 1975, pag. 277.

<sup>153</sup> LUDOVICO G., *L'onere di astensione dallo sciopero nelle clausole di tregua sindacale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2014, 2, pag. 307.

<sup>154</sup> Per la valutazione sulle clausole contenute nei recentissimi Protocolli del 31 maggio 2013 e 10 gennaio 2014 tra i tanti, F. LISO, *Brevi note sul protocollo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del maggio 2013*, Working paper ADAPT, n. 144/2013; CORAZZA L., *Il conflitto collettivo nel testo unico sulla rappresentanza: prime note*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, 1, pag. 3 e segg.; MARESCA A., *L'esigibilità del contratto collettivo nazionale: enigma o opportunità praticabile?*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2014, 3, pag. 563 e segg. ; BARBIERI M., *Il testo unico alla prova delle norme giuridiche*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2014, 3, pag. 577 e segg.; RUSSO M., *I destinatari delle sanzioni convenzionali del T.U. sulla rappresentanza*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT-230/2014; TOSI P., *Sull'ambito di efficacia delle clausole obbligatorie del contratto collettivo* in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 4/5, pag. 765 e segg.; MEZZACAPO D. - MELCHIORRI A. - TALARICO M. - PACE D. - LAMA L., *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il T. U. sulla rappresentanza*, in WP C.S.D.L.E.. "Massimo D'Antona". *Collective volumes- 5/2016*. Per le clausole di pace contenute negli accordi aziendali Fiat tra i tanti, BAVARO V., *Contrattazione collettiva e relazioni industriali "nell'archetipo" Fiat di Pomigliano*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2010, 3, pag. 340 e segg.; DE LUCA TAMAJO R., *Accordi di Pomigliano e criticità delle relazioni industriali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I, pag. 807 e segg.; TOSI P. , *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro. Il sistema collettivo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, 6, pag. 1089 e segg.; CARINCI F., *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1, pag. 11 e segg.; CHIECO P., *Accordi Fiat*,



ininvitabilmente con il “dogma” della titolarità del diritto di sciopero.

Per cogliere appieno le novità che emergono dall'utilizzo degli strumenti di regolazione negoziale delle conflitto collettivo si ritiene utile ripercorrere le funzioni che questi ultimi hanno svolto nella contrattazione collettiva italiana e più in generale nel sistema di relazioni industriali.

### **3. L'EVOLUZIONE FUNZIONALE DELLE CLAUSOLE DI TREGUA SINDACALE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ITALIANA.**

#### **3.1. LE PRIME “APPARIZIONI” E GLI ACCORDI CONFEDERALI DEGLI ANNI CINQUANTA.**

Si ritiene<sup>155</sup> che la prima formulazione della clausola di tregua con cui il sindacato si impegnava alla «esecuzione scrupolosa» del contratto collettivo, a non effettuare «per nessuna ragione» e «mai alcuno sciopero, né alcuna sospensione di lavori, parziale o totale, né un intralcio all'andamento normale della fabbrica»<sup>156</sup>, fosse contenuta nel contratto collettivo stipulato il 27 settembre 1906 sottoscritto dalla FIOM di Torino e dalla Fiat.

L'impegno preso dal sindacato con quella clausola non presupponeva, però, nessun nodo interpretativo da sciogliere. La sua sottoscrizione, infatti, non poneva la questione della compatibilità con lo sciopero, poiché, quest'ultimo non aveva ancora ricevuto la tutela di diritto costituzionale.

---

*clausola di pace sindacale e limiti al diritto di sciopero, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”. IT - 117/2011; PROIA G., Clausole di responsabilità e clausole integrative, in AA.VV., Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale, vol. 1, Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori, diritto sindacale e relazioni industriali, Jovene, Napoli, 2011, pag. 1 e segg.; CORAZZA L., Tregua sindacale, governo del conflitto collettivo e competitività internazionale, in Riv. It. Dir. Lav., 2011, I, pag. 617 e segg.; MAGNANI M., Da Pomigliano a Mirafiori: gli effetti dell'Accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali, in Iustitia, 2011, 1, pag. 11 e segg.*

<sup>155</sup> MENGONI L., *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, op. cit., pag. 251.

<sup>156</sup> Il riferimento è all'art. 10 dell'Accordo.

Ciò nonostante dall'analisi della disposizione emerge la funzione assoluta dallo strumento, cioè quella di uno scambio sinallagmatico<sup>157</sup> tra associazioni sindacali e datori di lavoro consistente nell'impegno da parte delle prime alla tregua, in cambio dell'impegno, nel caso di specie, della Fiat ad imporre ai lavoratori l'iscrizione alla FIOM.

Procedendo cronologicamente, se si tralasciano gli accordi interconfederali del 24 febbraio 1945<sup>158</sup>, del 27 ottobre 1946<sup>159</sup>, del 30 maggio 1947 sulla c.d. "tregua salariale"<sup>160</sup> ed alcuni accordi aziendali<sup>161</sup>, è con l'art. 1 dell'Accordo Interconfederale del 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali nell'industria<sup>162</sup> e con l'art. 14 dell'Accordo Interconfederale dell'8 maggio

---

<sup>157</sup> GRISELLI S., *Indisponibilità del diritto di sciopero*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1965, II, pag. 208.

<sup>158</sup> Il riferimento è all'art. 1 dell'Accordo.

<sup>159</sup> Il riferimento è all'art. 22 dell'Accordo secondo cui "In aderenza alle finalità del presente accordo enunciate nella premessa, le Confederazioni stipulanti e le Associazioni ad esse aderenti, sia nazionali che territoriali, assumono l'impegno di osservare, per un periodo di mesi sei dalla data di stipulazione dell'accordo stesso, una tregua e, conseguentemente, di non addivenire ad una variazione di aumento del trattamento retributivo dei lavoratori quale risulta successivamente all'applicazione del presente accordo, salvo naturalmente le variazioni derivanti dall'applicazione della scala mobile. Nello spirito di tale impegno tutte le organizzazioni dei lavoratori si adoperano per evitare qualsiasi richiesta ed agitazione in contrasto con esso. La tregua concordata non ostacola la normale attività di revisione degli istituti contrattuali in sede di stipulandi accordi nazionali, purché tale revisione non importi un effettivo aumento salariale o stipendiale di carattere generale, che come tale, possa considerarsi in contrasto con la lettera e lo spirito del presente accordo".

<sup>160</sup> MAGNANI M., *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1990, 4, pag. 697.

<sup>161</sup> GHEZZI G., *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè, Milano, 1963, pag. 158 e segg.

<sup>162</sup> GIUGNI G., *Problemi di applicazione della disciplina interconfederale dei licenziamenti dell'industria*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1958, pag. 218; PERA G., *Lo sciopero civilmente illecito a seguito della sua regolamentazione nel contratto collettivo*, in *Foro it.*, I, col. 1241; SMURAGLIA C., *In tema di accordi interconfederali per la disciplina dei licenziamenti dell'industria*, in *Riv.*

1953<sup>163</sup> sulla costituzione e sul funzionamento delle Commissioni Interne, che l'obbligo di tregua diventa un elemento strutturale della contrattazione.

Da un punto di vista funzionale, però, dette clausole non mirano a garantire la stabilità nel tempo del regolamento collettivo, ma risultano strumentali all'esperimento di procedure conciliative ed arbitrali<sup>164</sup>, e si pongono in relazione ad esse attraverso un nesso sinallagmatico<sup>165</sup>. La diversa funzione delle dette clausole non sembra, tuttavia, incidere sugli effetti che esse hanno sul diritto di sciopero, manifestandosi, infatti, come una, seppur impropriamente definita, «rinuncia temporanea» ad esso<sup>166</sup>.

---

*Giur. Lav.* 1956, II, pag. 61; FLAMMIA R., *Presupposizione ed accordo interconfederale sui licenziamenti individuali nell'industria*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1959, pag. 81.

<sup>163</sup> MENGONI L., *Lo sciopero e la serrata*, op. cit.; GHEZZI G., *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, op. cit., pag. 168.

<sup>164</sup> Nello specifico l'accordo del 18 ottobre del 1950 sui licenziamenti individuali crea un collegio di conciliazione e arbitrato al quale i lavoratori possono ricorrere in caso di licenziamento individuale. Si prevede che durante tutto lo svolgimento della procedura le parti non debbano promuovere azioni di conflitto, riprendendo "la loro libertà" solo nel caso cui il datore di lavoro, a seguito del riconoscimento dell'illegittimità del recesso da parte del collegio, non accetta la richiesta del ripristino del rapporto di lavoro del licenziando o alternativamente il versamento di una penale.

<sup>165</sup> Con riferimento all'Accordo sui licenziamenti individuali il nesso sinallagmatico si crea tra l'obbligo in capo al datore di lavoro di esperire il procedimento per l'accertamento della legittimità del recesso e l'obbligo di tregua da parte dei sindacati per tutto lo svolgimento del procedimento.

<sup>166</sup> GRISELLI S., *Indisponibilità del diritto di sciopero*, op. cit., pag. 209. L'A. ritiene che anche le clausole che impegnano il sindacato ad astenersi totalmente dalla lotta durante la vigenza dell'accordo collettivo non possano configurarsi come "rinuncia" allo sciopero. Considerando, infatti, il limite temporale dell'impegno, sarebbe ipotizzabile solo "una rinuncia temporanea" allo sciopero" che però non potrebbe essere realmente tale alla luce del fatto che "la rinuncia è un atto abdicativo del diritto e quindi il suo effetto è definitivo ed irrevocabile".

### 3.2. L'ISTITUZIONALIZZAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEGLI ANNI SESSANTA E LA "CONFLITTUALITÀ PERMANENTE".

Ma è soprattutto negli anni Sessanta che il mutato assetto della contrattazione collettiva affida un nuovo ruolo alle clausole di tregua sindacale<sup>167</sup>.

Le pressioni per l'istituzionalizzazione della contrattazione aziendale, infatti, costituiscono la spinta alla creazione di un sistema formalizzato e complesso, articolato, cioè, su più livelli, ad ognuno dei quali viene riconosciuta una specifica competenza.

All'interno di questo quadro, se la funzione assolta dalle clausole di tregua è quella di garantire il rispetto della suddivisione delle competenze, va precisato come, nell'ottica di un rapporto sinallagmatico, quella pattuizione costituisce la contropartita del sindacato per l'accettazione del principio della contrattazione decentrata da parte dei datori di lavoro. In altre parole, all'impegno preso dal datore di lavoro a riconoscere la contrattazione decentrata, corrisponde quello del sindacato a non scioperare durante la vigenza del contratto collettivo e a non mettere in discussione le materie oggetto del rinvio<sup>168</sup>.

A tal riguardo, il protocollo Intersind/Asap e Federazioni sindacali dei lavoratori metalmeccanici del 5 luglio 1962 costituisce una perfetta rappresentazione dei profondi cambiamenti descritti.

L'accordo, infatti, dopo aver disciplinato, attraverso il sistema delle clausole di rinvio, la suddivisione delle competenze tra i livelli contrattuali, prevede l'impegno per le parti sindacali «a rispettare e a far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di validità, il contratto generale, gli accordi nazionali di settore

---

<sup>167</sup> MAGNANI M., *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, op. cit., pag. 697; CORAZZA L., *Il nuovo conflitto collettivo*, op. cit., pag. 41; brevemente anche LUDOVICO G., *L'onere di astensione dallo sciopero nelle clausole di tregua sindacale*, op. cit., pag. 305.

<sup>168</sup> G. GHEZZI, *Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua, (variazioni critiche e metodologiche)*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1967, I, pag. 151.

nonché quelli aziendali stipulati», e a «non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o rinnovare quanto ha già formato oggetto di accordi ai vari livelli».

Clausole con il medesimo contenuto vengono riprodotte anche a livello della contrattazione nazionale.

Significativa è quella contenuta nella famosa<sup>169</sup> premessa del contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici del 1963 in cui si legge che le organizzazioni dei lavoratori si impegnano non solo a non promuovere, ma anche ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni finalizzate a modificare, integrare, innovare quanto raggiunto con gli accordi di vari livelli.

Appare chiaro, dunque, come la pattuizione si ponga in relazione di corrispettività con la clausola di rinvio alla contrattazione aziendale e, come efficacemente sottolineato, rappresenti perciò per i datori di lavoro il corrispettivo dell'impegno per la creazione di un modello di relazioni sindacali dinamico<sup>170</sup>.

Ma se le clausole di tregua sono poste a salvaguardia della tenuta dell'intero sistema della contrattazione collettiva è facilmente comprensibile come dinanzi alla crisi di quest'ultimo<sup>171</sup>, quelle pattuizione vengano svuotate dell'originaria funzione.

Dinanzi al riconoscimento di fatto, da parte dei datori di lavoro, della contrattazione aziendale svincolata dai limiti di competenza "precostituiti" dal livello nazionale- come principale strumento di negoziazione, infatti, lo scambio tra garanzia della tenuta del sistema contrattuale istituzionalizzato e garanzia

---

<sup>169</sup> La clausola, identica, si ritrova in tutti i contratti successivi fino al 1990.

<sup>170</sup> ROMAGNOLI U., *Il contratto collettivo di impresa*, Giuffrè, Milano, 1963, pag. 75.

<sup>171</sup> GIUGNI G., *Il diritto sindacale ed i suoi interlocutori*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1970, pag. 167. L'A. sintetizza efficacemente le ragioni del fallimento del sistema della contrattazione articolata.

della tregua sindacale perde il suo contenuto vincolante. Gli impegni all'astensione dal conflitto si riducono, perciò, a mere clausole di stile<sup>172</sup>.

Quello appena descritto è il quadro che caratterizzava gli anni del c.d. "autunno caldo" in cui la forza del sindacato aveva permesso alla contrattazione di poter essere riproposta in qualsiasi sede, giustificando, successivamente, la fortuna dell'espressione «conflittualità permanente»<sup>173</sup>.

### 3.3. GLI ANNI DELL'EMERGENZA.

Dopo il periodo della contrattazione non vincolata, le clausole di tregua ricompaiono negli anni Ottanta, con una forma ed una funzione differente rispetto a quella assoluta nei decenni precedenti.

A tal riguardo, non si può negare come sui descritti profili abbia inciso il mutato contesto economico in cui le pattuizioni si sviluppano nuovamente: il riferimento è alla situazione di crisi nazionale durante la quale il contenimento dell'inflazione costituisce il primo obiettivo della politica economica dello Stato. Per quanto attiene alla forma, gli impegni a non promuovere azioni di conflitto pur non essendo esplicitamente formulati, sembrano potersi dedurre dalla lettura di altre clausole degli accordi.

Con riferimento alla funzione, invece, l'astensione dal conflitto risulta strumentale a garantire la stabilità di un sistema contrattuale orientato al contenimento del costo del lavoro.

---

<sup>172</sup> GIUGNI G., *L'autunno "caldo" sindacale*, Il Mulino, Bologna, 1970, pag. 34 e segg. ; ID., *Commento alla premessa*, in CARINCI F. (a cura di), *Il contratto dei metalmeccanici*, Zanichelli, Bologna, 1978, pag. 1 e segg.; LISO F., *Osservazioni sul contratto dei metalmeccanici privati e clausole di pace*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1972, pag. 355; CORSO F., *Le clausole obbligatorie intersindacali*, in D'ANTONA M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, pag. 364 e segg.

<sup>173</sup> GIUGNI G., *Diritto Sindacale*, Cacucci, Bari, 2010, pag. 162; per la giurisprudenza Trib. Padova, 4 luglio 1973, in *Foro It.*, 1973, I, col. 3206 e segg.; App. Venezia 29 aprile 1976, in *Foro It.*, 1976, I, col. 1701 e segg.

Emblematico, a tal riguardo, è l'accordo Scotti del 21 gennaio del 1983. Qui, infatti, la lettura congiunta della clausola di moratoria della contrattazione aziendale con cui vengono fissate «le misure massime per gli aumenti dei rinnovi dei contratti collettivi (di categoria), già scaduti o in scadenza nei settori industriali»<sup>174</sup> con la clausola di non negoziabilità a livello inferiore delle materie già regolate a livello superiore, ha condotto a ritenere come la sottrazione all'area del contratto comportasse automaticamente la sottrazione dall'area del conflitto<sup>175</sup>.

Posizione, quest'ultima, contestata da chi, per la configurabilità di un obbligo di pace, ha concentrato l'attenzione sugli effetti della violazione del divieto di rinegoziabilità. A tal riguardo è stato osservato<sup>176</sup> come il meccanismo del c.d. "riassorbimento", finalizzato a neutralizzare gli effetti di un'eventuale contrattazione aziendale che non rispetta i limiti concordati, si presenta come un "sostitutivo funzionale" delle clausole di tregua. Da punto di vista del conflitto, infatti, quel meccanismo, annullando i risultati conseguiti con la riproposizione delle rivendicazioni a livello aziendale, non vieta l'azione collettiva, ma, rendendola di fatto impotente, finisce per disincentivarla, garantendo, così, alla stregua delle clausole di tregua, la stabilità del

---

<sup>174</sup> L'Accordo precisa come le misure massime degli aumenti sono "comprehensive di qualsiasi aumento di carattere collettivo a livello aziendale, fino al diciottesimo mese dalla stipula del contratto di categoria.

<sup>175</sup> TOSI P., *Contrattazione collettiva e controllo del conflitto*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 3, 1988, pag. 449; anche PASCUCCI P., *La regolamentazione autonoma del diritto di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1997, I, pag. 510 che sostiene come dietro quella clausole si celi una regolamentazione bilaterale del conflitto, ovvero una "mascherata" reintroduzione della clausole di tregua. In tal senso anche LAMBERTUCCI P., *Le procedure di raffreddamento del conflitto collettivo con particolare riferimento alla disciplina contenuta nel protocollo del 23 luglio del 1993*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1997, I, pag. 383.

<sup>176</sup> MAGNANI M., *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, op. cit., pag. 699 e segg.

regolamento contrattuale<sup>177</sup>.

Merita attenzione la parte dell'Accordo Scotti che prevede che, al fine di contribuire alla riduzione della cause di microconflittualità, le categorie possono prevedere procedure aziendali di definizione di vertenze sull'applicazione dei contratti collettivi ed, eventualmente, arbitrati collegati a pause di raffreddamento<sup>178</sup>. La previsione, pur non presentandosi come un obbligo per le parti, sembra voler introdurre, attraverso la c.d. "amministrazione del contratto collettivo"<sup>179</sup>, una composizione autonoma dei conflitti, cioè realizzata dagli stessi soggetti che hanno sottoscritto l'accordo.

L'impegno di tregua sindacale assume nuovamente un carattere esplicito nel protocollo Iri/Intersind del 18 dicembre 1984<sup>180</sup>. Qui l'obbligo di pace risulta connesso, da un lato, a procedure finalizzate a prevenire e risolvere conflitti collettivi aziendali le quali si sostanziano nel rafforzamento degli obblighi informativi reciproci delle parti, e dall'altro, a procedure di conciliazione finalizzate a risolvere controversie collettive ed individuali di natura sia economica che giuridica<sup>181</sup>. In tal modo, sempre nell'ottica del nesso sinallagmatico, la garanzia del controllo del conflitto permette ai sindacati, di ottenere, in cambio, il riconoscimento di meccanismi di informazione sindacale<sup>182</sup>.

---

<sup>177</sup> A tal riguardo Pret. Roma 26 marzo 1987, in *Riv. Giur. Lav.* 1987, II, pag. 305; ASSANTI C., "Il protocollo Scotti" davanti ai giudici: alcune considerazioni, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1988, II, pag. 156.

<sup>178</sup> Il riferimento è al punto 13, comma 1 dell'Accordo.

<sup>179</sup> LIEBMAN S., *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Milano, Giuffrè, 1986, pag. 20 e segg.

<sup>180</sup> Accordo poi rinnovato il 16 luglio 1986.

<sup>181</sup> Sull'individuazione degli oggetti cui le procedure ineriscono, TREU T., *Le relazioni industriali nell'impresa: il protocollo Iri*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pag. 395 e segg.

<sup>182</sup> PEDRAZZOLI M., *Sull'introduzione per via contrattuale di comitati consultivi paritetici nel gruppo Iri*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pag. 217 e segg.



Con l'Accordo sembra essere rafforzata anche la gestione c.d. "autonoma" del conflitto. A tal riguardo si rileva, infatti, come l'attività di controllo sul rispetto dell'accordo non solo non è ordinariamente demandata agli organi dello Stato, ma viene esclusivamente riservata ad una giurisdizione privata intersindacale<sup>183</sup>.

Una simile scelta delle parti permette al sistema di poter essere completamente autosufficiente<sup>184</sup>, confermando, così, le teorie sull'effettività dell'ordinamento intersindacale.

### 3.4. IL PROTOCOLLO DEL 23 LUGLIO DEL 1993.

In un contesto profondamente mutato, le clausole di tregua ricompaiono nel Protocollo del 23 luglio 1993 sul sistema delle relazioni industriali e il mercato del lavoro<sup>185</sup>. Qui le parti si impegnano a rispettare un periodo c.d. "di raffreddamento", cioè a non assumere iniziative unilaterali né a procedere ad azioni dirette nella fase precedente e successiva alla scadenza dell'accordo e non, come in passato<sup>186</sup>, durante la vigenza del contratto.

Dal punto di vista funzionale, perciò, le clausole di tregua, non appaiono finalizzate a «presidiare il punto più critico del sistema, cioè il rapporto tra i

---

<sup>183</sup> BELLARDI L., *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1989, pag. 231. L'A. sottolinea come il protocollo Iri apre la fase dei protocolli sulle relazioni industriali e delle istituzioni di tipo bilaterale.

<sup>184</sup> TREU T., *Le relazioni industriali nell'impresa: il protocollo Iri*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pag. 395 e segg.

<sup>185</sup> In generale sull'Accordo, TREU T., *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1993, I, pag. 215 e segg.

<sup>186</sup> DEL CONTE M., *Indennità di vacanza contrattuale nell'Accordo Interconfederale del luglio 1993*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, 2, pag. 215. L'A. evidenzia come, a differenza delle precedenti clausole di tregua la cui efficacia era circoscritta alla sola vigenza del contratto, gli impegni di pace previsti nel Protocollo del 1993 sopravvivono alla cessazione degli effetti del contratto collettivo poiché si estendono al mese successivo alla sua scadenza.

livelli negoziali»<sup>187</sup>, ma a *raffreddare* lo svolgimento delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di categoria. Il periodo di pace decorre, infatti, da tre mesi prima della scadenza del contratto<sup>188</sup> ad un mese dopo quest'ultima. La principale novità dell'Accordo, però, attiene agli effetti della violazione delle clausole di tregua. Il sistema prevede, infatti, per la prima volta, ed in modo esplicito<sup>189</sup> una sanzione tipizzata. Viene, cioè, previsto un collegamento automatico tra la violazione delle clausole di tregua e la corresponsione di un elemento provvisorio della retribuzione, cioè l'indennità di vacanza contrattuale. La promozione, per ognuna delle parti<sup>190</sup>, di azioni dirette durante il periodo di raffreddamento, comporta infatti l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale decorre detta indennità.

---

<sup>187</sup> TREU T., *L'accordo del 23 luglio 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, op. cit., pag. 237; si veda anche LECCESE V., *Gli assetti contrattuali delineati dal Protocollo del 1993: i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, 4, pag. 255.

<sup>188</sup> Si trattava del termine previsto per la presentazione delle piattaforme contrattuali

<sup>189</sup> Con riferimento al Protocollo Scotti, se si ravvisa l'esistenza di clausole di tregua implicite, si ritiene possibile affermare che l'effetto del c.d. riassorbimento ben potrebbe configurarsi come una conseguenza sanzionatoria della violazione della clausola. Quest'ultimo si sostanzierebbe nella nullità e nella sostituzione automatica di quelle pattuizioni della contrattazione collettiva che non rispettano i limiti indicati nell'accordo.

<sup>190</sup> Per ciò che concerne la bilateralità dell'obbligo, già a partire dal Protocollo Iri, erano state sollevate problematiche questioni interpretative sul contenuto da dare alla "pace datoriale". Si veda, MAGNANI M., *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, op. cit., pag. 701 e 702. L'A. contesta l'interpretazione classica secondo cui quell'impegno si traduce in una rinuncia al "tipico" mezzo di lotta sindacale degli imprenditori, cioè alla serrata, e afferma come la rinuncia attenga, invece alle prerogative manageriali, traducendosi nell'impegno a non modificare la situazione in atto. In tal senso anche GIUGNI G., *L'obbligo di tregua: valutazioni di diritto comparato*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1973, I, pag. 21. Con specifico riguardo al Protocollo del 1993, parla di apparente bilateralità e dunque inesistenza di un obbligo datoriale di tregua sindacale, D'ANTONA M., *Il protocollo sul costo del lavoro e l'autunno freddo dell'occupazione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1993, pag. 411.

Alla luce di quanto detto, meritano di essere sottolineati due aspetti dai quali è possibile evincere la strutturale diversità delle pattuizioni rispetto a quelle contenute nelle precedenti esperienze contrattuali.

Da un punto di vista temporale, è possibile affermare che il rapporto sinallagmatico tra l'obbligo di tregua ed il corrispettivo vantaggio ottenuto dalle parti sindacali sembra collocarsi al momento delle trattative per la rinegoziazione del contratto collettivo. Considerazione, quest'ultima, che ha condotto una parte della dottrina a dubitare della stessa riconducibilità delle pattuizioni dell'accordo alla fattispecie delle clausole di tregua<sup>191</sup>.

Da un punto di vista degli effetti che detto nesso sinallagmatico produce, è possibile sottolineare come non sembra rintracciabile la classica corrispondenza tra il soggetto che assume l'obbligazione (di tregua) e quello che ottiene il corrispettivo vantaggio (l'indennità di vacanza contrattuale) o "svantaggio" (slittamento del periodo per la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale) in caso di violazione dell'obbligo.

Gli effetti del mancato rispetto dell'impegno di pace assunto dai soggetti collettivi non si producono nella sfera giuridica di questi ultimi, ma incidono direttamente sul piano del rapporto individuale del lavoratore, cioè sulla componente variabile della retribuzione.

Sulla scorta di queste considerazioni, il Protocollo del 1993 diventa un concreto banco di prova per la legittima riconducibilità delle clausole di tregua alla parte normativa del contratto collettivo, riaprendo, così, la non ancora risolta

---

<sup>191</sup> ALES E., *Previsione di un periodo di raffreddamento nel protocollo d'intesa del 23 luglio 1993; spunti problematici*, in *Dir. Lav.*, I, pag. 606. L'A. se da un lato sottolinea come a far dubitare della natura di quegli obblighi di pace sia l'assenza dell'efficacia inibente del ricorso ad atti unilaterali ed allo sciopero in vigenza del contratto collettivo - considerata l'elemento funzionale più rilevante e coesistente alla natura stessa della clausola di tregua- dall'altro supera l'obiezione ricorrendo alla teoria dell'ultrattività del contratto collettivo.

questione sulla loro efficacia soggettiva.

Giunti a questo punto dell'analisi, però, si ritiene di dover concentrare l'attenzione su un particolare aspetto delle clausole di tregua sindacale, utile per meglio comprendere gli sviluppi funzionali di queste ultime inaugurate con il Protocollo del 1993. Il riferimento è alla questione dell'effettività e, conseguentemente, agli strumenti predisposti per garantirla, a cui lo slittamento dell'indennità di vacanza contrattuale sembra poter essere ricondotto<sup>192</sup>.

A tal riguardo va sottolineato come l'intreccio tra la questione dell'efficacia soggettiva delle clausole di tregua e "la babele" della titolarità del diritto di sciopero, ha condotto le parti sociali a farsi carico di nuove tecniche per garantire l'effettività di quelle pattuizioni, giungendo, così, anche al superamento del diaframma che divide le obbligazioni intersindacali e le obbligazioni interindividuali<sup>193</sup>.

### **3.5. L'ACCORDO QUADRO DEL 22 GENNAIO DEL 2009 SULLA RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI.**

Dopo più di un decennio dall'Accordo Giugni-Ciampi, le parti sociali sottoscrivono, il 22 gennaio del 2009, un nuovo accordo con l'obiettivo di riformare gli assetti della contrattazione collettiva<sup>194</sup>.

---

<sup>192</sup> A prescindere dalla natura riconosciuta.

<sup>193</sup> CORAZZA L., *Il nuovo conflitto collettivo*, op. cit., pag. 46.

<sup>194</sup> In generale e, tra i tanti, sull'Accordo NAPOLI M., *La riforma degli assetti contrattuali nelle intese fra le parti sociali*, in *Jus*, 2009, pag. 443 e segg.; MAGNANI M., *I nodi attuali del sistema delle relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio del 2009*, in *Arg. Dir. lav.*, 2009, 6, pag. 1278 e segg. ; F. CARINCI, *Una dichiarazione di intenti: l'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, I, pag. 177 e segg.; BELLARDI L., *Concertazione e contrattazione dal protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2009, 1, pag. 177 e segg. ; CORAZZA L., *Note sull'apparato rimediabile del nuovo sistema della contrattazione collettiva*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, pag. 341 e segg.; PANDOLFO A., *L'Accordo quadro sugli assetti della contrattazione collettiva: una regolamentazione in fieri*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2009, pag. 208 e segg.; RICCI M., *L'Accordo*

Nonostante l'iniziale volontà di costruire un sistema omogeneo, unitario e certo, il tentativo di scrivere una costituzione delle relazioni industriali fallisce velocemente<sup>195</sup>.

Se da un punto di vista soggettivo è la mancanza della sottoscrizione della CGIL a costituire l'ostacolo per la realizzazione dell'unitarietà del sistema, da un punto di vista contenutistico, la limitazione alla mera riforma della contrattazione collettiva, esclude la possibilità di individuare in quell'Accordo una fonte unica e omogenea all'interno della quale ogni profilo delle relazioni industriali trovi la propria disciplina.

È al Protocollo del 1993, infatti, che le parti sociali rimandano la disciplina, imm modificata, delle rappresentanze sindacali in azienda ed è, ancora, sul modello di quell'Accordo che le parti sembrano muoversi anche in materia di clausole di tregua sindacale. A tal riguardo, queste ultime sono ancora una volta poste a presidio del regolare svolgimento del negoziato per i rinnovi contrattuali. Tuttavia, a differenza di quanto previsto nel Protocollo del 1993, la garanzia dell'effettività della tregua sindacale viene affidata all'autonomia degli accordi attuativi. Nell'Accordo si legge genericamente che «saranno definite modalità per garantire l'effettività del periodo di tregua sindacale».

L' incisiva influenza del Protocollo Ciampi sulla nuova formulazione della clausola di tregua è dunque chiaramente identificabile nell'Accordo

---

*quadro e l'Accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, I, pag. 353 e segg.; VOZA R., *Effettività e competenze nella contrattazione decentrata nel lavoro privato alla luce degli accordi del 2009*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, pag. 361; LASSANDARI A., *Le nuove regole della contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2010, pag. 52.

<sup>195</sup> Significativa dell'originario intento delle parti sociali è la *Premessa* dell'Accordo attuativo del 15 Aprile del 2009, in cui si legge che "Le parti esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezza riguardo ai soggetti, ai tempi, ai contenuti della contrattazione collettiva ed il rispetto delle regole".

interconfederale del 15 aprile del 2009<sup>196</sup> in cui viene riproposto il c.d. “periodo di raffreddamento”. Qui si ritrova l’impegno delle parti a non assumere iniziative unilaterali, nè a procedere ad azioni dirette «durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo di categoria e durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo per il mese successivo alla scadenza» del contratto aziendale<sup>197</sup>.

La soluzione di continuità rispetto al passato, non identificandosi nella funzione delle clausole di tregua, né tantomeno nel periodo di raffreddamento, va individuata in quelle «modalità per garantire l’effettività del periodo di tregua sindacale» che l’Accordo attuativo riempie apparentemente di contenuto.

Lo slittamento dell’indennità di vacanza contrattuale, peraltro sostituito da una generica «copertura economica nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di categoria», non viene, infatti, riproposto quale conseguenza della violazione degli obblighi di tregua<sup>198</sup>. Si legge, infatti, che in caso di mancato rispetto della tregua sindacale le parti possano esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell’azione messa in atto<sup>199</sup>.

---

<sup>196</sup> Anch’esso carente della sottoscrizione della CGIL.

<sup>197</sup> La disposizione continua precisando che l’astensione dalle iniziative dirette deve essere in ogni caso garantita per un periodo pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.

<sup>198</sup> CORAZZA L., *Il nuovo conflitto collettivo*, op. cit., pag. 50. L’ A. spiega come il tramonto del meccanismo che collegava la clausola di tregua all’indennità di vacanza contrattuale sia da individuarsi nella limitata applicazione che quell’indennità ha incontrato nella pratica. Emblematica, a riguardo, Cass. 4 febbraio 2009 n. 2700 , in *Foro it.*, 2009, Lavoro (rapporto) 3890, n. 879 che ritiene insufficiente la previsione dell’Accordo del 23 luglio del 1993 in assenza di una espressa regolamentazione da parte dei CCNL.

<sup>199</sup> Si precisi come la disposizione attenga alla sola violazione del periodo di raffreddamento durante le trattative per il rinnovo della contrattazione nazionale, non prevedendo l’Accordo nulla di simile per la contrattazione aziendale.

Alla luce di una siffatta analisi, risulta maggiormente comprensibile quanto detto in merito all'“apparente” riempimento di contenuto degli strumenti posti a garanzia dell'effettività delle clausole di tregua.

Come efficacemente sottolineato, il rischio che il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'autotutela, in assenza di una qualche forma di giustiziabilità, fosse esercitato in base ai soli rapporti di forza tra le parti, ha condotto a considerare detta tecnica rimediale dotata di una debolissima coercibilità<sup>200</sup>.

Appare a questo punto più chiara la metamorfosi subita dalle clausole di tregua sindacale con gli Accordi del 2009.

Se da un lato l'eliminazione della penalizzazione economica a danno dei singoli lavoratori riporta la questione dell'efficacia della tregua sindacale entro il suo alveo tradizionale<sup>201</sup>, cioè la riconducibilità alla c.d. parte obbligatoria del contratto collettivo, dall'altro non può che lasciar presagire un ritorno alle vecchie clausole di stile.

### **3.6. LE CLAUSOLE DI TREGUA NELLA CONTRATTAZIONE 2010-2011 DEL GRUPPO FIAT.**

Con gli Accordi del gruppo Fiat conclusi a partire dal 2010<sup>202</sup> e poi confluiti nel

---

<sup>200</sup> CORAZZA L., *Il nuovo conflitto collettivo*, op. cit., pag. 50. L' A. immagina, ai fini della coercibilità, dello strumento non solo la giustiziabilità del diritto alla revoca o alla sospensione dell'azione messa in atto ma anche il riconoscimento per il datore di lavoro di un'azione nei confronti dei singoli lavoratori.

<sup>201</sup> MASTINU E. M., *Tregua sindacale e gestione dei conflitti intersindacali nell'accordo Quadro del 22 gennaio 2009 e Accordi Interconfederali Attuativi*, in AA. VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, Istituzioni, cambiamento sociale*, vol. I, Jovene, Napoli, 2011, pag. 516.

<sup>202</sup> Il riferimento è all'Accordo del 15 giugno del 2010 per lo stabilimento di Pomigliano, cui è seguito il contratto collettivo di primo livello del 29 dicembre 2010; all' Accordo del 23 dicembre del 2010 per lo stabilimento di Mirafiori e all'Accordo del 4 maggio

contratto collettivo di primo livello del 13 dicembre del 2011<sup>203</sup>, le clausole di tregua ritornano “con impeto” all’attenzione della dottrina.

Le questioni problematiche attorno alle quali si crea un acceso dibattito riguardano, da un lato, la possibilità di quelle stesse pattuizioni di essere ricondotte alla categoria degli accordi di pace sindacale e, dall’altro, la loro configurabilità come clausole obbligatorie del contratto collettivo.

In merito alla prima questione, infatti, va sottolineato come le clausole oggetto dell’analisi non vengano esplicitamente definite dalle parti come clausole di tregua, ma rubricate come «clausole di responsabilità» e «clausole integrative del contratto individuale di lavoro».

Per quanto attiene alla clausola di responsabilità si sottolinei come nella prima parte è previsto l’obbligo per le organizzazioni sindacali di rispettare gli impegni presi con l’accordo; conseguentemente si prevede la liberazione e l’esonero dell’azienda degli obblighi contrattuali di natura sindacale, quali i contributi ed i permessi sindacali<sup>204</sup>, in caso di mancato rispetto degli impegni assunti, nonché in caso di comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite dall’Accordo.

Ecco dunque, che pur in assenza di un esplicito richiamo allo sciopero, quest’ultimo sembra essere ricompreso nel concetto di «comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni previste nell’accordo» permettendo, così, alla

---

2011 per lo stabilimento di Grugliasco, cui è seguito il contratto collettivo specifico di primo livello del 17 novembre del 2011.

<sup>203</sup> Il riferimento è al contratto per il gruppo Fiat del 13 dicembre 2011 da Fiat S.p.a, FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC, UGL, metalmeccanici e Associazioni Quadri e Capi Fiat in vigore dal primo gennaio 2012.

<sup>204</sup> Rispetto alla prima formulazione dei contratti non viene riproposta la previsione secondo cui in caso di violazione della clausola di responsabilità, l’azienda è liberata da ogni obbligo derivante dall’Accordo. Sulla natura di detta clausola si veda PROIA G., *Clausole di responsabilità e clausole integrative*, op. cit., pag. 555; DE LUCA TAMAJO R., *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, op. cit., pag. 808.



clausola di responsabilità di essere ricondotta ad una pattuizione implicita di pace sindacale.

Alla luce di quanto detto emergono, dunque, più chiaramente le diversità funzionali rispetto alle pattuizioni previste nelle precedenti esperienze contrattuali.

Il riferimento, infatti, «al mancato rispetto degli impegni», nonché all'«inesigibilità delle condizioni stabilite» permette, *a contrario*, di comprendere come dette pattuizioni siano poste a presidio della stabilità del contenuto degli accordi. Sembra, dunque, definitivamente abbandonato il concetto, nonché, il contenuto delle c.d. “clausole di raffreddamento”<sup>205</sup>.

Da queste ultime pattuizioni, però, le parti sembrano mutuare la tipizzazione della sanzione prevista in caso di violazione degli impegni di tregua<sup>206</sup>. A differenza di quanto previsto dal Protocollo del 1993 con lo slittamento dell'indennità di vacanza contrattuale, però, negli Accordi Fiat vengono tipizzate sanzioni che, per la loro natura, appaiono non solo più consone ai soggetti collettivi obbligati al rispetto della tregua, ma soprattutto più idonee a garantirne l'effettività.

Alla luce di quanto detto sembrano dunque risolti i dubbi sulla riconducibilità di quelle clausole alla parte obbligatoria del contratto collettivo.

Di più problematica interpretazione appare la seconda parte della clausola di responsabilità che prevede l'irrogazione delle medesime sanzioni di natura

---

<sup>205</sup> A tal riguardo potrebbe, invero, affermarsi come gli effetti delle clausole di raffreddamento possano ben essere prodotti dalle clausole di responsabilità poiché queste ultime vincolano le parti alla tregua sindacale durante l'intera vigenza del contratto, comprensiva del periodo delle trattative per il rinnovo della contrattazione.

<sup>206</sup> R. DE LUCA TAMAJO, *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, op. cit., pag. 797. L'A. non parla di tipizzazione della sanzione, quanto di clausola penale *ex art.* 1392 del codice civile, cioè di una forfettizzazione del risarcimento del danno.

collettiva in caso di «comportamenti individuali e/o collettivi dei lavoratori idonei a violare in tutto o in parte ed in misura significativa» le clausole dell'accordo.

A tal riguardo è stato osservato come la clausola sia riferibile alla violazione di impegni riconducibili alla parte obbligatoria del contratto poste in essere non da soggetti sindacali, ma da coalizioni anche occasionali di lavoratori che non abbiano stipulato il contratto collettivo<sup>207</sup>. In altre parole assumerebbero rilievo, ai fini della sanzionabilità dei soggetti firmatari, anche quei comportamenti individuali e collettivi che esulano dalle scelte da questi deliberate.

Conseguentemente, risulta facilmente comprensibile come nella disposizione sia stata individuata un'ipotesi di responsabilità oggettiva<sup>208</sup> dei sindacati firmatari. Questi ultimi, infatti, non solo risponderebbero per le condotte di soggetti non facilmente influenzabili, ma anche - e soprattutto - per i comportamenti di quei sindacati che hanno rifiutato di stipulare il contratto e che, durante la sua vigenza, conserverebbero l'interesse a metterne in discussione il contenuto senza assumersi il rischio dell'irrogazione di alcuna sanzione<sup>209</sup>.

L'esistenza di una responsabilità che si colloca al di là del classico dovere di influenza dei sindacati firmatari, è stata, tuttavia giustificata alla luce della maggior gravità della condotta richiesta per le ipotesi di sanzionabilità, e cioè,

---

<sup>207</sup> CHIECO P., *Accordi FIAT, clausola di pace sindacale e limiti al diritto di sciopero*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT-117/2011, pag. 7. L'A. ritiene che la seconda parte della clausola di responsabilità, così costruita, comporti una responsabilizzazione anche per i singoli lavoratori quando sviluppano l'azione collettiva al di fuori della cornice governata dai sindacati firmatari.

<sup>208</sup> In tal senso CARINCI F., *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*", op. cit., pag. 12; MARIUCCI L., *Prime note sul caso Fiat: anomalia o modello?*, in AA. VV. *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, vol. I, *Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori, diritto sindacale e relazioni industriali*, Jovene, Napoli, 2011, pag. 500 e segg.

<sup>209</sup> SCARPELLI F., *Pomigliano: variazioni sul tema*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2010, 3, pag. 555

della necessità che le violazioni delle clausole dell'accordo siano «significative» e tali da far «venir meno l'interesse aziendale alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiare lo spirito che lo anima»<sup>210</sup>.

Ritornando alle questioni problematiche evidenziate all'inizio dell'analisi, va sottolineato come, alla luce di quanto detto, la riconducibilità delle clausole di responsabilità alla parte obbligatoria del contratto sembrerebbe aver risolto anche la seconda delle dette questioni.

In realtà, la configurabilità di quella clausola come clausola di tregua sindacale ha comportato complessi dubbi interpretativi in relazione alla c.d. "clausola integrativa" del contratto individuale.

Con quest'ultima il contenuto del contratto collettivo viene "innestato" nel contratto individuale di lavoro, di modo che la violazione da parte del lavoratore di una delle clausole del contratto collettivo si configuri come inadempimento contrattuale, giustificando, così, l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro.

Alla luce di quanto detto, se la clausola di responsabilità si configura come una clausola di tregua sindacale e se quest'ultima si incorpora nel contratto individuale di lavoro, allora anche il singolo lavoratore sarebbe obbligato ad astenersi dall'esercizio del diritto di sciopero.

Il problema si pone nuovamente nei termini dell'efficacia soggettiva delle clausole di tregua sindacale, finendo inevitabilmente per sfociare nella questione della titolarità del diritto di sciopero.

Ciò nonostante, una parte della dottrina, seppur sulla scorta di argomentazioni differenti, sembra aver risolto alla fonte la questione.

---

<sup>210</sup> CHIECO P., *Accordi FIAT, clausola di pace sindacale e limiti al diritto di sciopero*, op. cit., pag. 5 precisa come nel caso di comportamenti "individuali e/o collettivi", l'applicazione di sanzioni comunque gravanti nella sfera dei sindacati, richiede, ragionevolmente, una soglia di punibilità più alta.

Se da una parte si è sostenuto che la clausola integrativa del contratto individuale esulasse dalla fattispecie delle clausole di tregua, di modo che le condotte individuali oggetto del divieto non potessero riguardare lo sciopero<sup>211</sup>, dall'altro si è sottolineato come quella clausola fosse riferibile esclusivamente all'inadempimento della parte normativa del contratto collettivo, in linea con le consuete previsioni di inscindibilità contenute nella contrattazione collettiva nazionale<sup>212</sup>.

Ma è proprio alla luce delle esigenze di chiarezza che le parti non solo hanno ri-rubricato «la clausola integrativa del contratto individuale» come «clausola di inscindibilità», ma ne hanno cambiato anche la collocazione, inserendola non più immediatamente di seguito alla clausola di responsabilità<sup>213</sup>, ma tra i primi articoli del sistema delle regole contrattuali<sup>214</sup>. Le nuove soluzioni grafico-formali permettono, così, alla clausola di scindibilità di perdere i connotati della clausola di tregua.

### **3.7. L'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 28 GIUGNO 2011.**

L'esperienza della c.d. contrattazione separata e le conseguenze pratico-giuridiche sorte all'indomani della c.d. vicenda FIAT inducono i sindacati a riflettere non solo sull'opportunità politica di una rinnovata unità d'azione, ma

---

<sup>211</sup> DE LUCA TAMAJO R., *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, op. cit., pag. 810. L'A. fa riferimento all'ostruzionismo esercitato sul piano individuale.

<sup>212</sup> CHIECO P., *Accordi FIAT, clausola di pace sindacale e limiti al diritto di sciopero*, op. cit., pag. 9.

<sup>213</sup> Il riferimento è per quanto riguarda l'Accordo di Pomigliano del 15 giugno del 2010 all' art. 15 collocato immediatamente dopo l'art. 14 contenente la clausola di responsabilità; per quanto riguarda l'Accordo di Mirafiori del 23 dicembre 2011 all'art.2 collocato immediatamente dopo l'art. 1 sulla clausola di responsabilità.

<sup>214</sup> Il riferimento è all'art. 8 del Contratto collettivo di Pomigliano del 29 dicembre del 2011 e all'art. 9 del Contratto collettivo Fiat del 13 dicembre 2011.

anche sulla necessità di regole che permettano all'ordinamento intersindacale di rispondere alle esigenze di rinnovate relazioni industriali.

Pur continuando a rifiutare un intervento eteronomo, gli attori sindacali sembrano stabilire nuovi principi sui quali fondare e legittimare il sistema. Ecco dunque come la certezza e la stabilità delle regole diventano gli obiettivi teorici a cui, da un punto di vista applicativo, consegue inevitabilmente una crescente istituzionalizzazione del conflitto e dei meccanismi di stipulazione dei contratti collettivi. Ed è proprio alla luce di quanto detto che risulta facilmente comprensibile il contenuto della premessa dell'Accordo del 28 giugno 2011 secondo cui «è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e in grado di dare certezza non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva, ma anche sull'affidabilità e il rispetto delle regole stabilite».

Ciò che preme commentare in questa sede è il punto 6 dell'Accordo. Quest'ultimo introduce il meccanismo delle clausole di tregua al fine di garantire «l'esigibilità» degli impegni assunti dagli attori collettivi mediante la contrattazione aziendale. Si legge infatti come «i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori». In altre parole, è possibile affermare che l'obiettivo delle parti stipulanti contenuto nella premessa dell'Accordo venga perseguito attraverso una duplice soluzione: se da un lato si prevede che le clausole di tregua, contenute nei contratti collettivi aziendali e poste a garanzia dell'esigibilità degli impegni assunti, siano vincolanti per tutti i sindacati

firmatari dell'Accordo a prescindere dall'adesione di questi ultimi ai singoli contratti, dall'altro si circoscrive l'effetto vincolante delle clausole al piano dei rapporti collettivi.

Non dubitando sul fatto che una simile scelta delle parti possa essere interpretata quale «vera e propria reazione rispetto agli accordi FIAT del 2010»<sup>215</sup>, occorre domandarsi quale significato possa assumere l'esplicita esclusione dei singoli lavoratori dal novero dei soggetti vincolati al rispetto della clausola di tregua in relazione al tema della titolarità del diritto di sciopero.

A tal riguardo, all'indomani della stipulazione dell'Accordo, parte della dottrina<sup>216</sup> ha sostenuto come una simile scelta non possa che essere interpretata in termini di una chiara presa di posizione in merito alla titolarità individuale del diritto di sciopero. Conseguentemente, l'esplicita specificazione del punto 6 dell'Accordo non risulterebbe apportare nessun elemento di novità alla teoria fondata sul "dogma" della titolarità individuale del diritto di sciopero che impedisce alle clausole di tregua di produrre effetti se non nei confronti dei soggetti che direttamente le hanno pattuite.

Tuttavia, è proprio la chiarezza di una simile precisazione che impedisce alla stessa espressione di essere interpretata in termini di volontà di adesione delle

---

<sup>215</sup> TALARICO M., *Le clausole di tregua nella contrattazione collettiva aziendale*, in *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il TU sulla Rappresentanza*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". *Collective Volumes. IT - 5/2016*, pag. 36; in tal senso anche LASSANDARI A., *Dopo l'Accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 della l. n. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, in *Lav. Dir.*, 2012, 1, pag. 69.

<sup>216</sup> SANTORO PASSARELLI G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 D.L. 138/2011 conv. Con modifiche L. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Arg. Dir. Lav.*, 6, 2011, pag. 1236; BAVARO V., *Un profilo dell'accordo interconfederale Confindustria 28 giugno 2011*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2011, 3, pag. 35 e segg.; RICCI M., *L'Accordo interconfederale 28 giugno 2011, un'inversione di tendenza nel sistema di relazioni industriali*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2012, 1, pag. 54.

parti sociali alla tesi della titolarità individuale del diritto di sciopero. Secondo altra parte della dottrina<sup>217</sup>, infatti, il punto 6 dell'Accordo, costituirebbe una norma di mera «interpretazione anticipata»<sup>218</sup>, cioè un vero e proprio impegno delle parti sociali a non prevedere clausole di tregua con efficacia normativa nei confronti dei singoli prestatori di lavoro.

Ed è proprio partendo da simili considerazioni che alcuni interpreti, senza mettere in discussione la teoria della titolarità individuale del diritto di sciopero, sono giunti ad affermare come «la titolarità individuale del diritto di sciopero non sarebbe di per sé incompatibile con la configurazione di clausole di tregua sindacali con efficacia normativa»<sup>219</sup>. In altre parole, ragionando *a contrario*, dall'esclusione esplicita dei lavoratori dal novero dei destinatari degli obblighi di pace, sarebbe possibile affermare l'inesistenza nel nostro ordinamento giuridico di un dato normativo che impedisca alle clausole di tregua di avere efficacia normativa. Secondo tale ricostruzione, infatti, se fosse sufficiente escludere *a priori* l'efficacia normativa delle clausole di tregua in virtù del riconoscimento costituzionale del diritto di sciopero non si spiegherebbe il motivo per cui le parti si sarebbero accordate per definire in via pattizia l'esclusione di detta efficacia.

---

<sup>217</sup> LISO F., *Brevi note sull'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e sull'art. 8 della Legge n. 148/2011*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2012, 3, pag. 54; CORAZZA L., *Il conflitto collettivo nel Testo Unico sulla Rappresentanza*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2014, 1, pag. 7. L'A. afferma come la previsione contenuta nel punto 6 dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno del 2011 «ha un valore di interpretazione autentica quanto al significato da attribuire, in punto di efficacia, ai futuri contratti collettivi stipulati in esecuzione dell'accordo. Ad essa non può perciò essere attribuito valore di carattere generale, né dalla stessa è possibile trarre indicazioni ulteriori sull'efficacia delle clausole di tregua sindacale».

<sup>218</sup> TALARICO M., *Le clausole di tregua nella contrattazione collettiva aziendale*, op. cit., pag. 42.

<sup>219</sup> CORAZZA L., *Tregua sindacale, governo del conflitto collettivo e competitività internazionale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, I, pag. 617.

Alla luce di quanto evidenziato, sembrerebbe dunque possibile affermare come la certezza e l'incontrovertibilità del contenuto del punto 6 in merito all'efficacia soggettiva delle clausole di tregua sarebbe legittimata esclusivamente all'interno dei circoscritti confini del sistema costruito dall'Accordo Interconfederale, non potendo, conseguentemente, costituire un punto fermo per la costruzione di una teoria generale.

### **3.8. IL PROTOCOLLO D'INTESA DEL 31 MAGGIO 2013.**

Con l'obiettivo di portare a compimento l'operazione di sistematizzazione e istituzionalizzazione delle relazioni industriali, CGIL, CISL, UIL e Confindustria sottoscrivono un nuovo protocollo d'intesa il 31 maggio del 2013<sup>220</sup>.

Per quanto nella premessa dell'accordo si legga come «[...] le parti intendono dare applicazione all'accordo del 28 giugno 2011 in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, fissando i principi ai quali ispirare la regolamentazione attuativa e le necessarie convenzioni con gli enti interessati», il contenuto dell'intesa non risulta avere una finalità meramente attuativa del precedente accordo del 28 giugno 2011.

---

<sup>220</sup> In generale sull'accordo, *ex multis*, VISCOMI A., *Prime note sul Protocollo 31 maggio 2013*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2013, 3, pag. 765 e segg.; MARESCA A., *Il contratto collettivo nazionale di categoria dopo il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, I, pag. 707 e segg.; LISO F., *Brevi note sul Protocollo Confindustria, Cgil, Cisl, Uil del maggio 2013*, in *Working Paper ADAPT*, 2013, n. 144; ID., *Libertà sindacale, rappresentanza e conflitto nel «trittico» degli accordi interconfederali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, I, 2014, pag. 551 e segg.; CARINCI F., *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: (dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014)*, in ZOPPOLI L. - ZOPPOLI A. - DELFINO M., *Un nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Edizione Scientifica, Napoli, 2014, pag. 259 e segg.; LUDOVICO G., *L'onere di astensione dallo sciopero nelle clausole di tregua sindacale*, op. cit.; pag. 305 e segg.



Al di là delle regole e delle procedure per la «misurazione della rappresentatività» dei soggetti collettivi al fine della contrattazione, infatti, il testo non solo ridefinisce le regole contenute nell'Accordo del 1993 in materia di rappresentanze sindacali in azienda, ma introduce una dettagliata disciplina sulla «titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale».

A tal riguardo, ciò che in questa sede preme sottolineare è come le parti abbiano previsto che «il rispetto delle procedure [...] comporta [...] oltre l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie [...] dell'intesa<sup>221</sup>» e che le «Parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto con gli accordi così definiti<sup>222</sup>». Appare dunque evidente come, anche a livello nazionale di categoria, la certezza e la stabilità degli accordi collettivi costituiscano i pilastri del nuovo sistema di regole. Coerentemente a quanto illustrato si prevede che i contratti collettivi nazionali di categoria *debbano* definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, *per tutte le parti*, l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti<sup>223</sup>.

Ecco dunque che «riemerge» il dilemma interpretativo della vincolatività e dell'efficacia soggettiva di dette clausole. Tuttavia, dalla mera analisi testuale non sembrerebbe potersi dubitare sulla circoscrizione degli effetti di queste ultime ai soli soggetti collettivi. La mancata riproduzione, nel testo del Protocollo del 2013, del contenuto del punto 6 dell'Accordo del 28 giugno 2011 che esclude esplicitamente i prestatori di lavoro dal novero dei destinatari degli impegni di pace non sembra poter essere infatti utilizzata come argomentazione per sostenere una tesi contraria.

---

<sup>221</sup> Punto 4 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013.

<sup>222</sup> Punto 4 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013.

<sup>223</sup> Punto 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013.

Si osservi, infatti, come il rispetto delle procedure comporti nei confronti dell'«insieme dei lavoratori e delle lavoratrici» l'applicabilità generale degli accordi nazionali e non *la piena esigibilità* degli stessi. Quest'ultima costituisce un obbligo per tutte e *solo* le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie dell'intesa. Coerentemente, si prevede che l'impegno a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi debba essere assunto «dalle Parti firmatarie e dalle rispettive Federazioni».

Quanto al soggetto collettivo destinatario degli obblighi di pace, sembra dunque potersi affermare che il riferimento alle «organizzazioni aderenti alle parti firmatarie dell'intesa» comporti la vincolatività delle clausole di tregua non solo nei confronti delle parti che sottoscrivono il contratto di categoria in cui le stesse sono contenute, ma anche nei confronti di quelle organizzazioni che, pur non firmatarie, aderiscono alle Parti che hanno sottoscritto l'intesa del 31 maggio 2013<sup>224</sup>.

Alla luce dell'analisi fin qui condotta è possibile affermare che, alla facilità con cui è stata sciolta l'ambiguità dell'accordo sull'efficacia soggettiva delle clausole di tregua, non corrisponde tuttavia la possibilità di dedurre dall'esclusione dei lavoratori dal novero dei destinatari degli obblighi di pace un argomento a favore della costruzione di una teoria generale sull'efficacia soggettiva degli obblighi di pace.

---

<sup>224</sup> A tal riguardo, seppur con riferimento alla contrattazione aziendale, è stato sostenuto come l'efficacia *ultra vires* dell'esigibilità e dunque della vincolatività delle clausole di tregua a prescindere dalla sottoscrizione dell'accordo collettivo comporterebbe che i sindacati dissenzienti oltre a non avvantaggiarsi dei benefici derivanti dalla stipulazione non potranno neppure far valere le proprie ragioni attraverso il meccanismo del conflitto. In tal senso LASSANDARI A., *Dopo l'Accordo del 28 giugno del 2011 (e l'art. 8 della l. n. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, op. cit., pag. 68 e segg.

Riemergono, dunque, rimanendo irrisolte, le medesime questioni interpretative analizzate in relazione all'Accordo del 28 giugno del 2011<sup>225</sup>.

### 3.9. IL TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA DEL 2014. NUOVE REGOLE O VECCHIE QUESTIONI?

Il 10 gennaio del 2014 Confindustria, Cgil, Cisl e Uil sottoscrivono un nuovo Accordo, il c.d. Testo Unico sulla rappresentanza. Già dalla riconducibilità dell'accordo alla categoria del Testo Unico è possibile comprendere la volontà comune delle parti. L'obiettivo dell'intesa, infatti, è quello di prevedere un sistema di regole completo, organico e soprattutto autosufficiente per mezzo del quale governare la complessa realtà delle relazioni sindacali.

Analizzando *prima facie* il suo contenuto sembra potersi affermare che l'Accordo costituisca una mera attuazione di quanto deciso con gli accordi del 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013. Tuttavia, da uno studio approfondito delle singole disposizioni, non si ritiene possibile ridurre l'accordo a mero *collage* di norme già previste altrove, pur non potendosi negare, da un punto di vista contenutistico, la continuità rispetto agli accordi precedenti.

Per comprendere i punti di discontinuità sul tema che in questa sede interessa, occorrerà concentrare l'analisi sulla Parte terza e sulla Parte Quarta del Testo Unico.

Nella Parte terza, rubricata «Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale», le parti, con l'obiettivo di riconoscere al contratto collettivo nazionale di lavoro «la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale», prevedono il rispetto di una

---

<sup>225</sup> Si rimanda, perciò, al contenuto del paragrafo 3.7.

specifica procedura<sup>226</sup> a cui consegue l'efficacia e l'esigibilità degli accordi *per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici*, nonché la piena esigibilità *per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del Testo Unico*. Coerentemente, anche in relazione alla contrattazione collettiva aziendale, si prevede che il rispetto della procedura disciplinata dal Testo Unico garantisca agli accordi decentrati l'efficacia e l'esigibilità nei confronti di *tutto il personale* in forza.

Da una prima lettura delle disposizioni sembrerebbe che le parti sociali, prevedendo gli effetti giuridici che il rispetto della procedura produce, si siano limitate a riscrivere il contenuto del punto 4 dell'accordo del 31 maggio del 2013 in relazione al contratto collettivo nazionale, nonché a riproporre il testo dei punti 4 e 5 dell'accordo del 2011 in materia di contrattazione aziendale.

Per quanto attiene la contrattazione nazionale, infatti, se da un lato viene delineato il confine dell'efficacia soggettiva delle intese stipulate nel rispetto della procedura, dall'altro si precisa come da quest'ultimo derivi la piena esigibilità degli accordi. Tuttavia, da una più attenta analisi emerge che, a differenza di quanto previsto nell'accordo del 2013, nel Testo Unico sulla rappresentanza l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali non è più riferita alle sole «organizzazioni aderenti alle parti firmatarie dell' [...] intesa, ma si estende anche nei confronti dell' *«insieme dei lavoratori e delle lavoratrici»*.

In relazione alla contrattazione aziendale, va sottolineato invece come il testo del 2014 introduca il concetto di esigibilità estraneo all'intesa del 2011 che si limitava a prevedere che i contratti aziendali sottoscritti rispettando il

---

<sup>226</sup> Sulle procedure previste dal t.u. sulla rappresentanza, *ex multis*, LAMBERTUCCI P., *La rappresentanza sindacale e gli assetti della contrattazione collettiva dopo il testo unico sulla rappresentanza del 2014: spunti di riflessione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2014, I, pag. 237 e segg.; ZAMPINI G., *Il testo unico del 10 gennaio 2014. Misura e certificazione della rappresentanza sindacale tra costituzione e autonomia collettiva*, in *Arg. Dir. Lav.*, 3, pag. 629 e segg.

procedimento previsto dall'accordo fossero «efficaci per tutto il personale in forza».

L'interpretazione letterale della disposizione, conduce dunque a domandarsi se con il nuovo sistema di regole delineato dall'accordo del 2014 le parti abbiano voluto introdurre nuovi strumenti per garantire l'effettività della disciplina collettiva, impegnando, non più soltanto i soggetti collettivi, ma anche i singoli lavoratori a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi attraverso il ricorso al conflitto collettivo. Proseguendo l'analisi dell'Accordo sono tuttavia individuabili disposizioni che in alcun modo sembrano risolvere positivamente la questione. Infatti, nella Parte Quarta dell'accordo rubricata «Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento», le parti, convenendo sulla «necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere [...] l'esigibilità e l'efficacia» degli accordi raggiunti, prevedono che i contratti collettivi nazionali di categoria predispongano a tal fine specifiche clausole. Ed è attraverso la specificazione degli strumenti che i contratti collettivi nazionali dovranno predisporre per garantire la propria l'esigibilità, che l'Accordo ritorna sui limiti soggettivi dell'esigibilità e li ridefinisce. A tal riguardo, leggendo le disposizioni del Testo Unico, non è possibile dubitare che il riferimento sia a *tutte le parti (contraenti)* e non più - come nella Parte Terza - *all'insieme dei lavoratori e della lavoratrici*.

La ridefinizione dell'ambito soggettivo dell'esigibilità sembra trovare conferma nella medesima parte del Testo Unico dedicata alla contrattazione collettiva aziendale. Qui le parti sociali, individuando esplicitamente le clausole di tregua come strumento finalizzato a garantire l'esigibilità degli accordi e riprendendo quanto già previsto nell'Accordo del 2011, escludono con chiarezza che le

medesime clausole possano produrre effetto vincolante anche nei confronti dei singoli lavoratori<sup>227</sup>.

Dall'analisi effettuata sembra potersi dedurre che le parti sociali, pur facendo menzione all'esigibilità degli accordi collettivi nei confronti dei singoli lavoratori<sup>228</sup>, di fatto la escludono allorquando limitano - implicitamente in relazione al contratto collettivo ed esplicitamente in relazione al contratto aziendale<sup>229</sup> - gli effetti delle clausole poste a garanzia della medesima e

---

<sup>227</sup> LUNARDON F., *Regole della contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in CARINCI F. (a cura di), *Il testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, Adapt, Labour Studies, E-book series, n. 26, pag. 212. L'A. ritiene che l'esplicita esclusione dei lavoratori dai destinatari delle clausole di tregua non si raccorda con la disposizione contenuta nella parte terza del T.u. sopra illustrata e che il concetto di esigibilità poiché applicato ai lavoratori rende «più difficile individuare il momento in cui la contestazione del contratto cessa di configurarsi come inadempimento e inizi a valere come esercizio del diritto di sciopero».

<sup>228</sup> Sul punto, LISO F., *Libertà sindacale, rappresentanza e conflitto nel «trittico» degli accordi interconfederali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, I, pag. 578-579, ritiene che il richiamo dell'esigibilità in relazione al rapporto individuale di lavoro «abbia una funzione gratuitamente simbolica» che si rivela come «una inutile e “provocatoria” superfetazione».

<sup>229</sup> MARESCA A., *L'esigibilità del contratto collettivo nazionale: enigma od opportunità praticabile?*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2014, 3, pag. 570; LAMBERTUCCI P., *Sulla titolarità del diritto di sciopero e clausole di tregua sindacale: brevi note*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 1, pag. 92-93; MELCHIORRI A., *L'esigibilità del contratto collettivo nazionale nel testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014*, in *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il T.U. sulla rappresentanza*, in WP C.S.D.L.E.. “Massimo D’Antona”. *Collective volumes- 5/2016.*, pag. 29; CORAZZA L., *Il conflitto collettivo nel testo unico sulla rappresentanza: prime note*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, 1, pag. 3 e segg. sostiene che la limitazione degli effetti delle clausole poste a tutela dell'esigibilità del contratto collettivo sia riferibile con certezza solo al contratto aziendale, deducendo che l'efficacia interindividuale di simili disposizione previste nel contratto nazionale non è preclusa; MEZZACAPO D., *L'esigibilità del contratto collettivo alla luce del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014*, in *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il T.U. sulla rappresentanza*, in WP C.S.D.L.E.. “Massimo D’Antona”. *Collective volumes- 5/2016.*, pag. 11-12, afferma che l'espressa esclusione della vincolatività nei confronti dei singoli lavoratori delle clausole di esigibilità contenute nei contratti

conseguentemente di quelle che limitano lo sciopero finalizzato a contrastare l'esecuzione del contratto collettivo<sup>230</sup>. Ed è proprio la circoscrizione, ad opera delle parti sociali, dell'efficacia *inter* individuale di dette clausole che legittima la riproposizione delle medesime questioni interpretative già evidenziate in relazione all'accordo del 2011<sup>231</sup>, impedendo ancora una volta agli accordi collettivi di assurgere a cartina tornasole in tema di titolarità del diritto di sciopero.

---

collettivi aziendali sembrerebbe opportuna per la minor forza che il sindacato può avere in sede di contrattazione aziendale in periodi di crisi economica e rileva come l'assenza di una specifica previsione in tal senso in relazione ai contratti nazionali si spiegherebbe con l'attenuazione della debolezza del sindacato in quel contesto contrattuale.

<sup>230</sup> LUDOVICO G., *L'onere di astensione dallo sciopero nella clausole di tregua sindacale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2014, I, pag. 305 e segg.

<sup>231</sup> Si rimanda, anche per i riferimenti bibliografici, a quanto sostenuto al par. 3.7.

**CAPITOLO III**  
**LA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO.**  
**STRUMENTO IMPRESCINDIBILE PER GARANTIRE LA STABILITÀ DEGLI ACCORDI**  
**COLLETTIVI E L'EFFICIENZA DEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI?**  
**LA SOLUZIONE DELL'ORDINAMENTO SPAGNOLO.**

**1. PRECISAZIONI METODOLOGICHE.**

In assenza di una teoria formalizzata legislativamente sulla titolarità del diritto di sciopero, è stato rilevato come quest'ultima sia stata utilizzata in modo strumentale, cioè per dimostrare (o confutare) la percorribilità di soluzioni il cui nucleo non era il conflitto, quanto un differente istituto: il contratto collettivo.

La recente riemersione dell'eterno dilemma tra titolarità individuale e titolarità collettiva<sup>232</sup> costituisce una conferma di quanto appena sostenuto. La questione teorica, infatti, sembra aver trovato un rinnovato interesse a seguito delle complesse vicende giuridiche che hanno riguardato il contratto collettivo e che hanno messo nuovamente in discussione la tenuta del nostro sistema di relazioni industriali, da sempre apparso come ontologicamente dinamico, nonché capace di autoregolarsi nell'ordinamento c.d. intersindacale. In altre parole, le teorie sulla titolarità del diritto di sciopero sono state immaginate come possibili soluzioni per fondare dogmaticamente la garanzia della "stabilità" dei contratti collettivi, in tutti quei casi in cui i soggetti collettivi si impegnano attraverso la sottoscrizione delle c.d. clausole di tregua.

A tale stabilità non può di certo negarsi un valore economico che è cresciuto esponenzialmente a seguito della globalizzazione del mercato del lavoro<sup>233</sup>.

---

<sup>232</sup> Il riferimento qui è a tutte le declinazioni della titolarità collettiva, intesa come titolarità riconosciuta ad un gruppo qualificato di soggetti, nonché interpretata come titolarità sindacale.

<sup>233</sup> CORAZZA L., *Il nuovo conflitto collettivo. Clausole di tregua, conciliazione e arbitrato nel declino dello sciopero*, op. cit.



Dal quadro illustrato sembra allora possibile affermare come, in assenza di un intervento del legislatore in materia sindacale, alla titolarità del diritto di sciopero venga riconosciuto il potere di delineare (o ri-delineare) il nostro sistema contrattuale in relazione all'elemento della dinamicità.

Se dunque la teoria della titolarità appare, almeno in questo periodo storico, funzionalizzata alla questione della stabilità del contratto collettivo, ci si è chiesti perché non partire dall'analisi di quest'ultimo per capire se la questione possa essere in altro modo risolta, senza cioè ricorrere al "dogma" della titolarità.

Ecco dunque che si è ritenuto necessario spostare l'analisi del fenomeno al di là dei confini nazionali, per comprendere in che termini, in altri ordinamenti, le teorie sulla titolarità del diritto di sciopero siano connesse al modello di contrattazione collettiva e come, queste ultime, possano avere un peso nella determinazione del modello stesso.

Da un punto di vista metodologico, la scelta sull'ordinamento da utilizzare per la comparazione è stata condizionata alla possibilità di individuare al suo interno elementi comuni al sistema italiano che si configurassero come presupposti teorici da cui partire per evidenziare le convergenze e le divergenze tra i due sistemi.

In primo luogo, dunque, sono stati presi in esame i sistemi giuridici europei che condividono con quello italiano il riconoscimento dello sciopero come un diritto costituzionalmente tutelato, ma che al contempo siano carenti di un fondamento normativo in materia di titolarità del diritto di sciopero.

Inoltre, per selezionare il sistema su cui concentrare il lavoro di ricerca, si è ritenuto utile dare importanza ad un ulteriore elemento: se è vero che esiste un filo conduttore tra le teorie della titolarità del diritto di sciopero e la contrattazione collettiva, la scelta non poteva non essere condizionata dalle

differenti opzioni che gli ordinamenti selezionati hanno accolto proprio in relazione al modello di contrattazione stessa.

Si spiega così la scelta dell'ordinamento spagnolo. Si è ritenuto infatti che l'innegabile diversità del modello spagnolo di relazioni industriali e di contrattazione collettiva rispetto a quello italiano, anziché configurarsi come un limite, potesse costituire una risorsa per la ricerca.

Ed è alla luce di quanto detto che l'obiettivo della comparazione si è concretizzato nel verificare la percorribilità, nonché l'opportunità di riprodurre, all'interno dell'ordinamento italiano, soluzioni giuridiche che, apparentemente molti distanti dalla nostra tradizione, potessero costituire una risposta al problema della stabilità degli accordi collettivi senza ricorrere al tema strumentale della titolarità del diritto di sciopero.

## **2. SULLA STABILITÀ DEGLI ACCORDI COLLETTIVI. IL RAPPORTO TRA CONTRATTO COLLETTIVO E SCIOPERO: L'OBBLIGO DI PACE SINDACALE. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.**

Per comprendere il grado di stabilità che l'ordinamento spagnolo riconosce al contratto collettivo e valutare in che termini il tema della titolarità del diritto di sciopero sia a quest'ultimo connesso (ed eventualmente funzionalizzato), si ritiene opportuno individuare e delimitare anzitutto il contesto normativo all'interno del quale si condurrà l'analisi. Si tratta quindi di individuare, da un lato, gli spazi che quell'ordinamento riserva ai singoli istituti e, dall'altro, di comprendere se e in che modo gli stessi vengono messi in relazione.

Risulta allora opportuno precisare ancora una volta come mettere in relazione il contratto collettivo con il diritto di sciopero significhi individuare lo spazio

riservato a quest'ultimo durante la vigenza del contratto, cioè affrontare la complessa questione del contenuto e dei limiti c.d. obbligo di pace sindacale<sup>234</sup>. A riguardo diventa, perciò, necessario individuare gli spazi che l'ordinamento riconosce al detto obbligo, attraverso lo scrutinio di tre norme fondamentali<sup>235</sup>. Il riferimento è *in primis* al testo costituzionale che agli articoli 37.1, 28.2 e 37.2 riconosce rispettivamente il diritto alla negoziazione collettiva, il diritto di sciopero e il diritto al conflitto collettivo, nonché alle norme del titolo III dello Statuto dei Lavoratori<sup>236</sup> rubricato «De la Negociación y de los Convenios Colectivos» e alle disposizioni del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo n. 17 del 1977 che, ai titoli I e II, regola il diritto di sciopero e i conflitti collettivi.

---

<sup>234</sup> Per un approfondita analisi del tema in relazione all'ordinamento italiano si rimanda al capitolo I e II. Con riferimento all'ordinamento spagnolo, AA.VV., *Derecho de huelga y conflictos colectivos. Estudio crítico de la doctrina jurídica*, MONERO PÉREZ J. L. (coordinato da), Casa ed. Granada, 2002, pag. 204 si legge che «negociación colectiva y huelga, son dos derechos constitucionales fuertemente interconectado, y ello también porque es habitual que la huelga sea utilizada por los trabajadores como medida de presión para lograr unos determinados objetivos en la negociación colectiva». Sul tema del rapporto tra obbligo di pace sindacale e contrattazione collettiva e delle relative implicazioni si veda DÚRAN F., *La regulación de la Huelga y del Cierre Patronal*», in *Revista de Política Social*, n. 115, 1975, pag. 72. Sul significato sistemico dell'obbligo di pace sindacale si veda, DEL REY GUANTER S., *Negociación colectiva y paz laboral*, Servicio de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1984, pag. 202. L'A. afferma come «una obligación de paz no solamente puede ser considerada como una específica limitación al derecho de huelga. Implica además una determinada visión del convenio colectivo, en particular, y, sobre todo, de la dinámica de todo el sistema de la negociación colectiva».

<sup>235</sup> RAMOS QUINTANA M., *El deber de paz laboral (Su regulación en la Ley y en el Convenio colectivo)*, Editorial Civitas, S.A., Madrid. 1993, pag. 44 e segg.; DEL REY GUANTER S., *Negociación colectiva y paz laboral*, op. cit., pag. 196 e seg.

<sup>236</sup> Ley 8/1980, de 10 marzo. Estatuto de los trabajadores. BOE del 14 de marzo 1980.

## 2.1. L'OBBLIGO DI PACE SINDACALE NELLA COSTITUZIONE SPAGNOLA.

L'analisi del testo costituzionale in relazione al rapporto tra contrattazione collettiva si traduce nell'indagine sulla configurabilità della costituzionalizzazione di un obbligo (esplicito o implicito) di pace sindacale<sup>237</sup>.

L'esistenza del fondamento costituzionale dell'obbligo di pace sindacale è stato individuato nell'art. 37.1 che, riconoscendo il diritto alla negoziazione collettiva, affida alla legge il compito di garantirne «la fuerza vinculante»<sup>238</sup>.

Ed è proprio sulla diversa interpretazione dell'espressione *forza vinculante* che la dottrina fonda le proprie teorie in relazione alla configurabilità di una costituzionalizzazione dell'obbligo di pace sindacale.

A tal riguardo, alcuni autori rifiutano l'interpretazione secondo cui quell'espressione sarebbe riconducibile al concetto di efficacia normativa. Contrariamente ritengono che quest'ultima, traducendosi nella possibilità di configurare i contratti collettivi come «verdadera y propiamente normas, que respecto de cada contrato o relación individual de trabajo juegan “desde fuera” como derecho objetivo, impuesto a la voluntad de las partes de aquel contrato o relación<sup>239</sup>» trovi, invece, fondamento giuridico nella prima parte dall'articolo 37.1 che riconosce il diritto alla contrattazione collettiva.

---

<sup>237</sup> La questione risulta avere una certa rilevanza nei termini in cui la costituzionalizzazione di un obbligo di pace sindacale comporterebbe un forte condizionamento sul contenuto di una possibile legge futura che si configurerebbe incostituzionale laddove non si adeguasse alla disposizione o al principio.

<sup>238</sup> Si legge all'art. 37.1 « la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores, así como la fuerza vinculante de los convenios ».

<sup>239</sup> ALONSO OLEA M., *Las fuentes del derecho en especial del derecho del trabajo según la Constitución*, Civitas, Madrid, 1990, pag. 121. Nello stesso senso SAGARDOY BENGOCHEA J.A., *Las relaciones laborales en la Constitución*, in *Libre Empresa*, 1978, n.8 pag. 86 secondo cui l'articolo 37.1 della Costituzione Spagnola, «otorga un respaldo jurídico de primer orden a los convenios como fuente de producción de derecho».

Se allora l'efficacia normativa del contratto collettivo costituisce il contenuto intrinseco del diritto alla contrattazione collettiva, l'espressione «fuerza vinculante» non può che essere riferita ad una questione distinta<sup>240</sup>. Avendo, infatti, la prima parte dell'articolo 37.1 a oggetto il contenuto normativo del contratto collettivo, l'espressione di cui si discute non può che essere riferita alla parte obbligatoria dello stesso. Ed è sulla base di simili considerazioni che si giunge a collegare quell'espressione all'obbligo delle parti che hanno sottoscritto il contratto ad «eludir cualquier medio de presión - huelga, cierre patronal [...] - dirigido a la modificación del pacto durante su vigencia<sup>241</sup>». In altre parole, la seconda parte dell'art. 37.1 si configura come una limitazione per le parti sociali a ricorrere, durante la vigenza del contratto collettivo, a mezzi di autotutela strumentali alla contrattazione collettiva. Conseguentemente, la garanzia della forza vincolante del contratto collettivo altro non significherebbe se non la garanzia dell'adempimento di quanto previsto dallo stesso<sup>242</sup>, tanto in relazione alla parte obbligatoria che a quella normativa.

Ed è alla luce di quanto evidenziato che quell'espressione può essere configurata come una declinazione, nell'ambito del diritto sindacale, del principio civilistico del *pacta sunt servanda* secondo cui «las obligaciones que

---

<sup>240</sup> ALONSO OLEA M., *Las fuentes del derecho en especial del derecho del trabajo según la Constitución*, op. cit., pag. 122.

<sup>241</sup> MONTOYA MELGAR A., *Derecho del Trabajo*, 4a edizione, Tecnos, Madrid, 1981, pag. 163, orientamento confermato anche dall'autore anche nelle edizioni successivi del manuale. Nello stesso senso anche ALONSO OLEA M., *Las fuentes del derecho en especial del derecho del trabajo según la Constitución*, op. cit., pag. 69 che sostiene che la seconda parte dell'art. 37.1 «mira a quienes directa y inmediatamente han sido parte [en el convenio] y las obligaciones que han asumido al convenir»

<sup>242</sup> BARREIRO GONZÁLEZ G., *La disponibilidad del Derecho de huelga y su Garantía en la Constitución*, in *Revista de Política Social*, 1979, n. 121, pag. 88. L'A. afferma che garantire la forza vincolante del contratto collettivo «implica de suyo garantizar el cumplimiento de lo pactado en los mismos, que no lo estará si se admite en tales circunstancias el derecho de huelga».

nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse a tenor de los mismos<sup>243</sup>».

Risulta a tal punto facilmente comprensibile come le argomentazioni di detto filone dottrinale mirino a sostenere come la costituzionalizzazione di tale principio civilistico legittimi l'esistenza, nel sistema spagnolo, di un obbligo di pace sindacale *implicito*<sup>244</sup>.

Una simile ricostruzione non trova, tuttavia, accoglimento tra quegli autori che, svincolando il diritto di sciopero dal diritto alla contrattazione collettiva, riconoscono al primo un maggior grado di protezione rispetto al secondo. Si afferma, a tal riguardo, che la costituzionalizzazione del diritto di sciopero, introducendo un elemento di rottura rispetto al sistema precedente, impedisce la riaffermazione dei principi generali del diritto civile, e dunque, la configurabilità dell'obbligo di pace sindacale come un elemento immanente al sistema delle relazioni sindacali<sup>245</sup>. Coerentemente, allora, lo sciopero svolto

---

<sup>243</sup> Art. 1091 del Código Civil Español.

<sup>244</sup> BARREIRO GONZÁLEZ G., *La disponibilidad del Derecho de huelga y su Garantía en la Constitución*, op. cit., pag. 88. L'A. sostiene che l'articolo 37.1 «deja la puerta abierta a la posible constitucionalización del deber de paz inmanente para lo pactado en el convenio». Per un approccio critico alle ricostruzioni dottrinali illustrate si rimandi a DEL REY GUANTER S., *Negociación colectiva y paz laboral*, op. cit., pag. 208 e segg. L'A. non critica tanto la possibilità di riferire la forza vincolante del contratto collettivo alla costituzionalizzazione del principio del *pacta sunt servanda*, quanto l'indimostrato passaggio secondo cui l'applicazione di quel principio nell'ambito del diritto sindacale si traduce nell'impossibilità di ricorrere allo sciopero durante la vigenza del contratto collettivo, cioè nel dovere di pace sindacale.

<sup>245</sup> MATIA PRIM J. - SALA FRANCO T. - VALDÉS DAL-RE F. - VIDA SORIA J., *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, S.L. Civitas Ediciones, Madrid, 1992, pag. 86; VALDÉS DAL-RE F., *La Negociación colectiva en la Constitución*, in *Revista de Política Social*, n. 121, 1979, pag. 489; VILLA GIL L. E.- PALOMEQUE LÓPEZ M. C., *Introducción a la Economía del Trabajo*, Debate, Madrid, 1982, pag. 415; OJEDA AVILÉS A., *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 1980, pag. 411 (teoria confermata anche nelle edizioni successive del testo); RODRÍGUEZ- SAÑUDO F., *La Negociación Colectiva en la Constitución de 1978*, in AA.VV.,

durante la vigenza del contratto collettivo deve essere interpretato come una «mera suspensión de las relaciones productivas, no (como) la inobservancia de lo pactado<sup>246</sup>». Se la “fuerza vinculante” non attiene al dovere di pace sindacale, allora quest’ultima diviene sinonimo di efficacia normativa, cioè di configurabilità del collettivo come fonte del diritto<sup>247</sup>.

Alla luce di quanto illustrato appare evidente come la mera esegesi del testo costituzionale risulti insufficiente per individuare un riposta certa ed univoca in relazione al rapporto che l’ordinamento spagnolo delinea tra contratto collettivo e diritto di sciopero.

## **2.2. IL REAL DECRETO LEY DE RELACIONES DE TRABAJO N. 17 DEL 1977 E IL DOVERE DI PACE SINDACALE. LA RILETTURA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.**

Nel paragrafo precedente si è fatto riferimento ai tre pilastri normativi dell’ordinamento spagnolo ai quali ancorare i risultati della ricerca e, a tal riguardo, si è precisato come l’analisi del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo n. 17 del 1977 costituisca un passaggio fondamentale poiché, ai titoli I e II, regola il diritto di sciopero e i conflitti collettivi. Tuttavia si ritiene opportuno precisare che lo studio di detta norma non possa essere condotto se non alla luce dell’interpretazione che ne ha dato il Tribunal Constitucional. Quest’ultimo infatti con la sentenza del 25 aprile del 1981 n. 11<sup>248</sup> è stato chiamato a statuire sulla compatibilità costituzionale di quella norma che, figlia del periodo della

---

*Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, CEC, Madrid, 1980, pag. 337 e segg.

<sup>246</sup> OJEDA AVILÉS A., *Derecho Sindical*, op.cit., pag. 412.

<sup>247</sup> VALDÉS DAL-RE F., *El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo*, in *La negociación colectiva en la pequeñas y medianas empresas*, IMPI, Madrid, 1982, pag. 28. L’A. sostiene che «fuerza vinculante equivale a eficacia normativa y ésta, a su vez, implica la configuración del convenio como fuente de Derecho».

<sup>248</sup> In [www.tribunalconstitucional.es](http://www.tribunalconstitucional.es)

c.d. di transizione, promuoveva un modello di relazioni sindacali ben distante da quello democratico inaugurato con la Costituzione del 1978 caratterizzato, cioè, da un forte intervento statale.

Con particolare riferimento allo sciopero, il Tribunal Constitucional è stato chiamato a valutare la tenuta di un sistema pre-costituzionale in cui quello strumento di conflitto risultava profondamente vincolato al contratto di lavoro, nonché al contratto collettivo<sup>249</sup>. Il legislatore del 1977 aveva stabilito una relazione esclusiva tra contratto collettivo e sciopero che, senza dubbio, costituiva il riflesso di una precisa idea della negoziazione collettiva. Una volta conclusasi quest'ultima, infatti, il contratto collettivo veniva infatti considerato come strumento di garanzia del mantenimento della pace sociale.

Non meraviglia dunque se lo stesso fosse considerato come il luogo in cui il conflitto si dissolvesse e se, conseguentemente, allo stesso fosse riconosciuta una funzione "pacificadora"<sup>250</sup>. Sulla base di queste considerazioni risulta allora facilmente comprensibile la *ratio* dell'art. 11 lettera c) del Real Decreto Ley 17/1977 che qualifica come illecito lo sciopero che ha la finalità di «alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido per laudo<sup>251</sup>».

---

<sup>249</sup> RAMOS QUINTANA M. I., *El deber de paz laboral. Su regulación en la ley y en el convenio colectivo*, S.L. Civitas Ediciones, Madrid, 1992, pag. 51. L'A. sostiene che "la confluencia de dos sistemas de relaciones de trabajo distintos, uno basado en una marcada intervención estatal y el otro, respetuoso de la autonomía colectiva, reflejo de dos momentos históricos también diferentes, sostienen una dura pugna que se transparenta en los fundamentos jurídicos de la [...] sentencia, pugna en la que prevalecerán elementos del modelo preconstitucional, si bien «barnizados» con la impronta democrática que impone la propia Constitución».

<sup>250</sup> RAMOS QUINTANA M. I., *El deber de paz laboral. Su regulación en la ley y en el convenio colectivo*, op. cit., pag. 51.

<sup>251</sup> PALOMEQUE LÓPEZ M. C., *Conflictos y convenios colectivos*, in *Relaciones de Trabajo. Comentario al Real Decreto Ley 17/1977*, Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas, Madrid, 1977, pag. 150 secondo cui l'articolo 11 lettera c) legittima



Affermare l'illiceità di uno sciopero durante la vigenza del contratto collettivo altro non significa se non introdurre nell'ordinamento un dovere di pace sindacale che si configura come diretta conseguenza del modello contrattuale scelto dal legislatore.

Ecco allora che la questione costituzionale ha ad oggetto la legittimità della previsione, nell'impianto del Real Decreto Ley 17/1977, di un modello esclusivo di sciopero - la c.d. «huelga contractual»- e conseguentemente la legittimità del dovere di pace sindacale durante la vigenza del contratto collettivo.

Nell'affrontare la questione il Tribunal, affermando che «la huelga es un instrumento puesto al servicio de la negociación colectiva<sup>252</sup> que sólo puede ejercerse cuando, tras la pérdida de vigencia de un Convenio o en el período inmediatamente anterior, se hace necesario negociar un nuevo Convenio» e che «complementaria a esta idea es la de que el período de vigencia de un Convenio Colectivo es un período de paz laboral, con la consecuencia practica de quel el período de negociación de Convenios es el de efervescencia conflictual<sup>253</sup>», sembrerebbe, *prima facie*, che accolga nel nuovo sistema costituzionale il

---

una «acotació de un período temporal de tregua entre los protagonistas sociales, coincidente con la duración del convenio colectivo».

<sup>252</sup> MATÍA PRIM J., *Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz*, in *Relaciones Laborales*, 1993, II, pag. 282, ritiene che «el derecho de huelga es, frecuentemente un instrumento puesto al servicio de la negociación colectiva y razonablemente concluye en ella».

<sup>253</sup> STC 11/81, fundamento Jurídico numero 14; RAMOS QUINTANA M. I., *El deber de paz laboral. Su regulación en la ley y en el convenio colectivo*, op. cit., pag. 53 ritiene che il fondamento giuridico dell'obbligo di pace sindacale durante la vigenza del contratto collettivo non sia, come affermato formalmente dalla Corte, da individuarsi nella sua funzione "pacificadora", quanto nella sua natura di norma non dispositiva. Se, infatti, il contratto collettivo può essere considerato tale, allora, sulla base dei principi contenuti nel Título Preliminar del Código Civil Español, risulterebbero vietati gli atti *contra legem (contractum)*, cioè contrari al suo contenuto, posti in essere non solo dalle parti che lo hanno sottoscritto, ma anche dai soggetti inclusi nell'ambito di applicazione.

modello contenuto nel Real Decreto Ley 17/1977<sup>254</sup>. In realtà, quella statuizione costituisce il punto di partenza che permette ai giudici di individuare i correttivi al modello pre costituzionale. Coerentemente, si legge che le norme del Real Decreto Ley 17/1977 non debbano essere interpretate in maniera letterale<sup>255</sup>. Ecco dunque che seppur l'esistenza di un dovere di pace durante la vigenza del contratto collettivo - a cui consegue l'illeicità dello sciopero finalizzato alla sua modificazione - non venga messa in discussione, si afferma che «nada impide la huelga durante el período de vigencia del Convenio Colectivo cuando [su] finalidad no sea estrictamente la de alterar el Convenio, como puede ser reclamar una interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no impliquen modificación del Convenio<sup>256</sup>» e che «es posible reclamar una alteración del Convenio Colectivo en aquellos casos en que ésta haya sido incumplido per la parte empresarial o se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias, que permitan aplicar la llamada cláusula «rebus sic statibus<sup>257</sup>».

Appare a tal punto chiara la posizione del Tribunal in merito al rapporto tra contratto collettivo e sciopero e, conseguentemente, emerge con nitidezza il modello che "sopravvive" all'entrata in vigore della Costituzione.

La lettura che il Tribunal dà dell'art. 11 lettera c) permette allora di concludere come nell'ordinamento spagnolo il dovere di pace sindacale si caratterizzi per la sua immanenza al contratto collettivo, nonché per la sua relatività.

---

<sup>254</sup> RAMOS QUINTANA M. I., *El deber de paz laboral. Su regulación en la ley y en el convenio colectivo*, op. cit., pag. 52 sostiene che la conseguenza giuridica di una simile statuizione sarebbe stata la costituzionalizzazione di un dovere di pace immanente di carattere assoluto e cioè «la constitucionalización del dogma civilista «*pacta sunt servanda*» que se sostiene jurídicamente sobre la base de la igualdad de las partes contrastantes».

<sup>255</sup> STC 11/81, fundamento Jurídico numero 14. A tal riguardo si legge che «no es posible entender tan estrictamente las normas del Real Decreto-Ley 17/1977».

<sup>256</sup> STC 11/81, fundamento Jurídico numero 14.

<sup>257</sup> STC 11/81, fundamento Jurídico numero 14.

Al primo attributo è connessa non solo l'impossibilità delle parti sociali di mettere in discussione, attraverso il ricorso allo sciopero, il contenuto del contratto durante la sua vigenza, ma soprattutto l'assoluta irrilevanza, all'interno dello stesso, di clausole che dispongano in tal senso. In altre parole, l'obbligo di pace risulta indipendente dalla volontà delle parti, poiché ad imporlo è il modello prescelto dal legislatore del 1977 così come "riletto" dalla sentenza del Tribunal Constitucional n. 11 del 1981<sup>258</sup>.

Quanto al carattere della relatività, occorre anzitutto precisare come quest'ultimo costituisca il fondamento della lettura costituzionalmente orientata dell'art. 11 lettera c) che garantisce la protezione del nucleo essenziale del diritto di sciopero<sup>259</sup>. Attraverso la relatività dell'obbligo di pace sindacale, infatti, è possibile riconoscere al conflitto degli spazi di operatività, sia da un punto di vista temporale che da un punto di vista oggettivo. In relazione al primo profilo la pace risulta "limitata" alla vigenza del contratto collettivo; quanto al secondo, l'illegittimità dello sciopero viene, invece, circoscritta ai soli

---

<sup>258</sup> DEL REY GUANTER S., *Negociación colectiva y paz laboral*, op. cit., pag. 324 e segg., L'A. precisa come l'obbligo di pace sindacale non possa essere definito come immanente al contratto collettivo poiché lo stesso non trova la sua fonte nella natura del contratto collettivo, quanto piuttosto in un obbligo legale, cioè nell'art. 11 lettera c) del Real Decreto Ley 17/1977; sull'opportunità pratica di dimostrare l'esistenza di un obbligo di pace sindacale immanente al contratto collettivo si rimanda a MATÍA PRIM J., *Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz*, op.cit., pag. 285 che sostiene come la questione sia, in realtà, priva di rilevanza pratica, poiché tutti gli ordinamenti, fatta eccezione per quello italiano, prevedono delle disposizioni normative a tal riguardo. Partendo da queste considerazioni l'A. ritiene che «es banal la discusión sobre si ello deriva de una previa consideración la directa aplicabilidad del principio *pacta sunt servanda*, o si presenta, por el contrario, la prueba de una convicción sobre su inaplicabilidad y, por tanto, sobre la necesidad de una expresa consagración normativa, pues ambas posturas son igualmente indemostrables».

<sup>259</sup> E dunque evita di «llevar muy lejos el concepto de paz laboral en detrimento del ámbito reservado al ejercicio del derecho de huelga», RAMOS QUINTANA M. I., *El deber de paz laboral. Su regulación en la ley y en el convenio colectivo*, op. cit., pag. 52.

casi in cui l'azione di lotta sia strettamente connessa al contenuto del contratto collettivo nonché a quelli che non rientrano tra le eccezioni delineate dai giudici costituzionali<sup>260</sup>.

Chiariti gli approdi del Tribunal Constitucional occorre, però, definire con precisione gli effetti giuridici di quella sentenza. La statuizione da parte dei giudici sulla compatibilità costituzionale dell'art. 11 lettera c) se, da un lato, è sinonimo dell'accettazione dell'istituzionalizzazione di un obbligo di pace sindacale, dall'altro non si traduce nella considerazione di quest'ultimo come un elemento necessario dell'ordinamento giuridico, cioè non solo legittimato, ma anche costituzionalmente fondato. A tal riguardo, infatti, non possono essere confusi i concetti di "legittimità costituzionale" e di "fondamento costituzionale". La Costituzione Spagnola si configura come un modello aperto all'interno del quale troverebbe - come ha trovato - legittimazione non solo l'esistenza di un obbligo legale di pace sindacale, ma anche la sua totale assenza<sup>261</sup>.

Giunti a tal punto dell'analisi sembra possibile affermare come l'interpretazione del Tribunal Constitucional in relazione all'articolo 11 lettera c) del Real Decreto Ley 17/1977 abbia permesso di sciogliere il nodo interpretativo in merito al contenuto da dare all'espressione "fuerza vinculante" dell'articolo 37.2,

---

<sup>260</sup> MATÍA PRIM J., *Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz*, op. cit., pag. 290, rileva come si debba parlare di obbligo di pace relativo, perchè la *ratio* dell'art. 11 lettera c) non è quella di evitare il conflitto, ma di garantire la stabilità del contratto collettivo.

<sup>261</sup> DEL REY GUANTER S., *Negociación colectiva y paz laboral*, op. cit., pag. 325; nello stesso senso RAMOS QUINTANA M. I., *El deber de paz laboral. Su regulación en la ley y en el convenio colectivo*, op. cit., pag. 52 che precisa come la «opción legislativa construida por el Alto Tribunal [no es] la única con soporte constitucional. Un modelo más amplio de huelga encontraría igualmente cobertura en la Constitución, pues, es significativo que no se cite ni un solo precepto constitucional que obligue a «comprimir» hasta ese extremo el espacio temporal de ejercicio del derecho de huelga».

escludendo che quest'ultima potesse configurarsi come il fondamento della costituzionalizzazione di un obbligo di pace sindacale.

É allora condivisibile l'opinione di chi ha sostenuto come il dovere di pace sindacale «no es un presupuesto conceptual que derive de la naturaleza de las cosas o las insituciones, sino una opción político-jurídica<sup>262</sup>». Sulla base di queste argomentazioni si rileva dunque come, in assenza di vincoli costituzionali il legislatore spagnolo, anche dopo l'entrata in vigore della Costituzione, abbia "scelto", attraverso una delimitazione temporale della conflittualità, di continuare a promuovere un modello statico di contratto collettivo.

### **3. LA TUTELA DEL DIRITTO DI SCIOPERO DURANTE LA VIGENZA DEL CONTRATTO COLLETTIVO.**

Se il nucleo argomentativo della lettura costituzionale dell'art. 11 lettera c) del Real Decreto Ley 17/1977 è costituito dall'individuazione delle eccezioni al dovere di pace sindacale durante la vigenza del contratto collettivo, si ritiene opportuno analizzare il contenuto di queste ultime per comprendere quali siano i reali spazi riconosciuti dall'ordinamento spagnolo al diritto di sciopero durante la "pace contrattuale".

---

<sup>262</sup> PALOMEQUE LÓPEZ M.C., *Conflictos y convenios colectivos*, in *Relaciones de Trabajo. Comentario al Real Decreto Ley 17/1977*, op.cit., pag. 152; nello stesso senso anche VALDES DAL-RE F., *El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo*, op.cit., pag. 37; RAMOS QUINTANA M. I., *El deber de paz laboral. Su regulación en la ley y en el convenio colectivo*, op. cit., pag. 53 che afferma che la Costituzione Spagnola «da cabida a distintas opciones ideológicas y en el caso concreto de la paz laboral se ha elegido una, manifiestamente restrictiva, donde la preferencia por lo «estático» del convenio colectivo ha llevado consigo limitaciones a lo «dinámico» de la huelga».

Nella sentenza del Tribunal Constitucional n. 11 del 1981<sup>263</sup> si legge che «nada impide la huelga durante el período de vigencia del Convenio Colectivo cuando [su] finalidad no sea estrictamente la de alterar el Convenio, como puede ser reclamar una interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no impliquen modificación del Convenio<sup>264</sup>» e che «es posible reclamar una alteración del Convenio Colectivo en aquellos casos en que ésta haya sido incumplido per la parte empresarial o se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias, que permitan aplicar la llamada cláusula «rebus sic statibus<sup>265</sup>».

Dalla lettura della decisione appare evidente come i confini della liceità dello sciopero non vengano individuati con precisione, ma si deducano attraverso il contenuto negativo dell'articolo 11 lettera c). In altre parole, lo sciopero è lecito in tutti i casi in cui *non* abbia come finalità quella espressamente vietata dalla norma, cioè *alterar lo pactado*. Diviene allora fondamentale dare un significato a detta espressione, anzitutto cercando di comprendere cosa debba intendersi con il termine "pactado". Occorre domandarsi se quest'ultimo possa essere riferito tanto al contratto collettivo disciplinato al titolo II dello Statuto dei Lavoratori, quanto al c.d. contratto collettivo extraestatutario. A tal riguardo, la giurisprudenza<sup>266</sup> nega la configurabilità di un obbligo di pace, nei termini in cui è disciplinato dall'art. 11 lettera c), durante la vigenza di quel tipo di contratto. Se, come evidenziato, la *ratio* di quella disposizione è costituita dalla garanzia della stabilità del contratto collettivo, quest'ultima non può essere imposta nei casi in è proprio il modello contrattuale ad esserne carente. In altri termini, si sostiene che, non essendo applicabili al contratto extraestatutario le

---

<sup>263</sup> In [www.tribunalconstitucional.es](http://www.tribunalconstitucional.es)

<sup>264</sup> STC 11/81, fundamento Jurídico numero 14.

<sup>265</sup> STC 11/81, fundamento Jurídico numero 14.

<sup>266</sup> STS 1 marzo 2001, in [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es); STCT 22 junio 1988; SSTS 4 abril 1988 in

norme dello Statuto dei Lavoratori sulla stabilità dei contratti collettivi, quest'ultima non possa essere imposta dall'esterno attraverso un'applicazione irragionevole<sup>267</sup> dell'art. 11 lettera c)<sup>268</sup>. La non applicabilità al contratto collettivo extraestatutario della disposizione permette allora di escludere l'illiceità dello sciopero finalizzato ad "alterar" il contenuto di quel tipo di contratto. Conseguentemente, della violazione dell'obbligo di pace previsto in un contratto extraestatutario rispondono esclusivamente i soggetti firmatari, potendosi solo in capo a questi configurare una responsabilità diretta secondo il principio civilistico del *pacta sunt servanda*.

Chiarita la questione dell'ambito "oggettivo" di applicazione dell'articolo 11 lettera c), occorre comprendere quale sia l'oggetto della pretesa modificativa che renderebbe "ilegal" lo sciopero. A tal riguardo si ritiene che la volontà di "alteración" sia anzitutto riferita alla volontà di modificare il contenuto del contratto collettivo nel suo complesso<sup>269</sup>. In altre parole, cioè, lo sciopero sarà "ilegal" nei casi in cui miri a ottenere una modifica diretta del testo del contratto collettivo applicabile.

Quanto affermato trova conferma nella dottrina del Tribunal Constitucional che, con la sentenza n. 38 del 1990<sup>270</sup>, ha statuito la liceità di uno sciopero convocato durante la vigenza di un contratto collettivo e finalizzato ad incidere su istituti che, seppur centrali per la regolazione dei rapporti individuali,

---

<sup>267</sup> Il riferimento al principio di ragionevolezza rimanda al concetto di applicazione di una norma in modo coerente alla propria *ratio*.

<sup>268</sup> MATÍA PRIM J., *Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz*, op.cit., pag. 291. L'A. ritiene che, in relazione al contratto collettivo extraestatutario, la questione dell'obbligo di pace sindacale durante la vigenza del contratto collettivo debba essere risolta ricorrendo ai principi del diritto civile.

<sup>269</sup> Non rilevarebbe in alcun modo la differenziazione tra clausole a contenuto normativo e clausole a contenuto obbligatorio. A tal riguardo è possibile fare riferimento alla modificazione dell'ambito di applicazione del contratto stesso.

<sup>270</sup> STC 38/1990, in [www.tribunalconstitucional.es](http://www.tribunalconstitucional.es)

trovavano disciplina in una fonte diversa dal contratto collettivo<sup>271</sup> che manteneva la sua autonomia rispetto quest'ultimo.

A tal riguardo, se appare agevole individuare le materie che vengono regolate "altrove", non sempre chiara risulta l'individuazione di quelle che *non* sono state regolate nel contratto. L'assenza in quest'ultimo di un riferimento a determinati istituti, infatti, non implica necessariamente che gli stessi non siano stati oggetto di negoziazione. Ben potrebbe verificarsi, al contrario, che il vuoto in relazione ad una determinata materia costituisca proprio uno dei possibili risultati della contrattazione. Risulta allora fondamentale individuare la linea di demarcazione tra quelle materie che, seppur non incluse nel testo del contratto collettivo, siano state oggetto di accordo<sup>272</sup> e sulle quali il conflitto tra le parti si è estinto<sup>273</sup> e quelle, invece, la cui assenza è conseguente ad una mancata negoziazione o ad una trattativa non ancora conclusasi.

Ecco dunque come la questione debba essere risolta attraverso la ricostruzione della volontà delle parti, ricorrendo cioè allo strumento "classico"

---

<sup>271</sup> STC 38/1990, fundamento jurídico número 3, si legge che lo sciopero è lecito poiché «[...] los trabajadores que convocaron la huelga planteaban sus reivindicaciones sobre una materia que no pertenecía al convenio colectivo vigente aplicable a la empresa; el aspecto específico de la relación laboral sobre el que se planteó el conflicto colectivo, la cuantía del plus de nocturnidad, no se regía por el convenio, sino por una regla de distinta naturaleza vigente desde varios años antes».

<sup>272</sup> Accordo che si configura allora in termini di accordo negativo.

<sup>273</sup> DEL REY GUANTER S., *Negociación colectiva y paz laboral*, op. cit., pag. 295 che ritiene come la mancata previsione nel contratto collettivo di alcune materia costituisca il risultato di «pactos de cesiones recíprocas donde determinadas reivindicaciones terminan necesariamente por excluirse a cambio de mejoras obtenidas»; in tal senso anche MATÍA PRIM J., *Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz*, op. cit., pag. 294.



dell'interpretazione del contratto, spesso resa agevole dalla previsione di esplicite indicazioni delle parti a riguardo<sup>274</sup>.

Quanto affermato trova conferma in una sentenza del Tribunale Supremo del 30 giugno del 1990<sup>275</sup> che statuisce sulla liceità di uno sciopero dei "Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves" finalizzato alla modifica della classificazione professionale prevista dal contratto collettivo. Nel caso di specie, il Tribunale non ritiene violato l'art. 11 lettera c) del Real Decreto Ley 17/1977 proprio sulla base dell'interpretazione del testo contrattuale. Si legge nella pronuncia come quest'ultimo «no contiene un ordenamiento cerrado que impida su modificación durante todo el tiempo de su vigencia». Secondo i giudici, infatti, l'esistenza di una clausola secondo cui la disciplina contrattuale sulle categorie professionali sarebbe rimasta in vigore finché le parti non avrebbero raggiunto un nuovo accordo e che, al contempo, istituiva un'apposita Commissione per stabilire i criteri del riordino delle categorie, doveva essere interpretata come l'affermazione di uno spazio lasciato aperto alla negoziazione e dunque non coperto da obbligo di pace sindacale<sup>276</sup>.

Se, da un lato, come illustrato, la finalità di "alterare" il contratto collettivo si concretizza rivendicando una modifica diretta del testo contrattuale, dall'altro, la stessa può essere perseguita attraverso la conclusione di nuovi accordi che

---

<sup>274</sup> Non è infatti escluso che siano gli stessi attori contrattuali a precisare, attraverso clausole dal contenuto specifico, la volontà che alcune materie siano negoziate in un momento successivo a quello della sottoscrizione del contratto.

<sup>275</sup> SSTs 30 giugno 1990 (ar. 5551), in [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es).

<sup>276</sup> Nello stesso senso SSTs 6 julio 1990 (ar. 6072), in [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es), che afferma come «si lo realmente pretendido con la huelga no es sino, la regulación de determinados extremo de la reivindicación laboral, a los que no dio oportuna y definitiva respuesta el Convenio, es obvio que no cabe hablar, consistentemente de alteración de éste último».

violino il divieto di concorrenza prevista dall'art. 84.1<sup>277</sup> dello Statuto dei Lavoratori<sup>278</sup>. Il riferimento è a quei contratti che, differenziandosi da quello di riferimento per livello o settore, ne derogano il contenuto. A tal riguardo, risulta, però, opportuno precisare come l'articolo 84 dello Statuto dei Lavoratori disciplini specifiche eccezioni al divieto di "concurrentia" tra contratti statuari. Il riferimento è in primo luogo ai casi in cui siano gli accordi interprofessionali o contratti settoriali previsti dall'art. 83.2 dello Statuto dei Lavoratori a prevedere e legittimare la capacità modificativa degli accordi collettivi, nonché a quelle ipotesi in cui sia un contratto temporalmente anteriore a legittimare la propria deroga da parte di un contratto successivo o a delegare a quest'ultimo la disciplina di specifiche materie. Ugualmente trova legittimazione nella norma, nei termini previsti dal comma 3 e 4, la derogabilità di un contratto collettivo nazionale da parte di un contratto di ambito "autonomico". Alla medesima conclusione si deve giungere con riguardo al comma 2 dell'articolo. Quest'ultimo, infatti, nella nuova formulazione<sup>279</sup>, riconosce priorità applicativa al contratto d'impresa in relazione ad una serie determinata di materie elencate dalla stessa norma<sup>280</sup>. Conseguentemente, non possono ritenersi contrari all'art.

---

<sup>277</sup> All'art. 84.1, rubricato "Concurrentia", si legge che «un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario [...] y salvo lo previsto en el apartado siguiente».

<sup>278</sup> MATÍA PRIM J., *Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz*, op. cit., pag. 290; AA.VV., *Derecho de huelga y conflictos colectivos. Estudio crítico de la doctrina jurídica*, op.cit., pag. 219.

<sup>279</sup> Sull'argomento, tra i contributi più recenti, si rimandi a AA. VV., *Estructura de la negociación colectiva, prioridad de nivel de empresas e inaplicación del convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012*, DEL REY GUANTER S. (diretto da), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016

<sup>280</sup> Si legge infatti nella norma come «la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

11 lettera c) del Real Decreto Ley 17/1977 gli scioperi che, durante la vigenza di un contratto settoriale statale, autonomo o di ambito inferiore, siano finalizzati alla sottoscrizione di un contratto di impresa che disciplini le materie in relazione alle quali la norma riconosce priorità applicativa a quest'ultimo. È dunque possibile concludere come non potrà essere considerato illecito uno sciopero che, durante la vigenza di un contratto, sia finalizzato alla sottoscrizione di un successivo accordo che, derogando il contenuto del primo, si configuri come eccezione al divieto sancito dall'art. 84.1.

Proseguendo con lettura del fundamento jurídico numero 14 della sentenza 11/1981 appare evidente come il Tribunal Constitucional abbia tipizzato alcune delle finalità dello sciopero che, non configurandosi come "alterazioni" del contenuto del contratto collettivo vigente, non comportino l'illiceità del conflitto. A tal riguardo, si sottolinei che se la genericità dell'espressione

- 
- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
  - b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
  - c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
  - d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores
  - e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
  - f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
  - g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

“reivindicaciones que no impliquen la modificación del Convenio<sup>281</sup>” ha richiesto una complessa analisi per l’individuazione del suo esatto contenuto, più agevole risulta l’interpretazione finalità tipizzata di “reclamar”, attraverso lo sciopero, l’interpretazione del contratto collettivo.

Se, infatti, rivendicare l’interpretazione di un contratto collettivo altro non significa se non rivendicare la garanzia della sua efficacia<sup>282</sup>, la fattispecie introdotta dal Tribunal risulta del tutto coerente con la *ratio* dell’art. 11 lettera c) del Real Decreto Ley 17/1977. Ecco dunque che il contenuto della pronuncia del Tribunal Constitucional sul punto non è limitato all’individuazione dei confini dell’obbligo di pace, ma si estende alla garanzia dell’esercizio del diritto di sciopero nelle ipotesi di conflitti giuridici. Alla rivendicazione dell’interpretazione del contratto collettivo viene affiancata ed equiparata, in termini di liceità, quella di rivendicare l’applicazione del contratto collettivo da parte del datore di lavoro in caso di inadempimento<sup>283</sup>. Anche a tal proposito,

---

<sup>281</sup> STC 11/81, fundamento Jurídico numero 14.

<sup>282</sup> MATÍA PRIM J., *Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz*, op. cit., pag. 293.; GARCÍA RUBIO M.A., *Artículo 11. Las modalidades de huelga ilegal*, in PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F. (diretto da), *Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones de Trabajo. Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo*, MONREAL BRINGSVAERD E. (diretto da) , *La Ley, Las Rozas*, 2014, pag. 646. L’A. dubita sulla possibilità di configurare quella finalità tipizzata come un’eccezione all’art. 11 lettera c) del Real Decreto Ley 17/1977 non potendo in alcuna circostanza produrre un’“alteración” del contenuto del contratto collettivo.

<sup>283</sup> MATÍA PRIM J., *Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz*, op.cit., pag. 294, precisa come lo sciopero finalizzato all’applicazione del contratto collettivo da parte del datore di lavoro non si possa configurare come eccezione di inadempimento, poiché l’obiettivo del conflitto non è di liberarsi dell’obbligo di adempiere la controprestazione, quanto di garantire l’esecuzione del contratto attraverso un atto collettivo che mira a soddisfare un interesse della stessa natura.

infatti, non configurandosi alcuna incidenza dello sciopero sul contenuto del contratto<sup>284</sup>, non si potrebbe parlare in termini di “alteracion”.

Possono invece essere considerate vere e proprie eccezioni alla regola prevista dall’art. 11 lettera c) del Real Decreto Ley 17/1977<sup>285</sup> gli scioperi finalizzati ad una “alteración” del contratto nelle ipotesi in cui si sia verificato un «cambio absoluto y radical de las circunstancias que permitan aplicar la llamada cláusula *rebus sic stantibus*<sup>286</sup>». A tal riguardo, appare chiaro come il Tribunal Constitucional abbia traslato l’eccezione al principio civilistico del *pacta sunt servanda* nel diritto sindacale. Coerentemente con la natura civilistica della clausola, è stato il Tribunale Supremo, nella sua Sala Civile<sup>287</sup> a precisare come la sua applicazione sia subordinata all’esistenza di una serie di presupposti. Tuttavia è stata l’interpretazione restrittiva di questi ultimi a renderla non facilmente applicabile nell’ambito del contratto collettivo, comportato, così, l’esiguità del numero dei casi concreti ricondotti a quell’eccezione prevista dall’art. 11 lettera c). Per comprendere qual è l’atteggiamento della

---

<sup>284</sup> GARCÍA RUBIO M.A., *Artículo 11. Las modalidades de huelga ilegal*, op.cit., pag. 650, ritiene che l’inadempimento contrattuale del contratto collettivo da parte del datore di lavoro permetta, attraverso lo sciopero, una riapertura del processo di negoziazione o di modifica del contratto prima della scadenza di quest’ultimo.

<sup>285</sup> AA.VV., *Derecho de huelga y conflictos colectivos. Estudio crítico de la doctrina jurídica*, op.cit., pag. 218; ALARCÓN CARACUEL M.C., *Ilegalidad y abusividad de la huelga*, in *Ley de Huelga*, Instituto Sindacal De Estudios, Madrid, 1993, pag. 90.

<sup>286</sup> STC 11/81, fundamento Jurídico numero 14.

<sup>287</sup> *Ex multis*, SSTS 27 dicembre 2012 in [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es); SSTS 20 novembre 2009 in [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es); SSTS 21 marzo 2003 in [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es) precisano i presupposti per l’applicazione della clausola, cioè l’esistenza di: a) alteración extraordinaria de las circunstancias en el momento del cumplimiento del contrato en relación con las concurrentes al tiempo de su celebración; b) desproporción exorbitante y fuera de todo cálculo entre las prestaciones de las partes, que derrumban el contrato por aniquilamiento de las prestaciones; c) que todo ello acotezca por la sopravvenida aparición de circunstancias radicalmente imprevedibles; d) la subsidiaridad por no haber otro remedio.

giurisprudenza giuslavoristica nei confronti dell'utilizzo della clausola *rebus sic stantibus*, risulta allora fondamentale citare un passo della sentenza del Tribunal Central de Trabajo del 3 aprile del 1987 Si legge infatti nella pronuncia come “la cláusula invocada que [tiende] a dar solución a los problemas que plantean en los contratos de larga duración los cambios sustanciales de circunstancias [...] son de discutible aplicación a la negociación colectiva, dado que su limitada vigencia y fundamentalmente la libertad de las partes para generar nuevos posteriores convenios, hacen más dinámica la solución para situaciones de desequilibrio que puedan sobrevenir<sup>288</sup>».

#### 4. LE TEORIE SULLA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO NELL'ORDINAMENTO SPAGNOLO.

Definiti gli spazi riconosciuti al conflitto durante la vigenza del contratto collettivo, si ritiene opportuno illustrare il dibattito che si è sviluppato nel contesto dell'ordinamento spagnolo sulla titolarità del diritto di sciopero con l'obiettivo di comprendere in che termini quest'ultima si correli al modello statico di contrattazione collettiva proprio di quell'ordinamento.

La teoria c.d. individualista della titolarità del diritto di sciopero, secondo cui lo quest'ultimo si configurerebbe come un diritto riconosciuto ai lavoratori *uti singoli*, appare solidamente radicata nella dottrina nonché nella giurisprudenza spagnola fin dall'entrata in vigore della Costituzione.

A tal riguardo è opportuno precisare come le motivazioni del mancato successo della speculare teoria organica debbano essere senza dubbio ricercate nel contesto storico-politico in cui la Costituzione viene approvata.

Dinanzi all'obiettivo di ricostruire un sistema democratico di relazioni sindacali, infatti, il “peso” del precedente regime sindacale non poteva che

---

<sup>288</sup> STCT 3 aprile 1987 (ar. 9052), in [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es)

provocare una certa diffidenza nei confronti di ogni restrizione alla libera gestione del conflitto da parte dei lavoratori. In altre parole, il riconoscimento della titolarità individuale del diritto di sciopero si configurava come una soluzione contro il protagonismo del sindacato che aveva caratterizzato gli anni del regime franchista<sup>289</sup>.

La *ratio* politica della titolarità individuale del diritto di sciopero trova fondamento giuridico proprio nel testo Costituzionale. La formulazione dell'articolo 28.2, infatti, secondo cui «se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores» è stato interpretata da una parte della dottrina<sup>290</sup> come costituzionalizzazione della titolarità individuale di quel diritto. A tal riguardo,

---

<sup>289</sup> DÚRAN LÓPEZ F., *Titularidad y contenido del derecho de huelga, Relaciones Laborales*, 1993, I, pag. 339 precisa che meritano, a tal riguardo, di essere considerati i condizionamenti della dottrina comparata «más crítica en relación con la experiencias preocupadas por la preservación de la paz social y fundadas en mecanismos de cogestión o de participación que relegaban a un papel secundario o subordinado el derecho de huelga»

<sup>290</sup> MATIA PRIM J. - SALA FRANCO T. - VALDES DAL-RE F. - VIDA SORIA J., *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, S.L. Civitas Ediciones, Madrid, 1992, pag. 51 e ss.; DURÁN LÓPEZ F., *El principio de condición mas beneficiosa. El régimen legal de la huelga tras sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril 1981. Crónicas. Jurisprudencia Social*, in *Revista de política social*, 1982, 134, Rustica, Madrid, pag. 14 e seg.; LILLO PÉREZ E., *Titularidad del derecho de huelga. Contenido individual. Contenido y disposición colectiva del derecho de huelga*, in *Cuadernos y estudios de derecho judicial*, 2004, pag. 11 e seg.; SERRANO MARTÍNEZ, J. E., *Titularidad y ejercicio del derecho de huelga: el papel del sindicato*, in VV. AA., *Jurisprudencia Constitucional y Relaciones Laborales*, CEC, Madrid, 1983, pag. 173 e seg.; RAMOS QUINTANA M. I., *El deber de paz laboral. Su regulación en la ley y en el convenio colectivo*, S.L. Civitas Ediciones, Madrid, 1992, pag. 79; MONEREO PEREZ J. L., *La huelga como derecho constitucional: la técnica específica de organización jurídico-constitucional de la huelga*, in *Temas Laborales*, 1993, 27, pag. 31 e seg.; CASAS BAAMONDE M. E., *Derecho de huelga y Constitución: Nuevas perspectivas*, in *Relaciones Laborales*, 1994, I, pag. 7 che precisa come «La titularidad individual del derecho de huelga resulta de su delimitación propiamente constitucional. El tenor literal del artículo 28.2 CE y su interpretación integrada en el contexto del artículo 28 CE no permite esquivar este resultado».

infatti, si precisa come il riferimento a «los trabajadores» non possa essere letto come volontà dei padri costituenti di circoscrivere l'ambito soggettivo di quel diritto, cioè di escludere specifiche categorie di lavoratori non subordinati<sup>291</sup>, dall'ambito di applicazione della norma, quanto piuttosto di consacrare il modello della titolarità individuale, rifiutando di riconoscere il monopolio del conflitto non solo in capo ad un soggetto sindacale, ma più in generale in capo ad un qualunque soggetto collettivo. Ed è sulla scorta di simili considerazioni, dunque, che l'attribuzione alle organizzazioni sindacali della titolarità del diritto di sciopero risulterebbe in contrasto non solo con il disposto dell'art. 28.2, ma anche il contenuto dell'art. 28.1 che riconosce ai singoli lavoratori la libertà di non affiliarsi a nessun sindacato<sup>292</sup>.

La teoria della titolarità individuale del diritto di sciopero sostenuta dalla dottrina maggioritaria ha trovata accoglienza anche nella giurisprudenza del Tribunal Constitucional. Quest'ultimo, infatti, chiamato a pronunciarsi con la sentenza del 25 aprile del 1981 n. 11 sulla compatibilità del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo<sup>293</sup> con il riconoscimento costituzionale del diritto di sciopero riprende alle posizioni dottrinali illustrate.

A tal riguardo nel Fundamento Jurídico numero 11 si legge che «define al derecho de huelga el ser un derecho atribuido a los trabajadores *uti singuli*, aunque tenga que ser ejercitado colectivamente mediante concierto o acuerdo entre ellos». Ecco dunque come i singoli lavoratori vengono configurati unici titolari del diritto, non incidendo in alcun modo sulla titolarità così ricostruita il

---

<sup>291</sup> Il riferimento nello specifico è a *los funcionarios publicos*.

<sup>292</sup> MARTÍN VALVERDE A., *El derecho de huelga en la Constitución de 1978*, *Revista de Política Social*, 1979, num. 121, pag. 230 e segg.; RAMOS QUINTANA M. I., *El deber de paz laboral. Su regulación en la ley y en el convenio colectivo*, op. cit., pag. 80.

<sup>293</sup> RDT 17/1977, norma approvata durante il periodo della c.d. transizione.



necessario coinvolgimento di un soggetto collettivo nella fase attuativa del conflitto<sup>294</sup>, cioè in relazione al momento dell'esercizio del diritto.

Una simile ricostruzione sembra trovare riconoscimento in più punti della sentenza. Il riferimento è *in primis* al Fundamento Juridico numero 9 in cui il Tribunale precisa che l'art. 28.2 «al decir que “se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses” introduce en el ordenamento jurídico español una importante novedad: la proclamación de la huelga como derecho subjetivo y como derecho de carácter individual<sup>295</sup>», nonché al Fallo della sentenza in cui si legge che «el derecho de huelga [...] pertenece a los trabajadores».

Tuttavia, la chiarezza con cui il Tribunale prende posizione in merito alla questione della titolarità del diritto di sciopero sembra non trovare un seguito, perdendo la sua funzionalità dogmatica, laddove lo stesso precisa il contenuto proprio di quell'«esercizio collettivo» che poc'anzi sembrava aver posto in ombra. Dall'affermazione secondo cui «para aclarar lo que se entiende por ejercicio colectivo debe señalarse que son facultades del derecho de huelga la convocatoria o llamada, el establecimiento de las reivindicaciones, la publicidad o proyección exterior, la negociación y, finalmente la decisión de darla por terminada» si evince che tutte le dette facoltà, dovendo attenersi ad un soggetto collettivo, sono logicamente estranee al contenuto di quel diritto di cui i lavoratori erano stati riconosciuti esclusivi titolari. Ed è allora attraverso questa operazioni che sembra più chiara come la titolarità individuale del diritto di

---

<sup>294</sup> LILLO PÉREZ E., *Titularidad del derecho de huelga. Contenido individual. Contenido y disposición colectiva del derecho de huelga*, op. cit., pag. 5, precisa che «[...] se admite el protagonismo sindical en el ejercicio del derecho de huelga, pero no el monopolio sindical, por lo que siempre serán posibles huelgas no sindicales o espontáneas».

<sup>295</sup> Concetto ribadito nel Fundamento Juridico numero 10 dove si legge che «la huelga es un derecho subjetivo» ed al Fundamento Juridico numero 11 che definisce lo sciopero come un «derecho de carácter individual».

sciopero si atteggi nel modello ricostruito dal giudice costituzionale. A tal riguardo lo stesso fa esplicito riferimento al diritto dei singoli lavoratori di «sumarse o no al a huelga<sup>296</sup>». In altre parole, dunque, sembrerebbe che la titolarità individuale del diritto di sciopero, cioè la titolarità sottratta ai soggetti collettivi si sostanzierebbe nella titolarità del diritto dei singoli lavoratori ad aderire o non aderire allo sciopero.

Dunque, laddove il Tribunal sostiene che «las facultades en que consiste el ejercicio del derecho de huelga [...] corresponden tanto a los trabajadores como a sus representantes y a las organizacione sindical<sup>297</sup>», non fa altro che affermarne la titolarità certamente, ma non esclusivamente individuale. Ne consegue che, come gli stessi giudici sottolineano, «son perfectamente posible [no solo] las huelgas organizadas, dirigidas y controladas por los sindicatos de trabajadores [si no también] las llamadas huelgas espontaneas [...] o huelgas sin el control sindical<sup>298</sup>».

##### **5. L'IRRILEVANZA DEL DIBATTITO SULLA TITOLARITÀ AL FINE DI GARANTIRE LA STABILITÀ DEGLI ACCORDI COLLETTIVI.**

Dall'analisi appena conclusa emerge come il dibattito sulla titolarità del diritto di sciopero costituisca anche tra la dottrina e la giurisprudenza spagnola un tema ancora aperto. Tuttavia, a differenza di quanto accade nell'ordinamento italiano, la questione della titolarità non assolve ad una funzione "servente" rispetto alla stabilità della contrattazione collettiva, poiché con il Real Decreto Ley 17/1977 è stata introdotta una disposizione che risolve all'origine la questione. Con l'art. 11 lett. c) che prevede l'"illegalità" di un'astensione finalizzata a compromettere la stabilità di un accordo collettivo, il legislatore

---

<sup>296</sup> STC 11/81, fundamento Juridico numero 10

<sup>297</sup> STC 11/81, fundamento Juridico numero 10

<sup>298</sup> STC 11/81, Fundamento juridico numero 10.

spagnolo ha infatti compiuto una scelta non in merito ai soggetti che sono o non sono legittimati a contestare il contenuto del contratto collettivo, ma in relazione ad una specifica finalità dello sciopero che, in piena coerenza con il modello di contrattazione collettiva esistente in quell'ordinamento, risulta vietata. In altre parole, cioè, la questione della titolarità del diritto di sciopero perde di importanza in questo contesto poiché viene riassorbita da quella della finalità "illecita" dell'astensione. E non v'è dubbio che ad un'astensione illecita corrispondano conseguenze sanzionatorie non solo nei confronti dei soggetti collettivi, ma anche nei confronti dei singoli lavoratori, poiché quell'azione non si configura più come esercizio di un diritto, ma come inadempimento contrattuale. A confermarlo è la previsione dell'art. 16.1 del Real Decreto Ley 17/1977 secondo cui «los trabajadores que participasen en huelga ilegal [...] incurrirán en la falta prevista en el apartado j) del artículo 33 [...]», cioè nel licenziamento.

Va precisato come l'abrogazione, ad opera del Estatuto de los Trabajadores, del titolo del Real Decreto Ley 17/1977 in cui l'art. 33 era contenuto non ha impedito alla dottrina e la giurisprudenza di continuare a considerare la partecipazione ad una "huelga ilegal" come inadempimento contrattuale. Certo la modifica della norma ha aperto un dibattito interpretativo in relazione al *quantum* della sanzione disciplinare che il datore di lavoro è legittimato ad irrogare nei confronti del lavoratore partecipante, ma la certezza in relazione all'*an* della stessa non è stata in alcun modo minata. A tal riguardo, infatti, si discute se, configurandosi la partecipazione allo sciopero "ilegal" come un inadempimento contrattuale, la sanzione corrispondente, possa essere graduata, conformemente ai principi generali in materia di potere disciplinare, in relazione alla gravità di quest'ultimo, cioè al "grado" di partecipazione del singolo lavoratore al

conflitto<sup>299</sup>, o se quel medesimo inadempimento debba essere considerato come presupposto per l'applicazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 54. 1 dell' Estatuto de los Trabajadores<sup>300</sup>.

Quello che ai fini della ricerca occorre sottolineare però è che una simile soluzione, come illustrato nel paragrafo 2.2, risulta pienamente compatibile con la tutela costituzionale del diritto di sciopero, poiché quest'ultimo, a seguito dei correttivi individuati nella STC 11/81, non subisce una compressione del suo nucleo essenziale. Il conflitto infatti riacquisisce la sua "licitud" come strumento di pressione al fine della determinazione del contenuto della contrattazione collettiva non solo *fuori* dal contratto, cioè durante le trattative sindacali, ma anche *durante* il contratto, cioè nei casi in cui siano individuabili o si creino nell'accordo dei "vuoti" di disciplina.

La questione della titolarità del diritto di sciopero nell'ordinamento spagnolo riemerge tuttavia in relazione alla clausole esplicite di pace sindacale che hanno ad oggetto la rinuncia all'esercizio del diritto di sciopero durante la vigenza del contratto collettivo e che sono disciplinate dall'art. 8 del Real Decreto Ley 17/1977. Qui il legislatore, a differenza di quanto previsto dall'art. 11 lett. c), non prevede l'"ilicitud" dello sciopero qualora l'astensione si ponga in contrasto con il contenuto di dette pattuizioni. Dunque la teoria della titolarità del diritto di sciopero risulta utile per comprendere i limiti l'efficacia soggettiva di dette clausole. Non si ritiene tuttavia di dover approfondire maggiormente la questione. Se infatti l'obiettivo della ricerca comparata è quello di individuare nell'ordinamento spagnolo soluzioni più stabili e certe per garantire la tenuta degli accordi collettivi nel pieno rispetto di un diritto costituzionalmente

---

<sup>299</sup> In tal senso in giurisprudenza, STC 41/1984, in [www.tribunalconstitucional.es](http://www.tribunalconstitucional.es); in dottrina OJEDA AVILÉS A., *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Città, 2014, pagg. 297-298.

<sup>300</sup> In giurisprudenza, STS 17 octubre de 1990, in [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es)

tutelato qual è quello di sciopero, la clausole di rinuncia dello sciopero durante la vigenza del contratto collettivo<sup>301</sup> esulano dalla nostra indagine per due ordini di ragioni. Va infatti sottolineato, da un lato, come le stesse sono finalizzate a limitare *qualunque* azione di sciopero, diversa da quelle miranti a contestare il contenuto del contratto collettivo, e, dall'altro, come la riflessione sulle stesse condurrebbe alla riapertura del dilemma della titolarità del diritto di sciopero che come illustrato nel paragrafo 5, non è stato ancora risolto né dalla dottrina, né dalla giurisprudenza spagnola.

Giunti alla conclusione dell'analisi occorre dunque domandarsi se la soluzione offerta dall'ordinamento spagnolo potrebbe costituire un punto di riferimento teorico che possa condurre gli studiosi ed i tecnici del diritto ad "emanciparsi", dopo quasi settant'anni dall'entrata in vigore della Costituzione, dalla titolarità del diritto di sciopero in relazione allo sciopero che mina la stabilità degli accordi collettivi.

---

<sup>301</sup> Sulla legittimità costituzionale di dette pattuizioni, STC 11/81, fundamento Jurídico n. 14; sull'efficacia soggettiva e sulle conseguenze della loro violazione, MATÍA PRIM J., *Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz*, op. cit., pag. 319-320.

## CAPITOLO IV

### LA STABILITÀ DEGLI ACCORDI COLLETTIVI NELL'ORDINAMENTO ITALIANO: OLTRE LA TITOLARITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO.

#### 1. IL CONTRATTO COLLETTIVO TRA DIRITTO CIVILE E ORDINAMENTO SINDACALE.

Le vicende del contratto collettivo nell'ordinamento italiano costituiscono la conseguenza giuridica di quella che è stata definita la «crisi» del modello dell'art. 39 Cost.<sup>302</sup> La norma garantisce al co. 1 la libertà di organizzazione sindacale e ai commi successivi definisce le condizioni affinché il contratto collettivo possa avere efficacia nei confronti di tutti i lavoratori appartenenti ad una determinata categoria professionale cui il contratto si riferisce. In particolare, viene riconosciuta personalità giuridica alle associazioni sindacali che, avendo uno statuto che «sancisce un ordinamento interno a base democratica», scelgono<sup>303</sup> di registrarsi presso uffici pubblici. Ed è unicamente a questi soggetti che, rappresentati in un organo unitario in proporzione ai propri iscritti, la Carta Costituzionale riconosce il potere di stipulare contratti collettivi con efficacia *erga omnes*.

Il modello costituzionale della seconda parte dell'art. 39 non ha però mai visto la luce<sup>304</sup> attraverso l'emanazione di una legge sindacale. Le ragioni alla base

---

<sup>302</sup> TREU T., *Il sindacato fuori dalla Costituzione: riconoscimento e rappresentatività*, in *Jus*, 1975, pag. 202.

<sup>303</sup> In relazione al dibattito sulla natura della registrazione, cioè se quest'ultima costituisce un obbligo oppure un onere in capo alle organizzazioni sindacali finalizzato all'acquisizione della personalità giuridica, CHIARELLI M., *L'organizzazione sindacale nella Costituzione e nella legge futura*, in *Dir. Lav.*, 1948, I, pag. 373 e segg.; NATOLI U., *Libertà sindacale e registrazione*, in *Atti del convegno di studi sul progetto di legge per la disciplina dei rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1953, pag. 74; ESPOSITO C., *Lo Stato e i sindacati nella Costituzione italiana*, in ESPOSITO C., *La Costituzione italiana. Saggi*, Cedam, Padova, 1954, pag. 162 e segg.

<sup>304</sup> GIUGNI G., *Commento all'art. 39*, in BRANCA G. (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli-Foro italiano, Bologna-Roma, 1979, pag. 257 e segg.; GRANDI M., *I problemi del lavoro negli orientamenti della dottrina giuridica: organizzazione sindacale*,

dell'ostilità nei confronti di quella parte della norma sono ricollegabili allo iato che, secondo parte della dottrina, esisteva tra il co. 1 ed i successivi. La libertà sindacale riconosciuta si riteneva contraddetta infatti, da un lato, dalla previsione della procedura che imponeva ai sindacati un controllo da parte dello Stato attraverso la registrazione e, dall'altro, dal concetto di categoria che, considerata immanente alla realtà, limitava le parti contrattuali nella determinazione dell'ambito di applicazione del contratto. La contraddizione interna alla norma veniva letta come «l'incapacità del costituente di rinunciare agli schemi che avevano caratterizzato l'esperienza sindacale fascista se non per spogliarli del loro carattere autoritario, ossia della incapacità di ripensare il problema in termini radicalmente nuovi»<sup>305</sup>. Non sono mancate le opinioni di quanti hanno ricollegato quella disposizione ad una versione organicistica dei rapporti tra Stato e gruppi organizzati, finalizzata a subordinare gli interessi di questi ultimi ad interessi generali. Subordinazione a cui conseguiva la legittimazione di un controllo interno da parte dello Stato nella vita dei quei gruppi<sup>306</sup>.

Rimasto "orfano" di una disciplina che attuasse il modello costituzionale, il contratto collettivo è stato costruito all'interno di un sistema extralegislativo, che però, almeno nelle prime ricostruzioni, ha finito con il mutuare norme e principi dal diritto civile.

La prima sistematizzazione della disciplina del contratto collettivo e del sindacato al di fuori dalla prospettiva Costituzionale viene offerta da Santoro

---

*contratto collettivo e sciopero*, in ZANINELLI S. (a cura di), *Il sindacato nuovo. Politica e organizzazione del movimento sindacale in Italia negli anni 1943-1955*, Franco Angeli, Milano, 1981, pag. 202 e segg.; PERA G., *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Feltrinelli, Milano, 1960, pag. 58 e segg.

<sup>305</sup> MANCINI G.F., *Libertà sindacale e contratto collettivo «erga omnes»*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1963, pag. 572 e segg.

<sup>306</sup> TREU T., *Recensione a Tarello*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1968, pag. 1638 e segg.

Passarelli F<sup>307</sup>. L'A. riconduce sia il contratto collettivo che i sindacati ad una dimensione privatistica, ossia a quella «sfera di libertà che costituisce l'ambito nel quale opera l'autonomia dei privati»<sup>308</sup>. L'autonomia privata collettiva diviene così il potere del gruppo di porre in essere norme dirette alla autoregolamentazione di privati interessi che si concretizzano attraverso il c.d. contratto collettivo di diritto comune. Quest'ultimo viene inquadrato in una prospettiva volontaristica-rappresentativa e produce i suoi effetti a seguito dell'atto di adesione del singolo all'associazione<sup>309</sup> a cui consegue la «subordinazione» dell'«interesse individuale all'interesse della collettività professionale cui partecipa», inteso come sintesi e non come mera sommatoria di interessi individuali<sup>310</sup>. È stato osservato come alla privatizzazione del diritto sindacale corrispondesse la volontà di rifiutare il sistema prefigurato dal costituente per delinearne uno alternativo che garantisse la libertà di contrattazione collettiva da ogni ingerenza statale<sup>311</sup>.

Alla teoria di Santoro Passarelli si affianca quella pluriordinamentale di Giugni G.<sup>312</sup>. Quest'ultima non rifiuta l'impostazione privatistica del diritto sindacale, ma dalla stessa prende le mosse con l'obiettivo di dimostrare l'irriducibilità del fenomeno sindacale alla mera autonomia privata. Secondo l'A., infatti, l'autonomia collettiva deve essere ricondotta ad un potere sociale organizzato e

---

<sup>307</sup> SANTORO PASSARELLI F., *Ordinamento e diritto civile. Ultimi saggi*, Jovene, Napoli, 1988, pag. 263. L'A. scrive che «quando, dopo la cessazione dell'ordinamento corporativo, mi fu affidato l'insegnamento di diritto del lavoro, mi trovai nella condizione di dover ripensare l'impostazione da dare alla disciplina».

<sup>308</sup> SANTORO PASSARELLI F., *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, pag. 255.

<sup>309</sup> Il riferimento è al c.d. mandato irrevocabile conferito nell'interesse anche di terzi o collettivo (art. 1723, co. 2 e art. 1726 c.c.).

<sup>310</sup> SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1985, pag. 43.

<sup>311</sup> VARDARO G., *Contrattazione collettiva e sistema giuridico. Il diritto sindacale tra contratto e istituzione*, Jovene, Napoli, 1984, pag. 57.

<sup>312</sup> GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.



qualificarsi come «struttura organizzativa permanente, fondata su peculiari forme di garanzia sociale<sup>313</sup>». Si configura dunque un ordinamento originario dotato di un sistema di fonti autosufficienti<sup>314</sup> rispetto alle norme dell'ordinamento statale che viene conseguentemente definito *ordinamento intersindacale*. Ed è all'interno di questo ordinamento che al contratto collettivo viene riconosciuta un particolare efficacia vincolante. Ai fini della produzione degli effetti del contratto collettivo nei confronti dei lavoratori è irrilevante, a differenza di quanto richiesto dalla teoria privatistica, il mandato alle organizzazioni sindacali. L'efficacia del contratto è connessa alla capacità dei gruppi di aggregare anzitutto sul piano sociale individui portatori di un medesimo interesse collettivo. È infatti la capacità di aggregazione che, secondo Giugni, permette anche ad un sistema di regole e di sanzioni scarsamente formalizzato di vincolare reciprocamente i gruppi e i loro appartenenti e, dunque, di garantire l'efficacia del contratto collettivo<sup>315</sup>. Ed è proprio alla luce dell'importanza che la teoria giugniana riconosce alla realtà fattuale, che si spiega il superamento degli schemi privatistici. In altre parole, cioè, quella teoria sembra trovare le proprie radici nella necessità di cogliere la realtà, al di là degli ingombranti e distorsivi fardelli formalistici delle impostazioni positiviste<sup>316</sup>.

## **2. I LIMITI DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE E DEL CONTRATTO COLLETTIVO NELL'ORDINAMENTO INTERSINDACALE.**

Nonostante la raffinatezza delle soluzioni teoriche illustrate, va sottolineato come queste ultime non riescano a risolvere la questione dell'efficacia generale

---

<sup>313</sup> GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, op. cit., pag. 21.

<sup>314</sup> GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, op. cit., pag. 48.

<sup>315</sup> GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, op. cit., pag. 119 e segg.

<sup>316</sup> MAIO V., *Contratto collettivo e norme di diritto*, Jovene, Napoli, 2008, pag. 17.

del contratto collettivo. Anzi è proprio in relazione a quest'ultima che mostrano i limiti più consistenti.

La necessità di offrire una tutela minima ai lavoratori attraverso l'applicazione del contratto collettivo, non può certo essere soddisfatta laddove, secondo la ricostruzione privatistica, gli effetti dell'accordo collettivo nei confronti dei singoli lavoratori si producono soltanto nei casi in cui *entrambi* i soggetti del contratto individuale aderiscono, conferendo mandato, alle rispettive associazioni stipulanti il contratto collettivo. Tuttavia se, come brillantemente osservato<sup>317</sup>, si considera che «in pratica ciò che conta veramente è l'adesione del datore di lavoro» si finisce per far discendere l'applicabilità del contratto collettivo dalla decisione unilaterale di questi, «garantendo la *sua* libertà negoziale fino al punto da vanificare l'adesione sindacale del lavoratore<sup>318</sup>».

La teoria giugniana trova invece il suo limite laddove i soggetti sindacali che sottoscrivono il contratto collettivo perdono, nella realtà fattuale, la capacità di aggregare gli individui portatori dei medesimi interessi<sup>319</sup>. In tal caso risulta conseguentemente circoscritta l'efficacia dell'accordo che in quella medesima capacità trovava il fondamento.

### **3. IL T.U. SULLA RAPPRESENTANZA: ANCORA UN CONTRATTO CON EFFICACIA SOGGETTIVA LIMITATA.**

Il T.u. sulla rappresentanza del 2014 costituisce senz'altro un importante traguardo per le parti sociali. Come più volte evidenziato, l'obiettivo dell'accordo è la sistematizzazione della complessa realtà delle relazioni industriali attraverso la previsione di regole che attengano ad ogni azione degli attori sociali. Un sistema completo ed autosufficiente che è stato ricondotto alla

---

<sup>317</sup> RUSCIANO M., *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, Torino, 2003, pag. 64.

<sup>318</sup> RUSCIANO M., *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, op. cit., pag. 65.

<sup>319</sup> GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, op. cit., pag. 119 e segg.

categoria del “testo unico” coerentemente alle finalità riconosciute agli. Tuttavia, la grande ambizione della completezza e dalla generalità delle sue regole, non può che trovare ostacolo, al di là dell’attribuzione nominalistica di Testo Unico, nella natura dell’accordo.

Si tratta, infatti, ma soprattutto ancora una volta, di un contratto di diritto comune che produce i suoi effetti esclusivamente nei confronti dei soggetti che lo sottoscrivono. In altre parole, l’accordo del 2014 si configura come un sistema di regole generali solo se le parti accettano di partecipare a quel sistema. Sembra dunque potersi affermare come il grado di certezza e di stabilità delle regole sia direttamente proporzionale al numero di soggetti che decidono di accettare quel sistema autodeterminato. Diversamente, cioè in assenza di partecipazione, sarà il diritto comune, così come interpretato dalla giurisprudenza, a determinare le regole e a fornire gli strumenti per la regolazione dei rapporti collettivi.

Si ritiene allora di procedere con l’analisi dei limiti soggettivi dell’intesa, con l’obiettivo di comprendere come concretamente questi ultimi possano incidere sull’efficienza del nuovo sistema di regole.

Va anzitutto sottolineato come nell’accordo siano individuabili più punti dai quali emerge che le pattuizioni non si limitano ad impegnare i soggetti che hanno sottoscritto il T.u. Il riferimento è al coinvolgimento delle «organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa», cioè alle federazioni. A tal riguardo, infatti, nella sezione dedicata alla contrattazione collettiva, si legge che le «parti firmatarie e le *rispettive Federazioni* si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere azioni di contrasto agli accordi» sottoscritti con le procedure previste da T.u. La previsione viene accompagnata, da altre due disposizioni. La prima, contenuta nella parte dedicata al governo del conflitto collettivo, ha ad oggetto l’obbligo di prevedere, nei *contratti*

*collettivi di categoria*, clausole e procedure di raffreddamento corredate da un sistema sanzionatorio. La seconda, definita come clausola finale, stabilisce che «le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole e [...], altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo». Alla luce di quanto evidenziato, sembra che le Confederazioni abbiano voluto impegnare anche le proprie federazione al rispetto delle nuove regole, rendendo per queste ultime non necessaria la sottoscrizione dell'accordo o la relativa adesione. Una simile soluzione costituirebbe senz'altro un punto di forza per il sistema. In considerazione infatti dell'obbligo per le federazioni di rispettare il contenuto del T.u., la tenuta del sistema risulterebbe connessa alla mera sottoscrizione degli accordi collettivi. Tuttavia, l'efficacia per "irradiazione" dell'accordo non sembra aver trovato accoglimento tra la giurisprudenza. Ancor prima delle questioni sollevate sul punto in relazione al T.u., il Tribunale di Roma, con ordinanza del 13 maggio 2013<sup>320</sup>, si era infatti espresso affermando che le Confederazioni in alcun modo possono porre obblighi in capo alle Federazioni nazionali, poiché, queste ultime, pur se «strutturalmente collegate alle Confederazioni nazionali, devono ritenersi soggetti autonomi». Il giudice aveva avuto inoltre cura di precisare che, vigendo nel nostro ordinamento il principio di autonomia e pariteticità delle fonti collettive, dovesse escludersi un rapporto di gerarchia tra contratti collettivi di diverso livello, «aventi, invero, tutti pari dignità e forza vincolante, in quanto tutti contratti di diritto comune». Ecco dunque che la regolamentazione di procedure stabilita dagli accordi interconfederali si risolve nell'«indicazione di indirizzi politici e comportamentali, nell'ambito dell'ordinamento sindacale, rivolti alle parti stipulanti di futuri contratti

---

<sup>320</sup> Trib. Roma, ordinanza 13 maggio 2013, in *Giur. It.*, 2013, 7, pag. 1604 e segg., con nota di TOSI P.; con nota di CORRIAS M., in *Arg. Dir. Lav.*, 1, pag. 255 e segg.

collettivi nazionali ed aziendali» senza poter acquisire nessun rilievo pubblicistico o «assurgere a parametro di validità e/o di efficacia» di quei contratti. Quanto illustrato viene confermato, in relazione alle disposizioni del T.u. sulla rappresentanza, dal Tribunale di Roma con ordinanza del 20 maggio 2015<sup>321</sup>.

Alla luce delle statuizioni della giurisprudenza, si ritiene di poter dedurre due ordini di considerazioni. La prima riguarda l'impossibilità delle Confederazioni di impegnare le rispettive Federazioni al rispetto della disciplina prevista dall'accordo, in assenza di una loro manifestazione di volontà<sup>322</sup>. Si intravedono così le questioni problematiche che rischiano di incidere sull'ambizione del T.u. a diventare "norma generale". In considerazione anche ai dissensi che l'accordo ha suscitato all'interno delle Confederazioni, non sarebbe infatti difficile immaginare il rifiuto dell'adesione da parte delle Federazioni<sup>323</sup>.

La seconda conclusione attiene alle conseguenze del mancato rispetto delle procedure dell'accordo qualora le federazioni accettino il sistema di regole. In simili ipotesi l'effettività della tenuta del sistema non sarebbe in alcun modo

---

<sup>321</sup> Trib. di Roma, ord. 20 maggio 2015, in *Boll. Adapt*, 2015, n. 20. Per una nota di commento, FERRARESI M., *Puntualizzazioni sull'ambito soggettivo di efficacia del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2015, 3, pag. 848 e segg.

<sup>322</sup> A tal riguardo, TOSI P., *L'esclusione della Fiom dalle trattative per il rinnovo del CCNL nel contesto dell'ordinamento sindacale di diritto comune*, in *Giur. It.*, 2013, 7, pag. 1604 e segg. L'A., sostiene che quand'anche negli statuti fossero rinvenibili elementi su cui fondare il conferimento alle Confederazioni, da parte delle strutture aderenti, di un potere di rappresentanza di volontà, nulla escluderebbe che in base alle norme in materia di rappresentanza, i rappresentanti sono liberi di accordarsi difformemente dalle determinazioni assunte dai rappresentanti.

<sup>323</sup> Il riferimento è anzitutto al dissenso nei confronti dell'Accordo da parte della Fiom. Sul punto LASSANDARI A., *Quando un ragionamento impeccabile è sbagliato: brevi riflessioni su di una controversia attorno al «Testo Unico sulla rappresentanza»*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 2016, 3, pag. 647 e segg.; ZAMPINI G., *Il Testo Unico del 10 gennaio 2014. Misura e certificazione della rappresentanza sindacale tra Costituzione a autonomia collettiva*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, 3, pag. 629 e segg.

garantita, poiché come statuisce la citata giurisprudenza, l'eventuale violazione delle regole contenute negli accordi interconfederali, da parte delle associazioni di categoria, può comportare conseguenze a livello meramente endoassociativo, dovendosi escludere «una qualche conseguenza a livello civilistico sull'efficacia e la validità della contrattazione» conclusa in violazione di quelle regole.

Sembra dunque facilmente comprensibile come quell'apparato sanzionatorio non sia capace di ripristinare l'effettività delle regole e come in nessun modo possa impedire una contrattazione che si sviluppi al di fuori delle stesse. Senza contare che le sanzioni endoassociative, per produrre l'effetto disincentivante di condotte che violino gli accordi, devono essere espressamente previste dagli statuti delle associazioni sindacali.

Se, come illustrato, la questione dell'efficacia soggettiva delle disposizioni del T.u. nei confronti delle Federazione aderenti alle Confederazioni che hanno sottoscritto l'accordo, ha dovuto trovare soluzione nelle decisioni dei giudici, nessuno dubbio sorge in merito alla produzione di effetti dell'accordo nei confronti delle organizzazioni sindacali né firmatarie, né aderenti allo stesso. Per queste ultime, infatti, il T.u. si configura come *res inter alios acta*. Ecco allora, come l'impossibilità di quell'accordo di produrre effetti *erga omnes*, derivante dalla sua natura di contratto di diritto comune, finisce inevitabilmente per creare due sistemi di relazioni industriali che rischiano di porsi in conflitto tra di loro.

In relazione ai titolari della contrattazione collettiva nazionale, va infatti evidenziato come, da un lato, si delinei un nuovo sistema strutturato di regole, che seleziona i soggetti legittimati a sedere al tavolo delle trattative in base alla soglia di rappresentatività del 5% e che introduce in capo alla parte datoriale un obbligo a trattare e come, dall'altro, continui a sopravvivere il sistema sindacale di fatto all'interno del quale i sindacati legittimati alla contrattazione sono

coloro che dimostrano la forza di imporsi alla controparte, presumendosi rappresentativi. Occorre, a tal riguardo, domandarsi come si configurerebbe la mancata ammissione al tavolo delle trattative di un sindacato che, pur rappresentativo, non superi la soglia 5% poiché, non sottoscrivendo o aderendo al T.u., si è sottratto al calcolo matematico della rappresentatività. Occorre dunque trovare soluzioni per un simile conflitto che inevitabilmente è destinato a concretizzarsi.

La medesima "alterità" tra sistemi può configurarsi anche in relazione all'interpretazione del concetto di «partecipazione alle trattative». Quest'ultimo costituisce, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 231 del 2013, il presupposto per la costituzione delle RSA e conseguentemente per il riconoscimento dei diritti sindacali in azienda. Tuttavia, in assenza di un intervento del legislatore in materia, il T.u. ha definito contrattualmente il suo contenuto<sup>324</sup>. Per "sindacati partecipanti" devono infatti intendersi le organizzazioni che «abbiano raggiunto il 5% della rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo».

Risulta chiaro come nell'accordo il concetto di partecipazione sia connesso al calcolo della rappresentatività. Ecco dunque che si ripropone la questione in relazione a quei sindacati che, seppur nei fatti rappresentativi, non vengono ammessi alle trattative per non aver aderito al sistema del T.u. e non aver certificato il grado di rappresentatività. Risulta facilmente comprensibile come in queste ipotesi i soggetti esclusi siano legittimanti ad adire il giudice per

---

<sup>324</sup> Sul punto criticamente, LISO F., *Libertà sindacale rappresentanza e conflitto nel «trittico» degli accordi interconfederali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2014, I, pag. 569.

cercare il contenuto alla «partecipazione» al di là e, probabilmente, in contrasto rispetto a quanto previsto dall'Accordo del 2014.

Sembra dunque potersi concludere come l'efficacia soggettiva limitata del T.u. non solo può costituire un ostacolo al raggiungimento degli obiettivi che le parti si sono prefissati, ma si può configurare anche come elemento che complica ulteriormente il quadro delle relazioni industriali italiane creando due sistemi sindacali in conflitto tra loro. E quando il conflitto tra le parti sociali per risolversi necessita dell'intervento del giudice, non può che considerarsi fallito il tentativo di quel sistema che ha cercato di autoregolarsi e di essere autosufficiente rispetto all'ordinamento statale.

#### **4. CHI HA PAURA DELLA LEGGE SINDACALE?**

Lo slancio regolativo che le parti sociali hanno dimostrato negli ultimi anni, attraverso la predisposizione di una disciplina che regola *in toto* il fenomeno sindacale, permette di comprendere come le stesse abbiano acquisito la consapevolezza del profondo cambiamento del contesto in cui le relazioni industriali oggi si sviluppano. L'unità ritrovata dell'azione delle grandi confederazioni su un tema di così grande rilevanza, dopo anni di accordi c.d. separati, costituisce una rivoluzione "copernicana" che però rischia di rimanere incompiuta se si considera la natura privatistica degli accordi e l'incertezza delle parti sociali sulla capacità di memoria giugniana<sup>325</sup> di aggregare - *rectius* mantenere aggregati - portatori di un medesimo interesse collettivo. Ci si chiede allora se per il sistema sindacale italiano siano maturi i tempi per abbandonare l'autoregolazione e valutare l'opportunità di un intervento legislativo che superi

---

<sup>325</sup> GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, op. cit. pag. 119 e segg.



quegli ostacoli che il contratto collettivo, con il corpo del contratto e l'anima della legge<sup>326</sup>, per la sua natura «ambigua<sup>327</sup>», non può di certo superare.

A tal riguardo è ben noto il destino dei molteplici disegni di legge sindacale sono giunti in parlamento, ma soprattutto è ben noto l'ultimo tentativo di regolazione legislativa arenatosi ad un passo dall'approvazione<sup>328</sup>.

Tuttavia, dal 1998, anno in cui fu presentato il d.d.l. Gasperoni, ad oggi sembra essere cambiato l'approccio della dottrina, delle parti sociali e della giurisprudenza nei confronti di un intervento eteronomo in materia sindacale.

Negli ultimi anni, infatti, tra gli studiosi non si registrano più molte voci contrarie ad una simile soluzione<sup>329</sup>. Quanto alla giurisprudenza, la Corte

---

<sup>326</sup> CARNELUTTI F., *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 1927, pag. 75.

<sup>327</sup> RUSCIANO M., *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 2009, 1, pag. 29.

<sup>328</sup> GASPERONI P., *La rappresentanza sindacale per via legislativa o negoziale?*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2002, 1, pag. 67 e segg.

<sup>329</sup> Sembra che sostengano l'utilità dell'astensione del legislatore, PESSI R., *La funzione dell'art. 39 della Costituzione*, in ZOPPOLI L. - ZOPPOLI A. - DELFINO M., (a cura di) *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, pag. 501 e segg. L'A. ritiene che «l'autonomia dell'ordinamento intersindacale vada preservata. Sino ad oggi è stata sicura presidio di un sistema di relazioni industriali dinamico e creativo [...]. La sua istituzionalizzazione ne verrebbe a comprimere l'essere genetico ed a favorire fenomeni di stanca burocratizzazione»; anche PERSIANI M., *Ancora a favore del (solo) comma 1 dell'art. 39 della Costituzione*, in ZOPPOLI L. - ZOPPOLI A. - DELFINO M., (a cura di) *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali*, op. cit., pag. 499, afferma che «se si guarda all'esperienza complessiva degli ultimi sessant'anni, si deve ritenere che, nonostante tutto l'azione sindacale, anche in assenza di una legge sindacale, ha sempre realizzato una tutela dei valori dell'uomo che lavora che, nel complesso, può essere considerata adeguata»; TIRABOSCHI M., *La legge sindacale: le ragioni del no*, in CARINCI F. (a cura di), *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Cost. n. 231/2013*, in *Adapt Labour Studies*, 2014, n. 20, pag. 165 e segg.

Costituzionale nel 2013 con sentenza n. 231<sup>330</sup>, riprendendo quanto già contenuto nella sent. n. 30 del 1990<sup>331</sup> in materia di rappresentatività dei soggetti sindacali al fine del riconoscimento dei diritti del titolo III Stat. Lav., si è espressa affermando che «compete al legislatore», individuare le soluzioni che prevedono un criterio certo per la misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali. Dunque anche i giudici costituzionali, riconoscendo la loro “incompetenza” a prestare soluzioni, invitano il legislatore ad intervenire. Il panorama più incerto riguarda invece la parti sociali che, probabilmente, sono in attesa di verificare concretamente i frutti dell’attuazione del T.u. sulla rappresentanza. Tuttavia, il quadro complessivo sull’applicazione di quest’ultimo non lascia ben sperare. A tal riguardo si pensi infatti ai soggetti

---

<sup>330</sup> Corte Cost., 23 luglio 2013, n. 231, in *Giust. Cost.*, 2013, 4, pag. 3417 con nota di ROMAGNOLI U.; ALGOSTINO A., PESSI R.; tra gli sterminati contributi si permette di rimandare alle opere collettanee che hanno analizzato e interpretato i contenuti della sentenza, CARINCI F. (a cura di), *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte Cost. n. 231/2013*, in *Adapt Labour Studies*, 2014, n. 20, pag. 165 e segg.; in ZOPPOLI L. - ZOPPOLI A. - DELFINO M., (a cura di) *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014.

<sup>331</sup> Corte Cost., 26 gennaio 1990, n. 30, in *Foro it.*, 1992, I, col. 30 e segg. in cui si legge che è necessario «dettare nuove regole idonee ad inverare, nella mutata situazione, i principi di libertà e di pluralismo sindacale additati dal primo comma dell'art. 39 Cost. prevedendo strumenti di verifica dell'effettiva rappresentatività delle associazioni», precisando, però, che «non spetta a questa Corte individuare gli indici di rappresentatività, i modi di verifica del consenso, l'ambito in cui questa deve essere effettuata, i criteri di proporzionalità della rappresentanza e gli strumenti di salvaguardia degli obiettivi solidaristici ed egualitari propri del sindacato; ma essa non può mancare di segnalare che l'apprestamento di tali nuove regole - ispirate alla valorizzazione dell'effettivo consenso come metro di democrazia anche nell'ambito dei rapporti tra lavoratori e sindacato - è ormai necessario per garantire una più piena attuazione, in materia, dei principi costituzionali».

incaricati di certificare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali. Il riferimento è anzitutto alla convenzione Inps che è stata sottoscritta dopo più di un anno dall'accordo del 2014, nonché all'incerto destino del Cnel<sup>332</sup>. Ed è probabilmente alla luce di quanto illustrato che non meraviglia la decisione della CGIL di prevedere, all'interno della più ampia proposta legislativa della «Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori<sup>333</sup>», un titolo II dedicato all'attuazione dell'art. 39 Cost..

Tuttavia, a prescindere dalle scelte di detta confederazione, è un'altra l'osservazione che merita attenzione. Si ritiene, infatti, che i sindacati avendo accettato, con il "trittico" degli accordi collettivi, i "tabù" del controllo numerico degli iscritti, nonché dell'unitarietà del processo negoziale con rappresentanza proporzionale, non avrebbero più motivo di "aver paura" dell'intervento del legislatore<sup>334</sup>.

Certo, un paura è ancora legittima. Questa però non attiene all'*an* della futura legge sindacale, quanto al *quomodo* soprattutto dinanzi a quella ingombrante disposizione, qual è l'art. 39 Cost.

---

<sup>332</sup> Il riferimento è alla riforma costituzionale proposta dal Governo Renzi, approvata dalle camere a maggioranza assoluta e sottoposta a referendum popolare il 4 dicembre 2016 che prevede l'abolizione del CNEL. Sull'argomento, ROSSI E., *Il CNEL sia soppresso...a meno che...!*, in *Quad. Cost.*, 2, pag. 402 e segg.; TROILO S., *In vista del referendum d'autunno: piccolo vademecum delle riforme costituzionali*, in *Iustitia*, 2016, pag. 337 e segg.

<sup>333</sup> Testo consultabile su [www.cartacgil.it](http://www.cartacgil.it)

<sup>334</sup> NAPOLI M., *Cosa significa attuare l'art. 39 della Costituzione, oggi*, in ZOPPOLI L. - ZOPPOLI A. - DELFINO M., (a cura di) *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali*, op. cit., pag. 494. Secondo l'A. «Che i sindacati abbiano paura dello Stato oggi è semplicemente ridicolo, anche perché lo dicono espressamente essi stessi con il linguaggio degli accordi».

#### 4.1. L'OSTACOLO SUPERABILE DELLA SECONDA PARTE DELL'ART. 39 COST.

Per superare l'ostacolo dell'art. 39 Cost. si ritiene possibile recuperare la lezione di D'Antona M. contenuta nel saggio «Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi<sup>335</sup>», in cui l'A. offre una lettura evolutiva della norma fondata su principi. L'operazione condotta dal Maestro è quella di separare, nella seconda parte dell'art. 39, le norme di dettaglio dal nucleo di principi di organizzazione del pluralismo che costituiscono il «nocciolo duro» della disposizione.

Con riguardo al co. 2 dell'art. 39, è la prescrizione della forma associativa<sup>336</sup>, ai fini della selezione dei soggetti legittimati alla contrattazione collettiva *erga omnes*, a costituire la disposizione di principio estraibile dalla norma di dettaglio che prevede la registrazione e l'acquisizione della personalità giuridica. Norma di principio che comporta, conseguentemente, l'esclusione dalla contrattazione dei soggetti non organizzati in forme associative o che agiscono in forma spontanea<sup>337</sup>.

Quanto al requisito della democraticità dei sindacati formalizzato nei relativi statuti, l'A. sostiene che la finalità di detta previsione non sia l'esclusione di forme associative antidemocratiche, quanto la garanzia di un'apertura del sistema della rappresentanza associativa anche verso i lavoratori non iscritti<sup>338</sup>.

Passando poi a considerare la procedura prescritta per la stipulazione dei contratti collettivi con efficacia *erga omnes*, viene sottolineato come i principi da essa estraibili siano quello maggioritario e quello proporzionale. Alla luce di

---

<sup>335</sup> D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, pag. 665 e segg. Per un commento al saggio, CARUSO B., *Nella bottega del maestro: «il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi»*, (*sapere, tecnica e intuizione nella costruzione di un saggio*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, 1, pag. 53 e segg.

<sup>336</sup> Con proprio statuto ed una soggettività corrispondente alla forma giuridica.

<sup>337</sup> D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, op. cit., pag. 690.

<sup>338</sup> D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, op. cit. pag. 690.

quanto detto, dunque, la norma, lungi dal richiedere la formazione di un organo comune ai fini della trattative, prescrive, da un lato, che il consenso ai fini della contrattazione venga valutato unitariamente e, dall'altro, che ciascun sindacato, nell'espressione di quel consenso, conti in proporzione al suo seguito effettivo. Seguito che, secondo l'Autore, deve oggi tener conto anche dell'apertura democratica del sistema di rappresentanza associativa alle procedure elettorali e, dunque, essere "calcolato" non più solo in relazione agli iscritti, ma anche ai consensi espressi dai non iscritti attraverso il voto<sup>339</sup>.

L'ultimo ostacolo, costituito dalla categoria ontologica all'interno della quale il contratto collettivo produce i suoi effetti, viene superato dall'A. attraverso il ricorso alla libertà sindacale, nonché al principio consensualistico. Sarebbero quindi gli attori collettivi, attraverso il libero processo di riconoscimento, a pre-determinare l'ambito di applicazione del contratto<sup>340</sup>.

Ed è dunque anche attraverso il prisma dei principi contenuti nell'art. 39 Cost. che meritano di essere vagliati i futuri interventi del legislatore in materia di contrattazione collettiva.

#### **4.2. PER UN INTERVENTO LEGGERO CHE GIOVI DELLE PREVENTIVE INTESA TRA LE PARTI SOCIALI.**

Nel 2009, Rusciano M. chiudeva il suo saggio *La metamorfosi del contratto collettivo*<sup>341</sup>, sostenendo che «è inutile dire che la certezza del diritto trarrebbe grande vantaggio da un esplicito intervento del legislatore intorno all'efficacia del contratto collettivo e al funzionamento della rappresentanza sindacale» e proponendo un «intervento leggero, che potrebbe giovare delle intese

---

<sup>339</sup> D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, op. cit., pag. 690-691.

<sup>340</sup> D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, op. cit., pag.691-692.

<sup>341</sup> RUSCIANO M., *La metamorfosi del contratto collettivo*, op. cit., pag. 61.

preventive tra le stesse parti sociali: le quali proprio in questo periodo, stanno discutendo la revisione complessiva del modello di contrattazione».

Dall'anno in cui Rusciano M. scriveva ad oggi si può affermare che la revisione del modello di contrattazione collettiva, ad opera delle parti sociali, si sia conclusa e sia culminata nel T.u. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Probabilmente al tempo l'A. non poteva immaginare che le stesse avrebbero predisposto una così completa disciplina che regola i soggetti, i contratti collettivi ed il conflitto. Ed è proprio in considerazione del contenuto degli ultimi accordi collettivi che oggi quell'«l'intervento che giovi delle preventive intese tra le parti sociali», forse potrebbe non essere più connotato dall'attributo della leggerezza. Ma, al di là di quest'ultimo profilo, ciò che è importante sottolineare è la convinzione dell'A. in merito alla necessità di guardare all'ordinamento sindacale per un possibile intervento del legislatore in materia sindacale. Ed è alla luce di queste considerazioni che si è deciso di passare in rassegna tre progetti di legge sindacale collegati tra loro da un *fil rouge*, cioè il recepimento, con gli opportuni adattamenti, del contenuto del T.u. sulla Rappresentanza.

#### **4.3. LE PROPOSTE DI LEGGE SINDACALE DELLA RIVISTA «DIRITTI, LAVORI, MERCATI», DELLA CGIL E DEL «GRUPPO FRECCIAROSSA».**

##### **4.3.1. RIFLESSIONI INTRODUTTIVE.**

Prima di passare in rassegna ai contenuti delle tre proposte di legge, si ritiene di dover precisare come queste ultime si inseriscano nella struttura del lavoro di ricerca fin qui condotto. Anzitutto, ognuno dei tre progetti si configura come manifestazione della necessità del nostro sistema di avere regole certe, a cui corrisponde un modello di contrattazione collettiva organizzato e stabile. E sono proprio la necessità di stabilità e certezza che ci hanno condotti ad interrogarsi sull'utilità di una teoria della titolarità del diritto di sciopero come

espediente per supplire, in parte, all'assenza del legislatore in materia sindacale. Tuttavia detta questione è diventata secondaria, poiché, cambiando prospettiva e spostandosi dal governo del conflitto durante il contratto alla regolazione di quest'ultimo, ci si è chiesti quali strumenti potessero efficacemente porsi a garanzia della stabilità degli accordi. Anche alla luce delle attuali dinamiche delle relazioni industriali, la risposta è stata individuata nell'intervento del legislatore. Un intervento atteso da anni, ma che probabilmente oggi potrebbe contare su presupposti diversi. Il riferimento è al contenuto delle intese collettive degli ultimi anni, confluite nel Testo Unico sulla rappresentanza. Ed è questo il primo elemento che accomuna i progetti di legge selezionati. Le tre proposte, infatti, recepiscono il lavoro delle parti sociali e su questo sviluppano il modello. Ma è anche un altro l'elemento che necessariamente condividono: il confronto con l'art. 39 Cost. Confronto a cui i proponenti dei disegni sembrano pronti e che potrebbe spiegarsi laddove si ritenga che la norma abbia smesso di evocare reminiscenze corporativiste.

#### **4.3.2. PROPOSTA DI LEGGE DELLA RIVISTA «DIRITTI LAVORI MERCATI».**

La proposta di legge recante la «Disciplina delle relazioni sindacali, della contrattazione collettiva e della partecipazione dei lavoratori» è il risultato del lavoro di ricerca del gruppo di studiosi impegnati nella rivista «Diritti lavori mercati»<sup>342</sup>. I proponenti, nella guida alla lettura, precisano anzitutto come la principale scelta sia quella di non eludere i vincoli dell'art. 39 Cost. e di ritenere rispettati i principi in esso contenuti, attraverso un'adeguata verifica della rappresentatività dei soggetti contraenti, nonché della democraticità attraverso cui viene conferita la rappresentanza. Nessun rilievo sostanziale viene invece

---

<sup>342</sup> Il testo e l'annessa guida alla lettura sono stati pubblicati in *Dir. Lav. Merc.*, 2014, 1, pag. 156 e segg., anche in ZOPPOLI L. - ZOPPOLI A. - DELFINO M., (a cura di) *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali*, op. cit., pag. 539 e segg.

dato alla previsione costituzionale della registrazione dei sindacati che non assurgerebbe a principio, ma a «pura formalità».

Quanto alla verifica della rappresentatività, la proposta, riproducendo il contenuto del T.u., prevede che alle trattative per la stipulazione del contratto collettivo nazionale abbiano accesso le associazioni sindacali che, nell'ambito di applicazione del contratto, superino la soglia del 5% di rappresentatività, intesa quale media tra iscritti e voti. Particolare attenzione merita l'introduzione della misura della rappresentatività anche nei confronti delle associazioni datoriali. Quest'ultima, però, al fine dell'efficacia generale dei contratti collettivi nazionali viene presunta, salvo nei casi di cui si dirà.

Il compito della determinazione dell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali viene affidato al livello interconfederale e, in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, ad una Commissione di nove esperti indipendenti composta e nominata dal Presidente della Repubblica su proposta del Presidente della Camera dei Deputati. Si tratta, però, di una regolazione solo provvisoria, poiché, come precisato, la decisione può essere sostituita in ogni momento dai citati accordi interconfederali<sup>343</sup>. Siffatta scelta viene motivata, da un lato, attraverso la necessità e l'imprescindibilità di determinare l'ambito di efficacia contrattuale e, dall'altro, dalla volontà di rifiutare un concetto ontologico di categoria che aveva portato a considerare l'art. 39 Cost. come un retaggio dell'ordinamento corporativo e dunque una norma «sbagliata<sup>344</sup>».

Quanto agli effetti della contrattazione collettiva nazionale, l'efficacia generale viene garantita attraverso l'imposizione, in capo ai datori di lavoro, di un obbligo a garantire ai propri dipendenti trattamenti non inferiori a quelli

---

<sup>343</sup> Art. 3, co. 4. In relazione alla rappresentatività delle Confederazioni, art. 1, co. 7.

<sup>344</sup> MANCINI F., *Libertà sindacale e contratto collettivo «erga omnes»*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1963, pag. 572.



previsti nel contratto collettivo. Obbligo che sorge se l'ipotesi di contratto è sottoscritta da associazioni sindacali che, nell'ambito di applicazione del contratto, hanno una rappresentatività superiore al 50% e da associazioni datoriali rappresentative. Occorre qui soffermarsi per sottolineare l'importanza della scelta operata in relazione alla rilevanza della rappresentatività anche datoriale. Nonostante le necessità pratiche impongano di adottare un sistema misto, in cui la presunzione della rappresentatività si alterna a procedure di verifica della stessa da attivare su richiesta, si ritiene infatti apprezzabile il tentativo di promuovere processi di responsabilizzazione e di aggregazione anche sul versante datoriale. Si legge a tal riguardo che la rappresentatività datoriale si presume qualora, entro sessanta giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo, non venga inoltrata una richiesta di verifica della stessa da parte di altre associazioni datoriali rappresentative<sup>345</sup>.

Va osservato come, come al di là della volontà dei proponenti di rispettare il dettato Costituzionale, il rapporto della proposta di legge con l'art. 39 Cost. debba essere verificato in relazione alle norme sull'efficacia del contratto collettivo nazionale. Ci si chiede dunque se l'utilizzo del parametro elettorale, oltre a quello degli iscritti, possa costituire una violazione del co. 4. A tal riguardo, si ritiene come nessuna violazione del dettato costituzionale sia configurabile. Alla luce di una interpretazione evolutiva dell'art. 39, infatti, il

---

<sup>345</sup> Secondo l'art. 3, co. 2 le organizzazioni datoriali legittimate alla richiesta della verifica della rappresentatività devono rappresentare almeno il 20% delle imprese ricomprese nel campo di applicazione del contratto collettivo nazionale e occupare almeno il 30% dei lavoratori nel medesimo ambito. Viene istituito presso il ministero del lavoro un ufficio per il deposito degli statuti delle associazioni datoriali e della documentazione sulla relativa consistenza associativa (co. 3).

dato elettorale ben può essere letto alla stregua di un'estensione degli effetti della democrazia sindacale prevista dal co. 3 del medesimo art. 39.<sup>346</sup>

Proprio con volontà di dare attuazione al co. 3 dell'art. 39 della Cost. attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, la proposta di legge risulta debitrice delle disposizioni del T.u. Sul punto, si prevede infatti che entro sessanta giorni successivi alla sottoscrizione, l'ipotesi di contratto debba essere sottoposta alla consultazione tra i lavoratori destinatari del contratto ed è approvata a maggioranza assoluta dei votanti<sup>347</sup>.

Passando all'analisi del contratto aziendale, in relazione all'efficacia generale, si prevede anche qui che la stessa sia garantita attraverso l'obbligo del datore di lavoro di applicare ai propri dipendenti trattamenti non inferiori rispetto a quelli contenuti nel contratto collettivo. Nei casi di presenza di Rsu il contratto ha efficacia *erga omnes* se approvato dalla maggioranza dei componenti della stessa. Si osserva dunque come in relazione ai contratti sottoscritti dalle Rsu nessuna novità venga introdotta rispetto a quanto previsto dal T.u. Particolare attenzione merita, invece, il procedimento di approvazione del contratto qualora in azienda ci siano Rsa. In tali ipotesi, infatti, il contratto aziendale viene sottoscritto da un organismo unitario, composto dai delegati delle rappresentanze sindacali aziendali, ripartiti sulla base del numero degli iscritti al sindacato di riferimento<sup>348</sup>. Alla luce di quanto illustrato, sembra dunque potersi affermare come sia proprio in detta previsione che il co. 4 della dell'art. 39 Cost., trova "esatta" attuazione

---

<sup>346</sup> D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, pag. 690-691; CARUSO B., *Per un intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale: se non ora quando!*, in ZOPPOLI A. - ZOPPOLI L. - DELFINO M. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema delle relazioni sindacali*, op. cit., pag. 462.

<sup>347</sup> Art. 3, co. 1, lett. b).

<sup>348</sup> Art. 4, co. 2.

Quanto al coinvolgimento dei lavoratori per l'approvazione del contratto, quest'ultimo viene garantito anche a livello aziendale. A tal riguardo, sono due i punti da porre in evidenza. Se, da un lato, infatti, il ricorso allo strumento di democrazia diretta viene depotenziato, risultando solo eventuale e subordinato alla richiesta da parte almeno di un'organizzazione sindacale con gli stessi requisiti previsti dal T.u., dall'altro, lo stesso trova una nuova legittimazione, poiché anche per il contratto aziendale sottoscritto dalle Rsu è prevista la votazione dei lavoratori. Quanto alle soglie previste per la validità della consultazione si rinvergono i medesimi contenuti delle intese collettive degli ultimi anni<sup>349</sup>. Diversamente da quanto previsto da queste ultime, però, nella proposta in commento trova una minuziosa e formalizzata disciplina anche il contratto territoriale. Si prevede infatti che i soggetti legittimati alla contrattazione siano costituiti attraverso un provvedimento della Direzione Territoriale del Ministero del Lavoro. Per i lavoratori, la titolarità della contrattazione è riconosciuta ad un organismo che rappresenta le organizzazioni sindacali con i requisiti necessari per la partecipazione alle trattative dei contratti nazionali applicati nelle imprese rientranti nel campo di applicazione del contratto nazionale; quanto ai datori di lavoro, invece, l'organismo è costituito dai rappresentanti designati da tutte le imprese che manifestano l'interesse all'applicazione del contratto territoriale<sup>350</sup>. Anche a livello territoriali si rinviene una trasposizione del co. 4 dell'art. 39 Cost. Nell'organismo unitario sindacale le organizzazioni sono infatti rappresentate in proporzione ai propri iscritti. Quanto all'organismo dei datori si prevede che le imprese designino un numero di rappresentanti proporzionale al proprio

---

<sup>349</sup> Art. 4, co. 2.

<sup>350</sup> Art. 4, co. 3.

peso calcolato, tenendo conto non solo del numero dei dipendenti, ma anche «in egual misura» della media del fatturato degli ultimi tre anni<sup>351</sup>.

Il coinvolgimento dei lavoratori attraverso il ricorso al *referendum* è a livello territoriale non più facoltativo, ma necessario. L'efficacia del contratto territoriale è infatti subordinata alla votazione dei lavoratori qualora la decisione di sottoscrivere l'accordo «sia stata assunta dall'organismo di rappresentanza con maggioranza inferiore a due terzi dei suoi componenti». Tuttavia, l'aspetto maggiormente innovativo in relazione al ricorso a strumenti di democrazia diretta risulta essere la sottoposizione dell'ipotesi di accordo all'approvazione da parte delle imprese. Il *referendum* viene infatti svolto tra le imprese incluse nell'ambito di applicazione del contratto territoriale, qualora il 20% delle stesse che occupa il 30% dei lavoratori interessati ne faccia richiesta<sup>352</sup>.

Dall'analisi fin qui condotta sembra possibile affermare che la costituzionalità della proposta, in relazione all'art. 39 Cost., sia subordinata ad una lettura evolutiva di quella norma che, andando al di là del dato testuale, riesca ad estrarne i principi. Solo attraverso l'accoglimento di una siffatta interpretazione, infatti, il requisito della registrazione delle associazioni, cederebbe il passo alla rilevanza della sola forma associativa dei soggetti che sottoscrivono i contratti. Allo stesso modo troverebbe legittimità costituzionale la misurazione della democraticità dei soggetti sindacali attraverso la previsione di strumenti che garantiscono la democratizzazione della rappresentanza e non più in relazione al contenuto degli statuti<sup>353</sup>. Applicando i risultati del modello interpretativo illustrato, l'efficacia generale dei tre livelli della contrattazione si configura come attuazione del modello previsto dal co. 4 dell'art. 39 Cost. Modello a cui il

---

<sup>351</sup> Art. 4, co. 4.

<sup>352</sup> Art. 4, co. 7.

<sup>353</sup> D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, op. cit. , pag. 690-691.

contratto collettivo nazionale si conforma in considerazione del fatto che la combinazione del dato degli iscritti con quello dei voti comporta una maggior democratizzazione della rappresentanza, in attuazione del co. 3 della medesima norma. La lettura per principi dell'art. 39 Cost. permette di ricondurre anche il coinvolgimento dei lavoratori, attraverso gli strumenti di democrazia diretta, a tutti i livelli contrattuali, al co. 3 di quell'articolo, corroborando ulteriormente il principio di democraticità. Nessun adattamento, invece, ai principi del disposto costituzionale, viene richiesto per il livello aziendale e territoriale, essendo previsti organismi che rappresentano i soggetti in relazione al numero degli iscritti.

Terminata l'analisi delle norme sulla contrattazione occorre concentrare l'attenzione sulla disposizione in materia di conflitto. A tal riguardo viene riconosciuto ai contratti collettivi con efficacia generale, la *possibilità* di prevedere regole per l'esercizio del diritto di sciopero. Sul punto va sottolineato come il disegno privilegia la piena autonomia delle parti che trova senz'altro legittimazione nella rappresentatività, nonché nella democraticità degli agenti contrattuali garantite dalle procedure previste per la formazione del consenso. Alla luce di queste considerazioni si spiega anche la riserva di competenza in materia di sciopero al livello nazionale. È infatti solo in relazione a detto livello contrattuale che il coinvolgimento dei lavoratori è obbligatorio. Va senz'altro sottolineato come la proposta in commento, rispettosa dell'autonomia sindacale dei soggetti stipulanti, anche in materia di sciopero, affida agli stessi il compito di «graduare» la stabilità degli accordi. Si prevede, infatti, che le limitazioni all'esercizio del diritto di sciopero possano avere come destinatari le rappresentanze sindacali aziendali, le associazioni sindacali, nonché ogni altra organizzazione collettiva dei lavoratori. Occorre infatti approfondire il significato dell'espressione «ogni altra organizzazione collettiva dei lavoratori».

Dietro quest'ultima sembra intravedersi la volontà di vincolare alle norme sul conflitto anche i lavoratori, laddove per organizzazione collettiva dei lavoratori può ben intendersi un gruppo spontaneo di lavoratori. Seppur libere di decidere sull'*an* dell'introduzione di siffatte clausole, senza alcuna ingerenza del legislatore sulla relativa autonomia, le parti ben potrebbero, a nostro avviso, introdurre nella contrattazione collettiva clausole che, durante la vigenza del contratto, limitino anche nei confronti di gruppi spontanei di lavoratori l'esercizio del diritto di sciopero finalizzato a contestare i risultati raggiunti con gli accordi. E come si configurerebbero dette disposizioni se non come uno strumento per garantire la stabilità degli accordi, bypassando la questione della titolarità del diritto di sciopero?

#### **4.3.3. LA PROPOSTA DELLA CGIL CONTENUTA NELLA «CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO».**

Nel 2016 la CGIL si fa promotrice di un ambizioso progetto. Quello cioè di proporre un «nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori» che disciplini interamente la materia del lavoro. Ed è all'interno di detta proposta che, al titolo II rubricato «disciplina attuativa degli art. 39 e 46 della Costituzione», trova spazio anche la regolazione della materia sindacale. Prima di iniziare l'analisi delle disposizioni, occorre evidenziare il significato giuridico e politico assunto dalla proposta. Dal punto di vista giuridico, è certamente significativo il fatto che, a distanza di due anni dalla sottoscrizione del T.u., una delle tra grandi confederazioni firmataria di quell'intesa decida di promuovere l'intervento del legislatore. Si potrebbe da un lato affermare che lo slancio regolativo costituisca probabilmente la conseguenza della consapevolezza dei limiti di efficacia dell'accordo del 2014, del quale però si vogliono recuperare i contenuti. Quanto all'aspetto politico, va sottolineato come la presentazione della proposta è il risultato di una lunga e diffusa consultazione dei lavoratori

che sono stati direttamente chiamati ad esprimersi sul progetto. Emerge dunque la volontà della Confederazione di recuperare il rapporto con la base non solo degli iscritti.

Analizzando il contenuto del progetto, va anzitutto sottolineato come l'obiettivo espresso delle disposizioni sia quello dell'attuazione dell'art. 39 Cost. Si legge infatti, all'art. 27 che apre il titolo II, come «Le disposizioni della Presente parte prima sono intese a dare attuazione all'art. 39, co. 2, 3, 4, della Costituzione». Ecco che, coerentemente e in applicazione del co. 2 di quella norma, si prevede l'istituzione di una Commissione<sup>354</sup> per la registrazione delle associazioni sindacali e dei datori di lavoro.

I co. 2 e 3 del dispositivo Costituzionale, trovano attuazione nell'art. 29, laddove si prevede che alla registrazione presso gli uffici della Commissione consegue l'acquisizione della personalità giuridica, a condizione che gli statuti o gli atti costitutivi delle associazioni osservino determinati «requisiti di democraticità»<sup>355</sup>. Si pone dunque la questione della natura e dell'estensione del potere di controllo riconosciuto alla Commissione al fine della negazione della registrazione per assenza del requisito della democraticità. Alla Commissione è altresì affidato il compito della certificazione della rappresentatività dei soggetti sindacali e datoriali. Quanto alla rappresentatività sindacale, quest'ultima viene

---

<sup>354</sup> La commissione è composta da cinque componenti nominati con decreto del Presidente della Repubblica tra professori universitari, su designazione, per quattro componenti su cinque delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e datori più rappresentative. Il quinto componente, presidente della Commissione, è un magistrato di Cassazione ed è designato di comune accordo dai quattro componenti nominati o nominato dal Presidente della Repubblica (art. 28, c. 1).

<sup>355</sup> Il riferimento è al coinvolgimento degli associati e metodo collegiale nell'assunzione di decisioni concernenti la vita associativa; elettività delle cariche associative inerenti all'esercizio delle funzioni sindacali; libertà incondizionata di recesso dell'associato, con effetto immediato; previsione di organismi associativi per la soluzione di controversie interne (Art. 29, co. 3).

calcolata come media ponderata tra il dato associativo e quello elettivo<sup>356</sup>. Al fine del calcolo della rappresentatività dei datori di lavoro, rileva invece la media semplice tra la percentuale degli iscritti, sulla totalità degli iscritti, e la percentuale dei dipendenti delle imprese iscritte, sulla totalità delle dei dipendenti delle imprese iscritte. Come nel progetto di «Diritti Lavori Mercati», anche in quello della CGIL è la contrattazione confederale<sup>357</sup> a predefinire l'ambito ed i livelli in cui si calcola la rappresentatività, quindi il "perimetro" all'interno del quale la contrattazione produce i suoi effetti generali. Anche con riguardo a tale proposta, viene dunque allontanato il timore che «la categoria, è il *prius*, il sindacato è il *posterius*<sup>358</sup>».

Riproducendo le disposizioni dell'accordo del 2014, al fine dell'accesso alle trattative, il progetto richiede che le organizzazioni sindacali abbiano, nell'ambito e nel livello di contrattazione di riferimento, una rappresentatività pari al 5%. La medesima soglia viene prevista anche per le organizzazioni dei datori di lavoro.

Si evidenzia così la differenza rispetto alla soluzione predisposta nel progetto di «Diritti Lavori Mercati» in cui l'accertamento della rappresentatività del lato datoriale viene presunta fino ad un eventuale richiesta di accertamento.

La disciplina dell'efficacia generale dei contratti collettivi è contenuta nell'art. 37 del progetto. A tal riguardo, nessuna novità viene introdotta in relazione alla contrattazione aziendale in cui sono coinvolte le Rsu. L'efficacia nei confronti di

---

<sup>356</sup> Quanto al dato associativo è l'Inps che comunica alla Commissione i dati relativi ai contributi associativi dei lavoratori, mentre per il dato elettivo i risultati delle elezioni delle Rsu vengono comunicati dai datori di lavoro direttamente alla Commissione (art. 30, co. 2 e art. 32 c. 1).

<sup>357</sup> In considerazione dell'importanza di una simile competenza, il progetto richiede che gli accordi confederali siano approvati con l'accordo di soggetti che sia dal lato datoriale che da quello dei lavoratori vantino di una rappresentatività pari al 60% (art. 33).

<sup>358</sup> MANCINI F., *Libertà sindacale e contratto collettivo «erga omnes»*, op. cit., pag. 582.



tutti i lavoratori si produce, infatti, in caso di approvazione del contratto a maggioranza dei componenti della rappresentanza. Merita, invece, particolare attenzione la soluzione proposta per il contratto sottoscritto da Rsa. L'articolo prevede infatti che quel «contratto ad efficacia generale è validamente stipulato in quanto tale qualora le associazioni sindacali registrate cui fanno capo le Rsa raggiungano [...] complessivamente una rappresentatività pari almeno al 51%<sup>359</sup>». Si introduce, così, uno strumento finalizzato a disincentivare il ricorso ai meri rapporti di forza nei negoziati. Si ritiene infatti come nella singola azienda il calcolo delle deleghe potrebbe portare a risultati ben diversi rispetto a quelli ottenuti attraverso una proiezione esterna del dato ponderato<sup>360</sup>.

Per gli altri livelli e ambiti contrattuali, l'efficacia generale è subordinata all'adesione all'ipotesi di accordo da parte di associazioni sindacali che complessivamente raggiungano una rappresentatività pari al 51%. La medesima percentuale è altresì richiesta «dal lato» dei datori di lavoro<sup>361</sup>.

Con l'obiettivo di valorizzare la contrattazione collettiva<sup>362</sup> evitando fughe dei datori di lavoro dal sistema e in controtendenza rispetto alla logica dei rapporti di forza quale presupposto dell'attività contrattuale, la proposta introduce un obbligo per la parte datoriale di contrattare nei casi in cui la richiesta di avviare le trattative provenga da associazioni con un certa soglia di rappresentatività<sup>363</sup>. All'obbligo di avviare le trattative corrisponde la configurabilità di un eventuale

---

<sup>359</sup> Art. 37, c. 1.

<sup>360</sup> LECCESE V., *Intervento*, in Convegno Roma, 13 aprile 2016, *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione*.

<sup>361</sup> Art. 37, c. 2 e c. 4.

<sup>362</sup> ZOPPOLI A., *Intervento*, in Convegno Roma, 13 aprile 2016, *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione*. L'A. ritiene che sul punto la proposta sia andata oltre il disegno del Costituente con l'«intento di porre al centro della scena il nuovo potere collettivo-sindacale».

<sup>363</sup> Per il livello aziendale le soglie sono indicate nell'art. 36 c. 1 e 4; per gli altri livelli ed ambito il riferimento è il c. 2 del medesimo articolo.

rifiuto come condotta antisindacale *ex art. 28 Stat. Lav.* Va in ogni caso precisato che il contenuto dell'obbligo è limitato alla contrattazione e non al raggiungimento dell'accordo. In caso contrario infatti sarebbe evidente la violazione della libertà sindacale garantita dal c. 1 dell'art. 39.

Anche il progetto della Cgil prevede un cospicuo coinvolgimento dei lavoratori attraverso lo strumento di democrazia diretta del *referendum*. Ad ogni livello contrattuale la sottoposizione alla votazione dei lavoratori costituisce, infatti, elemento di validità dei contratti con efficacia generale<sup>364</sup>.

Come nella proposta «Diritti Lavori Mercati» e diversamente da quanto disciplinato nell'accordo del 2014, sono sottoposti a consultazione referendaria non solo i contratti sottoscritti da Rsa, ma anche quelli conclusi da Rsu. Tuttavia, rispetto a quel progetto, nella proposta in commento il ricorso allo strumento referendario è obbligatorio e non solamente eventuale. Quanto alle norme tecniche circa la votazione, si prevede che per la validità della stessa sia necessaria la partecipazione del 50% dei lavoratori aventi diritto al voto e che, per la produzione dell'efficacia generale, l'accordo deve essere approvato a maggioranza. Nessuna previsione ha ad oggetto il *quorum* e le percentuali per l'approvazione in relazione agli accordi diversi dal livello aziendale, poiché la proposta ne affida la determinazione agli accordi interconfederali o nazionali approvati da soggetti che complessivamente raggiungono una soglia di rappresentatività del 60%. Alla medesima *ratio* della partecipazione dei lavoratori è riconducibile la previsione di un "doppio" livello di consultazione, con riguardo cioè non più solo ai contratti, ma anche alle piattaforme.

Se quello descritto è l'impianto della proposta, si ritiene di dovere precisare come il rapporto "conflittuale" con l'art. 39 potrebbe configurarsi solo in relazione alla rilevanza del dato elettivo al fine del calcolo della

---

<sup>364</sup> Art. 37 co. 3.

rappresentatività. Ma è ancora una volta recuperando quell'interpretazione evolutiva a cui più volte si è fatto riferimento<sup>365</sup> che parrebbe superabile l'ostacolo costituito dal co. 4. della disposizione costituzionale.

A chiusura dell'analisi della proposta di legge, non può non essere messa in evidenza l'assenza di disposizioni in materia di esercizio del diritto di sciopero che a nostro avviso si configura come una lacuna del sistema, la quale rischia di compromettere l'obiettivo di stabilizzazione delle relazioni industriali che il progetto della CGIL si propone di raggiungere.

#### **4.3.4. LA PROPOSTA DI LEGGE SINDACALE DEL «GRUPPO FRECCIAROSSA».**

La proposta di legge sindacale del «Gruppo Frecciarossa», come precisato nell'*incipit* delle «Linee guida alla Proposta<sup>366</sup>», si presenta come il frutto del lavoro di «giuslavoristi di diversa generazione, formazione ed estrazione culturale», convinti della necessità di «un intervento legislativo che si ponga a supporto e razionalizzazione dei recenti accordi interconfederali in materia di rappresentatività ed efficacia soggettiva degli accordi aziendali».

Appare dunque chiaro come il progetto si proponga di realizzare «ciò che le intese sindacali non sono in grado di generare senza il supporto della legge, vale a dire l'efficacia *erga omnes* del contratto aziendale».

L'impianto normativo, secondo i proponenti, non si pone in contrasto con l'art. 39 Cost. La compatibilità risulta fondata sull'idea che quella norma prevede un modello di contrattazione nazionale e non può dunque riferirsi al contratto aziendale.

---

<sup>365</sup> D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, op. cit., pag. 560 - 561.

<sup>366</sup> Per il testo e le «Linee Guida di una proposta di "legge sindacale", *Riv. It. Dir. Lav.*, 2015, III, pag. 205 e segg.

Va però osservato che nonostante gli obiettivi circa la contrattazione aziendale, il progetto interviene in modo incisivo anche sulla contrattazione nazionale al fine di individuare i requisiti dei contratti chiamati ad integrare o derogare il contenuto della legge. Recependo le indicazioni del T.u., viene previsto, per le organizzazioni dei lavoratori, la certificazione della rappresentatività, calcolata come media del dato associativo ed elettivo. Va qui sottolineato che, escludendosi l'efficacia generale del contratto collettivo nazionale, non è necessaria la pre-determinazione della "categoria", cioè l'individuazione dell'ambito di applicazione del contratto all'interno della quale misurare la rappresentatività dei soggetti. Si legge infatti<sup>367</sup> che quell'operazione è effettuata con riferimento ai datori di lavoro che applicano il medesimo contratto collettivo. Ai fini della certezza dell'individuazione dell'ambito di misurazione della rappresentatività, il progetto prevede un «censimento» dei contratti collettivi, attraverso l'attribuzione ad ognuno di essi di un codice identificativo ad opera del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. È lo stesso Ministero a certificare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali, rendendone pubblici i risultati.

Come nel T.u., anche nella proposta del gruppo «Frecciarossa», la soglia di rappresentatività che legittima le associazioni a sedersi al tavolo delle trattative è costituita dal 5%<sup>368</sup>. Tuttavia, in coerenza con l'obiettivo della proposta, all'approvazione dei contratti da parte di associazioni che complessivamente hanno una rappresentatività maggiore al 50%<sup>369</sup> nell'ambito di applicazione del

---

<sup>367</sup> Art. 5, c. 1.

<sup>368</sup> Art. 7.

<sup>369</sup> A tal riguardo, come sottolineato, LECCESE V., *Intervento*, in Convegno Roma, 13 aprile 2016, *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione*, in «vista dell'obiettivo di selezionare in modo adeguato coloro cui è affidato il compito di sottoscrivere contratti collettivi nazionali idonei a produrre effetti integrativi o derogatori rispetto alla legge», l'art. 9, co. 1 richiede ai sottoscrittori oltre alla rappresentatività del 50% l'adesione a

contratto, non consegue l'efficacia generale degli accordi. La sottoscrizione con detti requisiti di rappresentatività comporta infatti che a quei contratti debba farsi riferimento nei casi di rinvio del legislatore alla contrattazione collettiva. Si osservi come nessun ruolo è riservato alla consultazione dei lavoratori attraverso lo strumento referendario. Si ritiene, però, che sul punto non si possa parlare di discontinuità rispetto alle previsioni del T.u., in considerazione del diverso obiettivo a cui quel calcolo è finalizzato.

Per l'efficacia *erga omnes* del contratto aziendale, occorre analizzare le disposizioni dell'art. 7. Senza soluzione di continuità rispetto all'Accordo del 2014, nonché agli altri due progetti commentati, anche la proposta del «Gruppo Frecciarossa», prevede che i contratti aziendali stipulati con il consenso della maggioranza dei componenti della Rsu si applichino a tutti i dipendenti. Il progetto mutua dal T.u. anche l'assenza della consultazione dei lavoratori in caso di accordo sottoscritto da Rsu. In caso di presenza di Rsa, invece, l'efficacia generale è condizionata alla «sottoscrizione da parte di rappresentanze costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che singolarmente o insieme ad altre risultano destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione<sup>370</sup>». Anche a tal riguardo è chiaro il recepimento delle disposizioni del T.u.

Diverse considerazioni occorre, invece, fare in relazione alla materia del *referendum*. A tal riguardo, infatti, la proposta «Frecciarossa», restringe ulteriormente le previsioni dell'accordo del 2014. Si stabilisce che il ricorso, alle condizioni previste da quest'ultimo, sia legittimo qualora nell'unità produttiva i lavoratori iscritti al sindacato non superino il 30% dei lavoratori

---

confederazioni che esprimono sul piano nazionale, anche congiuntamente, una percentuale di rappresentatività superiore al 33%.

<sup>370</sup> Art. 17 c. 1, lett. b).

complessivamente occupati con contratto a tempo indeterminato. Ecco che l'efficacia generale del contratto non trova più la sua legittimazione nella partecipazione democratica dei lavoratori, attraverso l'elezione dei soggetti stipulanti e l'approvazione dell'accordo.

Sempre in materia di contrattazione aziendale, la proposta si preoccupa di disciplinare anche i casi in cui in più unità produttive di una medesima impresa "convivono" le due forme di rappresentanza<sup>371</sup>. In simili ipotesi, il contratto deve essere stipulato nel rispetto di entrambi i criteri.

Da ultimo, si osservi come anche qualora l'azienda sia composta da più unità produttive, alcune delle quali prive di rappresentanza, il contratto collettivo aziendale può produrre efficacia generale nei confronti di tutti i lavoratori, a condizione che sia stipulato nel rispetto dei criteri previsti per la sottoscrizione da parte delle Rsa o delle Rsu, con l'adesione di associazioni firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato in azienda che, singolarmente o congiuntamente, esprimano una percentuale di rappresentatività superiore al 50% nell'ambito di applicazione del medesimo contratto<sup>372</sup>.

Terminata l'analisi delle disposizioni in materia di contrattazione, particolare attenzione meritano quelle contenute all'art. 21 rubricato «Esigibilità». Al co. 2 dell'articolo si prevede infatti che allo sciopero che limita o impedisce l'esigibilità degli impegni previsti con gli accordi collettivi, proclamato da *gruppi di lavoratori* possa conseguire l'irrogazione di sanzioni di carattere pecuniario da parte del datore di lavoro. Il progetto, a tal riguardo, fa espresso riferimento alle sanzioni previste dalla dal co. 4 dell'art. 4bis della l. l. 146/1990, ritenute irrogabili nei confronti di soggetti ai quali non è possibile applicabile la sospensione dei diritti sindacali.

---

<sup>371</sup> Art. 17, c. 3.

<sup>372</sup> Art. 17, c. 4.

Ancora una volta a noi sembra che il ricorso a figure poco definibili quali, il *gruppo di lavoratori*, si configuri come un tentativo di impegnare anche i singoli lavoratori a non esercitare, durante la vigenza del contratto il diritto di sciopero finalizzato a contestare i contenuti dell'accordo. E ancora una volta quello che appare è che il tema della titolarità del diritto di sciopero venga bypassato.

#### **5. LO SCIOPERO NEL NUOVO MODELLO DI CONTRATTAZIONE. CHE SPAZIO RIMANE PER LA TITOLARITÀ DEL DIRITTO?**

Nel lavoro di sistematizzazione della contrattazione collettiva, nessuna delle tre proposte si è spinta ad affrontare il tema della titolarità del diritto di sciopero. Tuttavia due dei progetti hanno introdotto disposizioni finalizzate a limitare il conflitto durante la vigenza del contratto collettivo ed uno ha persino previsto un sistema sanzionatorio a corredo di quelle limitazioni.

Quello che emerge dall'analisi effettuata, è la volontà di introdurre strumenti che, durante la vigenza del contratto collettivo, impediscano il ricorso allo sciopero anche da parte di singoli lavoratori. E questa impressione risulta confermata dal riferimento ai quegli ibridi soggetti, quali i *gruppi di lavoratori*.

Si è, però, già dimostrato nel corso della trattazione, come il ricorso a tale strumento interpretativo non sia da considerarsi una soluzione percorribile, poiché finisce per intersecarsi con il tema della titolarità del diritto di sciopero che, anche alla luce dell'analisi delle proposte normative, appare un tema che non si è ancora pronti ad affrontare.

Ma se guardiamo al nuovo scenario di regole, ciò che emerge è come nelle procedure illustrate il consenso per la stipulazione dei contratti si formi attraverso un consistente ampliamento del processo democratico. Processo, quest'ultimo anzitutto interno alle organizzazioni, garantito attraverso l'accertamento della rappresentatività intesa come media del dato elettorale ed associativo, ma anche esterno, in considerazione del fatto che i prodotti

dell'azione negoziale sono sottoposti alle votazione dell'intera comunità di lavoratori. Ci si chiede, dunque, se dinanzi alla creazione di canali così strutturati di formazione del consenso in relazione al contenuto del contratto collettivo, la stabilità di quest'ultimo possa essere richiesta anche a coloro che al processo di formazione di quel consenso hanno partecipato, cioè i lavoratori. In tal caso non sembrerebbe più necessario passare attraverso la titolarità del diritto di sciopero, ma si potrebbe immaginare di recuperare l'impianto teorico fornito dall'ordinamento spagnolo.



## BIBLIOGRAFIA

AA.VV., *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il T.U. sulla Rappresentanza*, in WP CSLDE Massimo D'Antona. *Collective Volumes. IT-5/2016*.

AA.VV., *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto. Atti del convegno, Roma, 13 aprile, 2016*, Ediesse, Roma, 2016

AA.VV., *Diritti fondamentali e regole del conflitto collettivo. Esperienze e prospettive*, PINO G. (a cura di), Giuffré, Milano, 2015.

Av.VV., *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, BARBERA M. - PERULLI A. (a cura di), Cedam, Assago, 2014.

Av.VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore. Lavoro pubblico, rappresentanza sindacale, contratto collettivo, diritto di sciopero*, Giappichelli, Torino 2013.

AA.VV., *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, ZOPPOLI L. - ZOPPOLI A. - DELFINO M. (a cura di), Edizione Scientifica, Napoli, 2013.

AA.VV., *Conflitto, concertazione e partecipazione*, LUNARDON F. (a cura di), in PERSIANI M.- CARINCI F. (diretto da) , *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2011.

AA.VV., *Lo sciopero in Europa: complessità delle fonti ed effettività della tutela*, LA MACCHIA C. (a cura di), Ediesse, Roma, 2011.

AA.VV., *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, CELLA G.P. - TREU T. (a cura di), Il Mulino, Bologna, 2009.

AA.VV., *La titolarità del diritto di sciopero. Atti della giornata di studio Siena 11 maggio 2007*, LOFFREDO A. (a cura di), Cacucci, Bari, 2008.

AA.VV., *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Atti del convegno organizzato dalla Facoltà di Giurisprudenza di Foggia e dalla sezione di Foggia del Centro nazionale studi di diritto del lavoro Domenico Napoletano, Foggia, 10 Maggio 2002*, Giuffré, Milano, 2003.

AA.VV., *Derecho de huelga y conflictos colectivos. Estudio crítico de la doctrina jurídica*, MONERO PÉREZ J. L. (coordinato da), Casa ed. Granada, 2002.

AA.VV., *Le regole dello sciopero: commento sistematico alla legge 83/2000*, Jovene, Napoli, 2001.

AA.VV., *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Ipsoa, Milano, 2001.

AA.VV., *Sciopero e servizi pubblici essenziali. Commento alla legge 146/1990, modificata e integrata dalla legge 83/2000*, Giappichelli, Torino, 2001

AA.VV., *Il conflitto: la trasformazione, la prevenzione, il controllo*, CELLA G.P (a cura di), Giappichelli, Torino, 1992.

AA.VV., *Lo sciopero: disciplina convenzionale e autoregolamentazione nel settore privato e pubblico*, Atti del Congresso AIDLASS, Fiuggi, 1988, Giuffré, Milano, 1989.

AA.VV., *Lo sciopero dalla Costituzione all'autodisciplina*, Il Mulino, Bologna, 1975.

AA.VV., *Liber amicorum: spunti di diritto del lavoro in dialogo con Bruno Veneziani*, Bari Cacucci, 2012. (spunti interessanti per la comparazione).

AA.VV., *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*, in Not. Giur. Lav., Suppl., 1994, pag.66.

AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale, vol. I, Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori, diritto sindacale e relazioni industriali*, Jovene, Napoli, 2011; pag.1 e segg.

ACCORNERO A., *Il conflitto industriale in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1985.

ALARCÓN CARACUEL M.C., *Ilegalidad y abusividad de la huelga*, in *Ley de Huelga*, Instituto Sindacal De Estudios, Madrid, 1993, pag. 90.

ALES A., *Lo sciopero nei servizi pubblici in Europa tra interesse generale ed autotutela. Spunti comparatistici*, Giappichelli, Torino, 1995

ALES A., *Obbligo di pace sindacale e le clausole di tregua in Italia e nei maggiori paesi della Comunità europea*, in *Dir. Lav.*, 1992, I, pag. 324 e segg.

ALES E., *Previsione di un periodo di raffreddamento nel protocollo d'intesa del 23 luglio 1993; spunti problematici*, in *Dir. Lav.*, I, 606.

ALONSO OLEA M., *Las fuentes del derecho en especial del derecho del trabajo según la Constitución*, Civitas, Madrid, 1990, pag. 121.

AMOROSO G.-DI CERBO V.-MARESCA A. *Diritto del lavoro. la Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali*, vol. I, Giuffrè, Milano, 2013, pag.323.

ARDAU G., *Teoria giuridica dello sciopero*, Cedam, Padova, 1962.

ARDAU G., *Lo sciopero e la provvisoria disciplina*, in *Riv. Dir. Lav.*,1952, pag. 246 e segg.

ASSANTI C., " *Il protocollo Scotti*" davanti ai giudici: alcune considerazioni, in *Riv. It. Dir.Lav.*,1988, II, pag.156.

BAGLIONI G., *La pratica dello sciopero nell'azione operaia e sindacale*, CELLA G.P. (a cura di), *Il movimento degli scioperi nel XX secolo*, Il Mulino, Bologna,1979.

BALDUZZI R.- SORRENTINO F., voce *Riserva di legge*, in *Enc. dir.* Vol. XL, Giuffrè, Milano,1989, pag. 1208 e segg.

BALLESTRERO M. V., *Intervento in Il diritto del lavoro alla svolta del secolo. Atti del Congresso AIDLass di Ferrara 2000*, Giuffrè, Milano, 2002, pag. 279 e segg.

BALLESTRERO M. V., *A proposito della titolarità del diritto di sciopero* in AA.VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 383 e segg.

BALLESTRERO M. V., *Astuzie e ingenuità di una clausola sindacale singolare*, in *Lav. Dir.*, 2011, 2, pag. 269 e segg.

BARBIERI M., *Il Testo Unico alla prova delle norme giuridiche*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2014, 3, pag. 578 3 segg.

BARREIRO GONZÁLEZ G., *La disponibilidad del Derecho de huelga y su Garantía en la Constitución*, in *Revista de Política Social*, 1979, n. 121, pag. 88.

BASCHIERI, in BASCHIERI-BIANCHI-GIANNATTASIO, *La Costituzione Italiana*, Firenze, 1949, pag.212.

BAVARO V., *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, Bari, 2012.

BAVARO V., *Contrattazione collettiva e relazioni industriali "nell'archetipo" Fiat di Pomigliano*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2010, 3, pag.340 e segg.

BELLARDI L., *Le procedure di composizione dei conflitti nella recente esperienza contrattuale italiana e nella riforma della L. 146/90*, in AA. VV., *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, Padova, 2005, pag. 11 e segg.

BELLARDI L., *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1989, pag.231.

BELLARDI L., *Concertazione e contrattazione dal protocollo Giugni agli accordi separati del 2009* in *Riv. Giur. Lav.*, 2009, 1, pag.167 e segg.

BELLOCCHI P., *Libertà e pluralismo sindacale*, Cedam, Padova, 1998.

BELLOCCHI P., *La titolarità del diritto di sciopero negli studi recenti*, in *Lav. Dir.*, 1994, 1, pag. 163 e segg.

BELLOMO S., *Gli effetti dello sciopero*, in LUNARDON F. (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, in PERSIANI M.- CARINCI F. (diretto da) , *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2011, pag. 155 e segg.

BELLOMO S., *Voce. Forme anomale di sciopero*, in LAMBERTUCCI P. (a cura di), *Diritto del lavoro*, in IRTI N. (promossi da), *Dizionari di diritto privato*, Giuffrè, Milano, 2010, pag. 2000 e segg.

BENGOECHEA J.A., *Las relaciones laborales en la Constitución*, in *Libre Empresa*, 1978, n. 8, pag. 86.

BORDOGNA L. - PROVASI G., *La conflittualità*, in CELLA G. P.- TREU T. (a cura di), *Le nuove relazioni industriali. L'esperienza italiana nella prospettiva europea*, Il Mulino, Bologna, 1998, pag. 331 e segg.

BORDOGNA L., *Conflitto industriale*, in *Digesto Disc. Priv.*, Utet, Torino, 1988, pag. 464 e segg.

BORGOGELLI F., *Le innovazioni nel sistema sanzionatorio della legge 146/1990*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2001, 1, pag. 20

BORGOGELLI F., *Sciopero e modelli giuridici*, Giappichelli, Torino, 1998.

BORTONE R.,(a cura di) *Giustizia Costituzionale e relazioni industriali*, Bari, 1990, pag. 9.

BRANCA G., *Riflessioni sullo sciopero economico*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1968, pag. 151.

BUSCAINO M., (a cura di) *Massimario del lavoro. Raccolta completa della Cassazione dal 1944 al 1952*; Jandi Sapi, Roma, 1953, XXIV, pag 227.

CALAMANDREI P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1952, 1, pag. 221 e segg.

CARRIERI M., *L'incerta rappresentanza*, Il Mulino, Bologna, 1995.

CARINCI F., *Il diritto di sciopero: la nuovelle vague all'assalto della titolarità individuale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, 3, pag. 423 e segg.

CARINCI F., *Autoregolamentazione del diritto di sciopero*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1987, I, pag. 165 e segg.

CARINCI F., *Il conflitto collettivo nella giurisprudenza costituzionale*, Giuffrè, Milano, 1971.

CARINCI F., *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, in *Arg. Dir. Lav.*, I, pag. 11 e segg.

CARINCI F., (a cura di) *Il contratto dei metalmeccanici*, Bologna, 1978, pag. 1 e segg.

CARINCI F., *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale: (dal Tit. III dello Statuto dei lavoratori al Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014)* in ZOPPOLI L.-ZOPPOLI A.-DELFINO M., *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Edizione Scientifica, Napoli, 2014, pag. 259 e segg.

CARINCI F., *Una dichiarazione di intenti: l'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, I, pag. 167 e segg.

CARINCI M. T., *L'improbabile rilievo costituzionale dell'autotutela collettiva di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori. A proposito dell'art. 2-bis, L.146/1990*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, I, 2001, pag. 3 e segg.

CARNELUTTI F., *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 1927.

CARNELUTTI F., *Sciopero e giudizio*, in *Riv. Dir. Proc. Civ.*, 1949, 1, pag. 10 e segg.

CARUSO B., *"Costituzionalizzare" il sindacato. I sindacati italiani alla ricerca di regole: tra crisi di legittimità e ipertrofia pubblicistica*, in *Lav. Dir.*, 2014, 4, pag. 595 e segg.

CARUSO B., *Per un intervento eteronomo sulla rappresentanza sindacale: se non ora quando!*, in ZOPPOLI A. - ZOPPOLI L. - DELFINO M. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema delle relazioni sindacali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, pag. 453 e segg.

CARUSO B., *Nella bottega del maestro: «Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi» (sapere, tecnica e intuizione nella costruzione di un saggio)*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, 1, pag. 53 e segg.

CARUSO B., *Il conflitto collettivo post-moderno: come si adegua il diritto del lavoro*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2002, 1, pag. 92 e segg.

CARUSO B., *Rappresentanza sindacale e consenso*, Franco Angeli, Milano, 1992.

CARUSO B., *Sindacato, arbitrato e conflitto collettivo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1992, 1, pag. 47 e segg.

CARUSO B., *Contributo allo studio della democrazia nel sindacato*, Giuffré, Milano, 1989.

CASALE G., *Le relazioni industriali nell'Europa a 25 stati*, Ediesse, Roma, 2005.

CASAS BAAMONDE M. E., *Derecho de hulega y Constitución: Nuevas perspectivas*, en *Relaciones Laborales*, 1994, I, pag. 7.

CELLA G.P., *Sciopero e serrata*, in *Enc. Scienze sociali*, Treccani, Roma, vol. VII, pag. 679 e segg.

CESARINI SFORZA W., *Gli interessi collettivi e la Costituzione*, in *Dir. Lav.*, 1964, pag. 47 e segg.

CHIARELLI M., *L'organizzazione sindacale nella Costituzione e nella legge futura*, in *Dir. Lav.*, 1948, I, pag. 373 e segg.

CHIECO P., *Accordi FIAT, clausole di pace sindacale e limiti al diritto di sciopero*, in *WP CSLDE Massimo D'Antona*. IT-117/201.

CORAZZA L., *Il conflitto collettivo nel Testo Unico sulla rappresentanza: prime note*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, 1, pag. 3 e segg.

CORAZZA L., *Il nuovo conflitto collettivo: clausole di tregua, conciliazione e arbitrato nel declino dello sciopero*, Franco Angeli, Milano, 2012.

CORAZZA L., *Clausole di responsabilità e patti di tregua sindacale negli accordi Fiat*, in *Econ. Lav.* 2011,1, pag. 117 e segg.

CORAZZA L., *Tregua sindacale, governo del conflitto collettivo e competitività internazionale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, 1, pag. 617 e segg.

CORAZZA L., *Note sull'apparato rimediabile del nuovo sistema della contrattazione collettiva*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, pag. 341 e segg.

CORSO F., *Le clausole obbligatorie intersindacali*, in D'ANTONA M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, pag. 339 e segg.

D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione oggi*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1998, pag. 665 e segg.

D'ANTONA M., *"Chi rappresenta chi". I debiti della decima legislatura*, in *Lav. Dir.*, 1992, pag. 531 e segg.

D'ANTONA M., *Il diritto sindacale in trasformazione*, in D'ANTONA M. (a cura di) *Lecture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990.

D'ANTONA M., *La legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali e le tendenze del diritto sindacale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1989, 1, pag. 93 e segg.

D'ANTONA M., *Orientamenti interpretativi in tema di sciopero articolato e danno*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1973, I, pag. 209.

DE ANGELIS L., *Sull'indennità di vacanza contrattuale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, 3, pag. 507 e segg.

DEL CONTE M., *L'indennità di vacanza contrattuale nell'accordo interconfederale del luglio 1993*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, 1, pag. 215 e segg.

DEL CONTE M., *Contratto collettivo e sciopero: variazioni metodologiche*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1994, 1, pag. 67 e segg.

DEL PUNTA R., *Cronache da una transizione confusa (su art. 8.l.n.148/2011 e dintorni)* in *Lav. dir.*, 2012, 1, pag. 31 e segg.

DEL PUNTA R., *Lo sciopero*, in CARINCI F. (a cura di) *Il diritto sindacale*, in PROIA G. (coordinato da), *Il diritto sindacale*, in BESSONE M. (diretto da), *Trattato di diritto privato. Il lavoro subordinato.*, Giappichelli, 2007, Torino, pag. 393 e segg.

DELL'OLIO M., *Lo sciopero e la norma. Riflessioni sui servizi pubblici essenziali*, in *Dir. Lav.*, 1988, 1, pag. 16 e segg.

- DEL REY GUANTER S., *Negociación colectiva y paz laboral*, Servicio de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1984, pag. 202.
- DE LUCA TAMAJO R., *I quattro accordi collettivi del gruppo Fiat: una prima ricognizione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, I, pag. 113 e segg.
- DE LUCA TAMAJO R., *Accordi di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, 4, 797 e segg.
- DI MAJO A., *Tutela civile e diritto di sciopero* in *Riv. Giur. Lav.*, 1980, 1, pag. 293 e segg.
- DOMINEDÒ F.M., *Limiti di liceità dello sciopero nel rapporto di arruolamento*, in AA.VV., *Lo sciopero dei marittimi*, Giuffrè, Milano, 1963
- DONÁ S., *La titolarità del diritto di sciopero nel nuovo contesto delle relazioni sindacali*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 231/2014
- DÚRAN F., *La regulación de la Huelga y del Cierre Patronal*», in *Revista de Política Social*, n. 115, 1975, pag. 72.
- DÚRAN LÓPEZ F., *Titularidad y contenido del derecho de huelga*, *Relaciones Laborales*, 1993, I, pag. 339.
- ESPOSITO C., *Lo Stato e i sindacati nella Costituzione italiana*, in ESPOSITO C., *La Costituzione italiana. Saggi*, Cedam, Padova, 1954, pag. 162 e segg.
- FERRARESI M., *Puntualizzazioni sull'ambito soggettivo di efficacia del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2015, 3 pag. 848 e segg.
- FERRARO G., *Teorie e prassi sindacali negli scritti di Mario Rusciano*, AA. VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 148 e segg.
- FERRARO G., *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamiche contrattuali di tutela*, Cedam, Padova, 1981.
- FROSINI T. E. - MAGNANI M. (a cura di), *Diritto di sciopero e assetto costituzionale*, Giuffrè, Milano, 2010.
- FUSCO F., *L'efficacia delle clausole di tregua e l'esigibilità del contratto collettivo*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, I, pag. 457 e segg.



GAETA L., *Mario Rusciano, l'“altro Lorenzo” e il diritto di sciopero*, in AA. VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 359 e segg.

GAETA L., *Lo sciopero come diritto*, in D'ANTONA M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, pag. 403 e segg.

GALATINO L., *Sciopero nei servizi pubblici: riflessioni sulla riforma*, in *Guida Lav.*, 2000, 14, pag. 15 e segg.

GARCÍA RUBIO M.A., *Artículo 11. Las modalidades de huelga ilegal*, in PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F. (diretto da), *Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones de Trabajo. Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo*, MONREAL BRINGSVAERD E. (diretto da), *La Ley*, Las Rozas, 2014, pag. 646.

GAROFALO D.- GENOVIVA P., *Lo sciopero*, Utet, Torino, 1984

GAROFALO M. G., *Per una teoria giuridica del contratto collettivo*, in AA. VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzione, cambiamento sociale*, vol. I, *Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori, diritto sindacale e relazioni industriali*, Jovene, Napoli, 2011, pag. 430 e segg.

GAROFALO M. G. - ROCCELLA M., *Commento*, in *Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro dei metalmeccanici 20 gennaio 2008*, Cacucci, Bari, 2008, pag. 12 e segg.

GAROFALO M. G., *Un profilo ideologico del diritto del lavoro*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.* 1999, 1, pag. 9 e segg.

GAROFALO M. G., *Forme anomale di sciopero*, in *Digesto Disc. Priv. - sez. comm.*, Utet, Torino, 1991, pag. 278 e segg.

GAROFALO M. G.- ROMAGNOLI U., *Sulla titolarità del diritto di sciopero*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1988, 3, pag. 573 e segg.

GAROFALO M.G., *Osservazioni sulla democrazia dei sindacati*, in *Lav. Dir.*, 1988, pag. 270 e segg.

GAROFALO M. G., *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Napoli, Jovene, 1979

GASPERONI P., *La rappresentanza sindacale per via legislativa o negoziale?*, in *Quad. Rass. Sind.*, 2002, 1, pag. 67 e segg.

GHERA E., *L'articolo 39 della Costituzione e il contratto collettivo*, in ZOPPOLI A. - ZOPPOLI L. - DELFINO M. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema delle relazioni sindacali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, pag. 473 e segg.

GHERA E., *L'art. 39 della Costituzione e il contratto collettivo*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 202/2014

GHERA E. *Titolarità del diritto di sciopero, tregua o pace sindacale (spunti critici e di metodo)*, in *Dir. Lav. Mer.*, 2012, 2, pag. 243 e segg.

GHERA E., *Il contratto collettivo fonte nella dottrina*, in AA. VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzione, cambiamento sociale*, vol. I, *Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori, diritto sindacale e relazioni industriali*, Jovene, Napoli, 2011, pag. 44 e segg.

GHERA E., *Il conflitto e lo sciopero nella giurisprudenza probivirale*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1994, pag. 1113 e segg.

GHERA E., *La Corte Costituzionale e il diritto sindacale*, BORTONE R. (a cura di), *Giustizia Costituzionale e Relazioni Industriali*, Cacucci, Bari, 1990, pag. 9 e segg.

GHERA E., *Considerazioni sulla giurisprudenza in tema di sciopero*, in *Indagine sul sindacato*, (ISLE), Giuffrè, Milano, 1970, pag. 279 e segg.

GHERA E., *Intervento*, in *Lo sciopero: disciplina convenzionale e autoregolamentazione del diritto privato e pubblico*, pag.184.

GHEZZI G., *Una legge per difendere lo sciopero*, in *Pol. Econ.*, 1988, 1, pag. 17 e segg.

GHEZZI G. - ROMAGNOLI U., *Diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 1982.

GHEZZI G., *Osservazioni sul metodo dell'indagine giuridica nel diritto sindacale*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1970, pag. 407 e segg.

GHEZZI G., *Diritto di sciopero e attività creatrice dei suoi interpreti*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1968, 1, pag. 24 e segg.

GHEZZI G., *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè, Milano, 1963.

GHEZZI G., *Il dovere di pace sindacale*, Giuffrè, Milano, 1961.

GHEZZI G., *Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua, (variazioni critiche e metodologiche)*, in *Riv. Trim.Dir.Pro.: Civ.*, 1967, I, pag. 151.

GIUFFRÉ A., *L'apparato sanzionatorio*, in RICCI M. (a cura di) *Sciopero e servizi pubblici essenziali. Commento alla legge n. 146/1990 modificata e integrata dalla legge n.83/2000*, Giappichelli, Torino, 2001, pag. 187.

GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2001

GIUGNI G., *La regolamentazione del diritto di sciopero: i primi contributi di un dibattito*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 1981, pag. 311 e segg.

GIUGNI G., *Introduzione a Perlman. Per una teoria dell'azione sindacale*, Edizioni Lavoro, Roma, 1980

GIUGNI G., *Commento all'art. 39*, in BRANCA G. (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Zanichelli - Foro Italiano, Bologna-Roma, 1979, pag. 257 e segg.

GIUGNI G.- MANCINI F., *Movimento sindacale e contrattazione collettiva, Relazione al convegno di studi di diritto sindacale*, in AA. VV., *Potere sindacale e ordinamento giuridico*, De Donato, Bari, 1973, pag. 97 e segg.

GIUGNI G., *L'obbligo di tregua: valutazioni di diritto comparato*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1973, pag. 14 e segg.

GIUGNI G., *Stato sindacale, pansindacalismo, supplenza sindacale*, in *Pol. Dir.*, 1970, pag. 49 e segg.

GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.

GIUGNI G., *La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro*, in Av. Vv., *Il contratto collettivo di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1960.

GIUGNI G., *La lotta sindacale ed il diritto penale*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1950, I, pag. 321 e segg.

GIUGNI G., *Aspetti e problemi del diritto di sciopero*, in *Dir. Lav.*, 1950, pag. 53 e segg.

GIUGNI G., *Problemi di applicazione della disciplina interconfederale dei licenziamenti dell'industria*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1958, pag. 218.

GIUGNI G., *Il diritto sindacale ed i suoi interlocutori*, in *Riv. Trim. Dir. Roc. Civ.* 1970, pag. 167.

- GIUGNI G., *L'autunno "caldo" sindacale*, il Mulino, Bologna, 1970, pag.34.
- GRAGNOLI E., *Le regole per l'esercizio del diritto di sciopero*, in PASCUCCI P. (a cura di), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Ipsoa, Milano, 2001, pag. 22 e segg.
- GRANDI M., *Sciopero, prevenzione del conflitto e servizi pubblici essenziali*, in *Riv. It. Dir. lav.*, I, 1999, pag. 257 e segg.
- GRANDI M., *I problemi del lavoro negli ordinamenti della dottrina giuridica:organizzazione sindacale, contratto collettivo e sciopero*, in ZANINELLI S. (a cura di), *Il sindacato nuovo. Politica e organizzazione del movimento sindacale in Italia negli anni 1943-1955*, Franco Angeli, Milano, 1981, pag. 202 e segg.
- GRASELLI S., *Contributo alla teoria del contratto collettivo*, Cedam, Padova, 1974.
- GRASELLI S., *Indisponibilità del diritto di sciopero*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1965, 2, pag. 207 e segg.
- KHAN-FREUD O., *Relazioni sindacali: tradizioni e rinnovamento*, in *Dir. Lav. Rel. Ind*, 1980, I, 413.
- KHAN-FREUD O., *Il lavoro e la legge*, Giuffrè, Milano, 1974.
- KHAN-FREUD O., *I conflitti tra i gruppi e la loro composizione*, in *Pol. Sind.*, 1960, pag. 9 e segg.
- ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003, pag.155.
- IMBERTI L., *A proposito dell'articolo 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si danno, ma non si dicono*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1, pag. 255 e segg.
- IRTI N., *Sul concetto di titolarità. Persona fisica e obbligo giuridico*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1970, pag. 501 e segg.
- LAMBERTUCCI P., *La titolarità del diritto di sciopero nelle ricostruzioni dottrinali e negli ordinamenti giurisprudenziali: riesame critico* in PINO G. ( a cura di ) *Diritti fondamentali e regole del conflitto collettivo. Esperienze e prospettive*, Milano, Giuffrè, 2015, pag.76.
- LAMBERTUCCI P., *Sulla titolarità del diritto di sciopero e clausole di tregua sindacale: brevi note*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, 1, pag. 72 e segg.

LAMBERTUCCI P., *La rappresentanza sindacale e gli assetti della contrattazione collettiva dopo il Testo Unico sulla rappresentanza del 2014: spunti di riflessione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2014, I, pag. 237 e segg.

LAMBERTUCCI P., *Le procedure di raffreddamento del conflitto collettivo con particolare riferimento alla disciplina contenuta nel protocollo del 23 luglio 1993*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1997, 1, pag. 381 e segg.

LANFRANCHI L., *Il diritto processuale e la repressione della condotta antisindacale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1972, I, pag. 3 e segg.

LASSANDARI A., *Dopo l'accordo del 28 giugno 2011 (e l'art. 8 della l. 148): incertezze, contraddizioni, fragilità*, *Lav. Dir.*, 2012, 1, pag. 55 e segg.

LASSANDARI A., *Quando un ragionamento impeccabile è sbagliato: brevi riflessioni su di una controversia attorno al «Testo Unico sulla rappresentanza»*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 2016, 3, pag. 647 e segg.

LASSANDARI A., *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, in AA. VV., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. II, Cedam, Padova, 2005, pag. 970 e segg.

LASSANDARI A., *Le nuove regole della contrattazione collettiva: problemi giuridici e di efficacia*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2010, pag. 52.

LECCESE V., *Autonomia collettiva e composizione dei conflitti*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1994, 1, pag. 149 e segg.

LECCESE V., *Gli assetti contrattuali delineati dal protocollo del 1993: i rapporti tra contratti collettivi di diverso livello*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, 4 pag. 255.

LIEBMAN S., *Sistema sindacale "di fatto": efficacia del contratto collettivo (aziendale) e principio di effettività*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, 6, pag. 1281 e segg.

LIEBMAN S., *Contributo allo studio della contrattazione collettiva nell'ordinamento giuridico italiano*, Milano, Giuffrè, 1986, pag. 20 e segg.

LILLO PÉREZ E., *Titularidad del derecho de huelga. Contenido individual. Contenido y disposicion colectiva del derecho de huelga*, en *Cuadernos y estudios de derecho judicial*, 2004, pag. 11 e seg.

LISO F.- CORAZZA L., *Le clausole di pace: variazioni sul tema*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 247/2015.

LISO F., *Libertà sindacale, rappresentanza e conflitto nel «trittico» degli accordi interconfederali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2014, 2, pag. 551 e segg.

LISO F., *Appunti su alcuni profili giuridici delle recenti vicende FIAT*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2011, 1, pag. 321 e segg.

LISO F., *Osservazioni sul contratto dei metalmeccanici privati e clausole di pace*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 1972, 1, pag. 355 e segg.

LISO F., *Brevi note sul protocollo Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del maggio 2013*, Working paper ADAPT, n.144/2013.

LORELLO L., *Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali*, Giappichelli, Torino, 2015

LUDOVICO F., *L'onere di astensione dallo sciopero nelle clausole di tregua sindacale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2014, 2, pag. 305 e segg.

LUCIANI M., *Diritto di sciopero, forma di stato e forma di governo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, 1, pag. 24 e segg.

LUNARDON F., *Conflitto e sistema nel diritto sindacale italiano*, in AA. VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzione, cambiamento sociale*, vol. I, *Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori, diritto sindacale e relazioni industriali*, Jovene, Napoli, 2011, pag. 453 e segg.

LUNARDON F - MAGNANI M. - TOSI P. , *Diritto del lavoro: sindacati, contratto e conflitto collettivi. Casi e materiali*, , Giappichelli, Torino, 2009.

LUNARDON F., *Efficacia soggettiva del contratto collettivo e democrazia sindacale*, Giappichelli, , Torino, 1999.

LUNARDON F., *Amministrazione del contratto collettivo e gestione del conflitto*, in *Rel. Ind.*, 1990, 3, pag. 337 e segg.

LUNARDON F., *Regole della contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in CARINCI F. (a cura di), *Il testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, Adapt Labour studies, E-book series, n. 26, pag. 212.

MAGNANI M., *Da Pomigliano a Mirafiori: gli effetti dell'accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, in *Iustitia*, 2011, 1, pag. 11 e segg.

MAGNANI M., *I nodi attuali del sistema delle relazioni industriali e l'accordo quadro del 22 gennaio del 2009*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, pag.1278 e segg.

MAGNANI M., *La disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali alla prova dei fatti*, in AA. VV., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. II, Cedam, Padova, 2005, pag. 1087 e segg.

MAGNANI M., *Legge, sindacato, autonomia collettiva*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002, 2, pag. 181 e segg.

MAGNANI M., *Tregua sindacale*, in *Digesto Disc. Priv. - sez. comm.*, Utet, Torino, 1999, pag. 136 e segg.

MAGNANI M., *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1990, 4, pag. 687 e segg.

MAIO V., *Contratto collettivo e norme di diritto*, Jovene, Napoli, 2008.

MANCINI F., *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, Bologna, 1976

MANCINI F., *Libertà sindacale e contratto collettivo «erga omnes»*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1963, pag. 570 e segg.

MANGHI B., *Lo sciopero postmoderno e la sua regolamentazione*, in *Aggiornamenti sociali*, 3, 2001, pag.211.

MARESCA A., *La mancata conclusione del contratto collettivo nazionale di categoria: il non-contratto*, in ZOPPOLI A. - ZOPPOLI L. - DELFINO M. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema delle relazioni sindacali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, pag. 353 e segg.

MARESCA A., *L'esigibilità del contratto collettivo nazionale: enigma o opportunità praticabile?*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2014, 3, pag. 563 e segg.

MARESCA A., *Il contratto collettivo nazionale di categoria dopo il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, I, pag.707 e segg.

MARESCA A., *Accordi collettivi separati tra libertà contrattuale e democrazia sindacale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I, pag. 29 e segg.

MARESCA A., *Diritti individuali del lavoratore e poteri del sindacato*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1985, pag. 685 e segg.

MARIUCCI L., *Contratto e contrattazione collettiva oggi*, in AA. VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 198 e segg.

MARIUCCI L., *Prime note sul caso Fiat: anomalia o modello?*, in AA. VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzione, cambiamento sociale*, vol. I, *Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori, diritto sindacale e relazioni industriali*, Jovene, Napoli, 2011, pag. 501 e segg.

MARIUCCI L., *Il conflitto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1989, 1, pag. 1 e segg.

MARIUCCI L., *Lo sciopero nella storia dei progetti di regolamentazione legislativa*, in ROMAGNOLI U. -MARIUCCI L.- TREU T.- RICCIARDI M., *Lo sciopero. Dalla Costituzione all'autodisciplina*, Il Mulino, Bologna, 1975, pag. 35 e segg.

MARRAZZA M., *Dall' "autoregolamentazione" alla "legge sindacale"? La questione dell'ambito di misurazione della rappresentatività sindacale*, in ZOPPOLI A. - ZOPPOLI L. - DELFINO M. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema delle relazioni sindacali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, pag. 331 e segg.

MARTÍN VALVERDE A., *El derecho de huelga en la Constitución de 1978*, *Revista de Política Social*, 1979, num. 121, pag. 230 e segg.

MASTINU E. M., *La regolamentazione contrattuale del conflitto sindacale. Vecchi problemi e nuove tendenze*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 2013, 2, pag. 371 e segg.

MASTINU E. M., *Tregua sindacale e gestione dei conflitti intersindacali nell'accordo quadro 2009 e negli accordi attuativi*, in AA. VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzione, cambiamento sociale*, vol. I, *Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori, diritto sindacale e relazioni industriali*, Jovene, Napoli, 2011, pag. 514 e segg.

MATÍA PRIM J., *Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz*, in *Relaciones Laborales*, 1993, II, pag. 282.

MATIA PRIM J. - SALA FRANCO T. - VALDÉS DAL-RE F. - VIDA SORIA J., *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, S.L. Civitas Ediciones, Madrid, 1992, pag. 86.

MAZZONI G., *I rapporti collettivi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1967.

MAZZONI G., *L'autonomia sindacale e la validità delle "clausole di tregua"*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1966, pag. 404 e segg.

MAZZOTTA O., *Le regole dello sciopero fra autonomia ed eteronomia*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 1989, pag. 61 e segg.



MELCHIORRI A., *L'esigibilità del contratto collettivo nazionale nel Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014*, in *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il T. U. sulla rappresentanza*, in WP CSDLE "Massimo D'antona". IT-5/2016.

MENGONI L., *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Jus*, 1975, pag. 167 e segg.

MENGONI L., *L'esercizio dello sciopero in relazione ai soggetti ed all'oggetto*, in AA. VV., *L'esercizio dello sciopero*, Giuffrè, Milano, 1968, pag. 15 e segg.

MENGONI L., *Lo sciopero nel diritto civile*, in AA. VV., *Il diritto di sciopero*, Giuffrè, Milano, 1964.

MENGONI L., *Limiti giuridici al diritto di sciopero*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1949, pag. 246 e segg.

MEZZOCAMPO D.-MELCHIORRI A.-TALARICO M.-PACE D.- LAMA L., *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il T. U. sulla rappresentanza*, in WP CSDLE "Massimo D'antona". IT-5/2016.

MISCIONE M., *Sciopero: forme protagonisti e nuove finalità*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2014, pag. 1954 e segg.

MONACO M. P., *Modelli di rappresentanza e contratto collettivo*, Giuffrè, Milano, 2003.

MONTANARI B., *Teorie e prassi nelle dottrine gius-sindacali*, Giuffrè, Milano, 1979.

MONEREO PEREZ J. L., *La huelga como derecho constitucional: la técnica específica de organización jurídico-constitucional de la huelga*, en *Temas Laborales*, 1993, 27, pag. 31 e seg.;

MONTOYA MELGAR A., *Derecho del Trabajo*, 4a edizione, Tecnos, Madrid, 1981, pag. 163.

MONTUSCHI L., *Il diritto di sciopero ed il danno ingiusto*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1968, pag. 49 e segg.

MONTUSCHI L., *L'autotutela individuale e collettiva nel pensiero di Matteo dell'Olio*, in AA. VV., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo dell'Olio*, tomo II, Giappichelli, Torino, 2008, pag. 1022 e segg.

- MORTATI C., *Il lavoro nella Costituzione*, in *Dir. Lav.*, 1954, pag. 149 e segg.
- NANIA R., *Sciopero e sistema costituzionale*, Giappichelli, Torino, 1995.
- NAPOLI M., *Il diritto del lavoro: in trasformazione (2010-2014)*, Giappichelli, Torino, 2014.
- NAPOLI M., *Cosa significa attuare l'art. 39 della Costituzione, oggi*, in ZOPPOLI L.-ZOPPOLI A.- DELFINO M. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema delle relazioni sindacali*, Edizione Scientifica, Napoli, 2014, pag. 494 e segg.
- NAPOLI M., *Il pensiero di Matteo dell'Olio sul contratto collettivo e le fonti del diritto del lavoro*, in AA. VV., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo dell'Olio*, tomo II, Giappichelli, Torino, 2008, pag. 1057 e segg.
- NAPOLI M., *Conflitto e consenso*, Edizioni lavoro, Roma, 1983.
- NAPOLI M., *La riforma degli assetti contrattuali nelle intese fra le parti sociali*, in *Jus*, 2009, pag. 443 e segg.
- NATOLI U., *Libertà sindacale e registrazione*, in *Atti del convegno di studi sul progetto di legge per la disciplina dei rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1953, pag. 74.
- NATOLI U., *Sciopero e statuto dei diritti dei lavoratori*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1973, I, pag. 319 e segg.
- NATOLI U., *Evoluzione del diritto del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1967, I, pag. 384 e segg.
- NATOLI U., *La c.d. "Fredenspflicht" ed il diritto italiano del lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1961, pag. 319 e segg.
- NOGLER L., *La titolarità congiunta del diritto di sciopero*, in CORAZZA L.- ROMEI R. (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, Bologna, 2014, pag. 97 e segg.
- NOGLER L., *Ripensare il diritto di sciopero?*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2012, 2, pag. 315 e segg.
- NOGLER L., *Pacta sunt servanda e contratti collettivi*, in *Studi in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008, pag. 777 e segg.

OFFREDU M., *Alcuni rilievi in tema di sciopero a scacchiera*, in *Annali della Facoltà di economia e commercio di Verona*, 1966, pag. 501 e segg.

OJEDA AVILÉS A., *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Città, 2014, pagg. 297-298.

OJEDA AVILÉS A., *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 1980, pag. 411.

ONIDA V., *Luci e ombre nella giurisprudenza costituzionale in materia di sciopero*, in *Giust. Civ.*, 1969, pag. 898 e segg.

PALOMEQUE LÓPEZ M. C., *Conflictos y convenios colectivos*, in *Relaciones de Trabajo. Comentario al Real Decreto Ley 17/1977*, Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas, Madrid, 1977, pag. 150.

PANDOLFO A., *L'Accordo quadro sugli assetti della contrattazione collettiva: una regolamentazione in fieri*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2009, pag. 208 e segg.

PANUNZIO P., *Lo sciopero politico fra Costituzione e Corte Costituzionale*, in *Scritti in onore di Costantino Mortati*, vol. III, *Aspetti e tendenze del diritto Costituzionale*, Giuffrè, Milano, 1977, pag.?

PASCUCCI P., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero nell'ottica della l. n. 146/1990 e delle clausole di tregua. A proposito di un recente libro*, in AA. VV., *La titolarità del diritto di sciopero. Atti della giornata di studio Siena 11 maggio 2007*, LOFFREDO A. (a cura di), Cacucci, Bari, 2008, pag. 23 e segg.

PASCUCCI P., *La regolamentazione autonoma del diritto di sciopero*, in D'ANTONA M. (a cura di), *Letture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, pag. 493 e segg. PASCUCCI P., *L'obbligo a trattare e il referendum*, in PASCUCCI P. (a cura di), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi essenziali*, pag. 253.

PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e diritto del lavoro*, Centro stampa Lo scarabeo, Bologna, 1979.

PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione: poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1985.

PEDRAZZOLI M., *Sull'introduzione per via contrattuale di comitati consultivi paritetici nel gruppo Iri*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pag. 217 e segg.

PERA G., *Il diritto di sciopero*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pag. 426 e segg.

PERA G., *Il trentanovismo è nelle cose*, in *Pol. Dir.*, 1985, pag. 503 e segg.

PERA G., *Lo sciopero e la serrata*, in SANSEVERINO L. -MAZZONI G., *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1971, pag. 549 e segg.

PERA G., *Serrata e diritto di sciopero*, Giuffrè, Milano, 1969.

PERA G., *Sulle clausole di pace sindacale*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1964, pag. 285 e segg.

PERA G., *Sciopero dei marittimi e nei servizi pubblici secondo la Corte Costituzionale*, in *Dir. Lav.*, 1963, II, pag. 211

PERA G., *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Feltrinelli, Milano, 1960.

PERA G., *Sulla inesistente questione della titolarità del diritto di sciopero*, in AA.VV. *Studi in onore di Angelo Falzea*, Vol. III, Giuffrè, Milano, 1991, pag. 681 e segg.

PERONE G.C., *La giurisprudenza costituzionale in materia di sciopero*, in SCOGNAMIGLIO R. (a cura di), *Il lavoro nelle giurisprudenza Costituzionale*, Giuffrè, Milano, 1978, pag. 371 e segg.

PERSIANI M., *Ancora a favore del (solo) comma 1 dell'art. 39 della Costituzione*, in ZOPPOLI L.- ZOPPOLI A.- DELFINO M. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema delle relazioni sindacali*, Edizione Scientifica, Napoli, 2014, pag. 499 e segg.

PERSIANI M., *Improbabile metamorfosi e supposta ambiguità del contratto collettivo*, in AA. VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 218 e segg.

PERSIANI M., *Conflitto industriale e conflitto generazionale. Cinquant'anni di giurisprudenza costituzionale*, in AA. VV., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo dell'Olio*, tomo II, Giappichelli, Torino, 2008, pag. 1205 e segg.

PERSIANI M., *Autoregolamentazione dello sciopero ed efficacia del contratto collettivo*, in *Dir. Lav.*, 1989, pag. 6 e segg.

PERSIANI M., *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, Padova, 1972.

PERULLI A., *Delocalizzazione produttiva e relazioni industriali nella globalizzazione. Note a margine del caso FIAT*, in *Lav. Dir.*, 2011, 2, pag. 343 e segg.

PERULLI A., *Diritto del lavoro e globalizzazione*, Cedam, Padova, 1999.

PESSI R., *La funzione dell'art. 39 della Costituzione*, in ZOPPOLI L.- ZOPPOLI A.- DELFINO M. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema delle relazioni sindacali*, Edizione Scientifica, Napoli, 2014, pag. 501 e segg.

PESSI R., *Istituzionalizzazione delle relazioni industriali e governo del conflitto*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1987, pag. 551 e segg.

PILATI A., *I diritti di sciopero*, Cedam, Padova, 2004.

PINO G., *Uno studio su Gino Giugni e il conflitto collettivo*, Giappichelli, Torino, 2014.

PINO G., *Regole sul conflitto nei servizi pubblici e mutamenti del quadro sociale*, in *Quad. Rass. Sind.*, 3, 2014, pag. 89 e segg.

PINO G., *Manuale sul conflitto nei servizi pubblici essenziali*, Giappichelli, Torino, 2009.

PINO G., *Conflitto e autonomia collettiva. Contributo allo studio della regolamentazione contrattuale del diritto di sciopero*, Giappichelli, Torino, 2005.

PINO G., *Per una rilettura dei temi sulla titolarità del diritto di sciopero. La titolarità collettiva come presupposto del modello autoregolato*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, 3, pag. 474 e segg.

PINTO V., voce *Sciopero*, in *Digesto Disc. Priv. - sez. Comm.*, Utet, Torino, 1996, pag. 219 e segg.

POZZAGLIA P., *La rarefazione degli scioperi nel pluralismo sindacale*, Giappichelli, Torino, 2012.

PROIA G., *Clausole di responsabilità e clausole integrative*, in AA. VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzione, cambiamento sociale*, vol. I, *Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori, diritto sindacale e relazioni industriali*, Jovene, Napoli, 2011, pag. 453 e segg.

PROIA G., *Servizi pubblici essenziali e la dichiarazione preventiva della volontà individuale di sciopero*, in AA. VV., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo dell'Olio*, tomo II, Giappichelli, Torino, 2008, pag. 1313 e segg.

PROIA G., *Questioni sulla contrattazione collettiva*, Giuffré, Milano, 1994.

PROSPERETTI U., *Il contratto collettivo come strumento di pace sindacale*, in AA. VV., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Franco Angeli, Milano, 1976.

PROSPERETTI U., *Potere sindacale e diritto privato: il fondamento giuridico della contrattazione collettiva*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1986, pag. 57 e segg.

PROTO PISANI A., *Le controversie in materia di lavoro*, in PROTO PISANI A. - BARONE C. M. - PEZZANO G. - ANDREOLI V., Zanichelli, Bologna-Roma, 1987, pag. 553 e segg.

RAMOS QUINTANA M., *El deber de paz laboral (Su regulación en la Ley y en el Convenio colectivo)*, Editorial Civitas, S.A., Madrid. 1993, pag. 44 e segg.

RESCIGNO U., *Costituzione italiana e Stato borghese*, Savelli, Roma, 1976

RESCIGNO U., *Persone e gruppi sociali*, Jovene, Napoli, 2006.

RICCI M., *Autonomia collettiva e giustizia costituzionale*, Bari, Cacucci, 1999.

RICCI M., *Il protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro: verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali?*, in *Pol. Dir.*, 1994, pag. 291 e segg.

RICCI M., *L' Accordo quadro e l'Accordo interconfederale del 2009: contenuti, criticità e modelli di relazioni industriali*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, I, pag.353 e segg.

RIVA SANSEVERINO L., *Per la validità delle clausole di "tregua" sindacale*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1971, pag. 371 e segg.

RIVA SANSEVERINO L., *Diritto sindacale*, Utet, Torino, 1982.

ROCCELLA M., *Le regole del gioco. Appunti per un dibattito*, in A. ANDREONI (a cura di), *Nuove regole per la rappresentanza sindacale. Ricordando Massimo D'Antona*, Ediesse, Roma, 2010, pag. 249 e segg.

ROCCELLA M., *Dall'accordo Cispel una nuova gestione dei conflitti collettivi*, in *Dir. Pratica Lav.*, 1989, pag. 2990 e segg.

ROCCELLA M., *La composizione dei conflitti del lavoro*, Roma, Edizioni lavoro, 1984.

ROCCELLA M., *Parte obbligatoria del contratto collettivo e diritti sindacali di controllo*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 1977, pag. 413 e segg.

RODRÍGUEZ- SAÑUDO F., *La Negociación Colectiva en la Constitución de 1978*, in AA.VV., *Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, CEC, Madrid, 1980, pag. 337 e segg.

ROMAGNOLI U., *La deriva del diritto del lavoro (perché il presente obbliga a fare i conti con il passato)*, in *Lav. Dir.*, 2013, 1, pag. 3 e segg.

ROMAGNOLI U., *Giuristi del lavoro. Percorsi italiani di politica del diritto*, Donzelli editore, Roma, 2009.

ROMAGNOLI U., *Il contratto collettivo*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2000, pag. 225 e segg.

ROMAGNOLI U., *La libertà sindacale oggi*, in *Lav. Dir.*, 2000, 4, pag. 653 e segg.

ROMAGNOLI U., *L'inutile necessità di una disputa*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1996, 1, pag. 1 e segg.

ROMAGNOLI U. - BALLESTRERO M. V., *Art. 40 supplemento: Legge 12 giugno 1990, n. 146. Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Zanichelli, Bologna, 1994.

ROMAGNOLI U., *Le fonti regolative dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, in *Lav. Dir.*, 1991, pag. 547 e segg.

ROMAGNOLI U., *Solidarismo giuridico e conflitto postindustriale*, in *Lav. Dir.*, 1999, 1, pag. 1991 e segg.

ROMAGNOLI U., *Politica del diritto e strategia del conflitto*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1989, pag. 825 e segg.

ROMAGNOLI U., *Sulla titolarità del diritto di sciopero*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1988, 3, pag. 583.

ROMAGNOLI U., *Sub. art. 40*, in BRANCA G. (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli, Bologna, 1979, pag. 294 e segg.

ROMAGNOLI U. - TREU T., *I sindacati in Italia. Storia di una strategia*, Il Mulino, Bologna 1977.

ROMAGNOLI U., *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, il Mulino, Bologna, 1974.

ROMAGNOLI U., *Commento all'art. 28*, in GHEZZI G. - MANCINI F. - MONTUSCHI L. - ROMAGNOLI U., *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1972, pag. 409 e segg.

ROMAGNOLI U., *Il contratto collettivo di impresa*, Giuffrè, Milano, 1963, pag. 75.

ROMEI R., *Il contratto collettivo nel nuovo scenario di relazioni industriali*, in CORAZZA L.- ROMEI R. (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, Bologna, 2014, pag. 81 e segg.

ROMEI R., *Ripensare al diritto di sciopero?*, in *Dir. Lav. Rel. ind.*, 2012, 2, pag. 331 e segg.

ROMEI R., *Sciopero e responsabilità delle organizzazioni sindacali*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2012, 3, pag. 565 e segg.

ROMEI R., *L'autonomia collettiva nella dottrina giuslavoristica: rileggendo Gaetano Vardaro*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2011, 1, pag. 181 e segg.

ROMEI R., *Esiste davvero la titolarità collettiva del diritto di sciopero*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 75/2008.

ROMEI R., *Di cosa parliamo quando parliamo di sciopero?* in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1999, 1, pag. 221 e segg.

ROSELLI O., *La dimensione costituzionale dello sciopero: sciopero come indicatore delle trasformazioni costituzionali*, Giappichelli, Torino, 2005.

ROSSI A., *Orientamenti giurisprudenziali in tema di legittimazione del sindacato nel processo del lavoro*, in *Giust. Civ.*, 1982, II, pag. 3 e segg.

RUINI M., *L'organizzazione sindacale e il diritto di sciopero nella Costituzione*, Giuffrè, Milano, 1953.

RUSCIANO M., *Introduzione: che fare dell'art. 39 della Costituzione?*, in ZOPPOLI A. - ZOPPOLI L. - DELFINO M. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema delle relazioni sindacali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014, pag. 440 e segg.

RUSCIANO M., *Lettura e rilettura dell'art. 39 della Costituzione*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, 2, pag. 263 e segg.

RUSCIANO M., *Diritto di sciopero e assetto Costituzionale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, 1, pag. 49 e segg.

RUSCIANO M., *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 2009, 1, pag. 29 e segg.

RUSCIANO M., *Legge sullo sciopero e modello neo-istituzionale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, 1, pag. 127 e segg.

RUSCIANO M., *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, Torino, 2003.



- RUSCIANO M., *L'iter formativo della legge 83/2000*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2002, 1, pag. 530 e segg.
- RUSCIANO M., *Autodisciplina dello sciopero, un sogno che cammina su ruote quadrate*, in *Pol. Dir.*, 1984, pag. 18 e segg.
- RUSCIANO M., *La disciplina dello sciopero tra ideologia e tecnica giuridica*, in *Contrattazione*, 1984, 5, pag. 8 e segg.
- RUSCIANO M., *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1988, pag. 414 e segg.
- RUSO M., *I destinatari delle sanzioni convenzionali nel T.U. sulla rappresentanza*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 230/2014*
- SANDULLI N., *Lo sciopero economico e lo sciopero politico nella giurisprudenza Costituzionale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1974, I, pag. 477
- SANTONI F., *Contrattazione collettiva e principio di maggioranza*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, 1, pag. 75 e segg.
- SANTONI F., *Il potere sanzionatorio della Commissione di Garanzia nella disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, in *AA.VV., Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. II, Cedam, Padova, 2005, pag. 1561 e segg.
- SANTONI F., *Lo sciopero*, Jovene, Napoli, 2001.
- SANTORO PASSARELLI F., *Ordinamento e diritto civile. Ultimi saggi*, Jovene, Napoli, 1988.
- SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1985.
- SANTORO PASSARELLI F., *Sciopero politico e diritto di sciopero*, in *Foro it.*, 1975, I, col. 550.
- SANTORO PASSARELLI F., *Sulla disciplina negoziale dello sciopero*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1972, I, pag. 845 e segg.
- SANTORO PASSARELLI F., *Pax, factum, pacta servanda sunt (A proposito delle cosiddette clausole di tregua sindacale)*, in *Mass. giur. lav.*, 1971, pag. 374 e segg.
- SANTORO PASSARELLI F., *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961.
- SANTORO PASSARELLI F., *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Riv. It. Sc. Giur.*, 1949, pag. 138 e segg.

SANTORO PASSARELLI G., *La responsabilità delle organizzazioni sindacali*, in AA. VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore*, Giappichelli, Torino, 2013, pag. 415 e segg.

SANTORO PASSARELLI G., *Efficacia soggettiva del contratto collettivo: accordi separati, dissenso individuale e clausola di rinvio*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I, pag. 487 e segg.

SANTORO PASSARELLI G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l.138/2011 conv. con modifiche in l.148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Arg. dir. lav.*, 2, pag. 1224 e segg.

SANTORO PASSARELLI F., *Nozione di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1985, pag.60.

SANTUCCI R., *Titolarità del diritto di sciopero e rappresentanza sindacale: prime riflessioni su alcune percorsi dottrinali*, in *Quad. Cost.*, 1990, 2 , pag. 276 e segg.

SANTUCCI R., *Gli effetti dello sciopero sul rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1990, pag.455.

SCARPELLI F., *Pomigliano: variazioni sul tema*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2010, 3, pag. 517 e segg.

SCARPELLI F., *Lavoratore subordinato e autotutela collettiva*, Giuffré, Milano, 1993.

SCARPONI S., *La dottrina giuslavoristica italiana di fronte al mutamento delle relazioni sindacali e alla questione della rappresentatività*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 295/2016

SCARPONI S., *Globalizzazione e Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2001

SCIARRA S., *L'Europa ed il lavoro. Solidarietà e conflitto ai tempi della crisi*, Laterza, Bari, 2013.

SCAGNAMIGLIO R., (a cura di) *Il lavoro nella giurisprudenza Costituzionale*, Giuffré, Milano 1978, pag. 371.

SCOGNAMIGLIO R., *L'ordinamento sindacale e la sua autonoma rilevanza*, in AA. VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore. Lavoro pubblico, rappresentanza sindacale, contratto collettivo, diritto di sciopero*,Giappichelli, Torino 2013, pag. 229 e segg.

SCOGNAMIGLIO R., *La dimensione sindacale/collettiva del diritto del lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, 2, pag. 487 e segg.

SCOGNAMIGLIO R., *Le azioni sindacali in vigore del contratto collettivo*, in AA. VV., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Franco Angeli, Milano, 1976, pag. 60 e segg.

SCOGNAMIGLIO R., *La disciplina negoziale del diritto di sciopero*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1972, I, pag. 351 e segg.

SCOTTO I., *Tregua sindacale e diritto di sciopero*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1971, pag. 248 e segg.

SCOTTO I., *Il diritto di sciopero*, Jandi Sapi, Roma, 1968.

SERRANO MARTÍNEZ, J. E., *Titularidad y ejercicio del derecho de huelga: el papel del sindicato*, en VV. AA., *Jurisprudencia Constitucional y Relaciones Laborales*, CEC, Madrid, 1983, pag. 173 e seg.

SICA V., *“Il diritto di sciopero” nell’ordinamento costituzionale italiano*, in *Riv. Dir. Pub.*, 1959, pag. 121 e segg..

SICILIANO F., *Titolarità del diritto di sciopero e art.28 Stat. Lav.:una breve riflessione*, in *La titolarità del diritto di sciopero*, pag. 129.

SIMI V., *Il diritto di sciopero*, Giuffrè, Milano, 1956.

SINISCALCHI L., *Il sindacato nel processo del lavoro. Spunti ricostruttivi*, in *Lav.* 80, 1982, I, pag. 8 e segg.

SMURAGLIA C., *L’attività interpretativa della Corte Costituzionale ed il diritto di sciopero* in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 1963, pag. 246 e segg.

SMURAGLIA C., *Considerazioni sui limite del diritto di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 1961, pag. 319 e segg.

SMURAGLIA C., *Alcune considerazioni generali in tema di diritto di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 1960, pag. 437 e segg.

SUPPIEJ G., *Il ruolo e la «giurisprudenza» della Commissione di Garanzia*, in AA.VV., *Conflitti sindacali e diritti dei cittadini: composizione degli interessi e regole giuridiche*, in *Not. Giur. Lav., Suppl.*, 1994, pag. 66 e segg.

SUPPIEJ G., *Trent’anni di giurisprudenza costituzionale sullo sciopero e serrata*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1989, I, pag. 25 e segg.

SUPPIEJ G., *Diritto di sciopero e potestà di sciopero nel sistema della Costituzione*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1965, pag. 3 e segg.

SUPPIEJ G., *L'azione sindacale nell'attuale ordinamento italiano*, Ediz. Ricerche, Roma, 1960.

TALARICO M., *Le clausole di tregua nella contrattazione collettiva aziendale*, pag.42.

TARELLO G., *Teorie e ideologie del diritto sindacale*, Edizioni di Comunità, Milano, 1967.

TARELLO G., *L'interpretazione della legge*, Giuffrè, Milano, 1980.

TIRABOSCHI M., *La legge sindacale? Le ragioni del no*, in CARINCI F. (a cura di), *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, Adapt University Press, [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 2014, pag. 165 e segg.

TOSI P., *Sull'ambito di efficacia delle clausole obbligatorie del contratto collettivo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 4/5, 2015, pag. 765 e segg.

TOSI P., *Le nuove regole di rappresentatività e rappresentanza sindacale tra autonomia collettiva e legge*, in CARINCI F. (a cura di), *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, Adapt University Press, [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 2014, pag. 15 e segg.

TOSI P., *L'esclusione della Fiom dalle trattative per il rinnovo del CCNL nel contesto dell'ordinamento sindacale di diritto comune*, in *Giur. It.*, 2013, 7, pag. 1604 e segg.

TOSI P., *Contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1988, pag. 449 e segg.

TREU T., *Autoregolazione e legge nel sistema di relazioni sindacali*, in ZOPPOLI A. - ZOPPOLI L. - DELFINO M. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema delle relazioni sindacali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2014

TREU T., *L'accordo del 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, 3, pag. 620 e segg.

TREU T., *Il conflitto e le regole*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2000, 2, pag. 327 e segg.

TREU T., *L'Accordo del 23 luglio del 1993: assetto contrattuale e struttura della retribuzione*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 1993, 1, pag. 215 e segg.

TREU T., *Le relazioni industriali nell'impresa: il protocollo IRI*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I, pag. 395 e segg.

TREU T., *Lo sciopero nello Statuto dei lavoratori*, in ROMAGNOLI U. - MARIUCCI L.- TREU T.- RICCIARDI M., *Lo sciopero. Dalla costituzione all'autodisciplina*, Il Mulino, Bologna, 1975, pag. 79 e segg.

TREU T., *Il sindacato fuori dalla Costituzione: riconoscimento e rappresentatività*, in *Jus*, 1975, pag. 202.

TREU T., *Recensione a Tarello*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1968, pag. 1638 e segg.

VALDÉS DAL-RE F., *El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo*, in *La negociación colectiva en la pequeñas y medianas empresas*, IMPI, Madrid, 1982, pag. 28.

VALDÉS DAL-RE F., *La Negociación colectiva en la Constitución*, in *Revista de Política Social*, n. 121, 1979, pag. 489.

VALLEBONA A., *Le regole dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Giappichelli, Torino, 2007.

VARDARO G., *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Jovene, Napoli, 1984.

VARDARO G., *Contrattazione collettiva e sistema giuridico. Il diritto sindacale tra contratto e istituzione*, Jovene, Napoli, 1984.

VARDARO G., *Recensione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1981, 12, pag. 709 e segg.

VARDARO G., *Verso la codificazione del diritto di sciopero*, in *Lo sciopero: disciplina convenzionale e autoregolamentazione nel settore privato e pubblico*, pag.224.

VENEZIANI B., *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale italiano e comparato*, Cacucci, Bari, 1992

VISCOMI A., *Contratti e contrattazione: dialogo con Mauro Rusciano*, in AA.VV., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro. Studi in onore*, Giappichelli, Torino, 2013.

VISCOMI A., *Prime note sul protocollo 31 maggio 2013*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, 4, pag. 749 e segg.

VISCOMI A., *La procedimentalizzazione del potere autoritativo di precettazione*, in AA. VV., *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, Padova, 2005, pag. 1119 e segg.

ZAMPINI G., *Il testo unico del 10 gennaio 2014. Misura e certificazione della rappresentanza sindacale tra Costituzione e autonomia collettiva*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, 3, pag. 629 e segg.

ZANGARI G., *A proposito di clausole di pace sindacale e diritto di sciopero*, in ID, *Il diritto di sciopero. Raccolta di scritti*, Giuffrè, Milano, 1976.

ZANGARI G., *Obbligo di pace sindacale e diritto di sciopero*, in *Riv. Dir. Lav.* 1964, I, pag. 228 e segg.

ZANGARI G., *Violazione dell'obbligo di pace sindacale e responsabilità contrattuale dei lavoratori scioperanti*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1964, pag. 430 e segg.

ZANGARI G., *Contributo alla teoria del diritto di sciopero*, Giuffrè, Milano, 1969

ZANGARI G., *Diritto di sciopero politico e sindacato come "attore" politico*, in *Il diritto di sciopero* pag.447.

ZATTI G., *Persona giuridica e soggettività*, Cedam, Padova, 1975

ZILIO GRANDI G., *Le relazioni industriali dopo Pomigliano e Mirafiori: opinioni a confronto*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, pag. 376 e segg.

ZILIO GRANDI G. - CARNOVALE C., *La rinascita dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori e il caso del CCNL metalmeccanici: brevi appunti sui livelli contrattuali, problemi di rappresentanza sindacale e limiti al sindacato giurisdizionale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, 3, pag. 747 e segg.

ZOPPOLI A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, Jovene, Napoli, 2006.

ZOPPOLI A., *Sull'efficacia soggettiva del contratto collettivo nella disciplina dei rapporti di lavoro "flessibili"*, in AA. VV., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo dell'Olio*, tomo II, Giappichelli, Torino, 2008, pag. 1887 e segg.

ZOPPOLI L., *Sindacati e contrattazione collettiva: vecchi stereotipi o preziosi ingranaggi delle moderne democrazie?*, in *Lav. Dir.*, 3, 2015, pag. 415 e segg.

