



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in “ECONOMIA E COMMERCIO”

LIMITI AL DIRITTO DI SCIOPERO
LIMITS TO THE RIGHT OF STRIKE

Relatore: *Chiar.ma Prof.ssa*
PAOLA CATALINI

Rapporto Finale di:
MICHELE MOSCHETTONI

Anno Accademico 2019/2020

INDICE

	<i>Pag.</i>
Introduzione	1
.....	1
Capitolo I Inquadramento dello sciopero	3
.....	3
1.1 Definizione di sciopero	3
.....	3
1.2 Evoluzione storica del concetto di diritto allo sciopero	6
.....	6
1.3 Azione sindacale	9
.....	9
Capitolo II Lo sciopero nella legge	10
.....	10
2.1 Nella Costituzione	10
.....	10
2.2 Nello Statuto dei Lavoratori	12
.....	12
Capitolo III I limiti al diritto di sciopero	14
.....	14
3.1 I limiti interni e il caso dello sciopero anomalo	14
.....	14
3.2 Richiamo delle sentenze della Corte di Cassazione	17
.....	17
3.3 La sentenza 711/1980	19
.....	19
3.4 I limiti esterni	21
.....	21
3.5 Terziarizzazione del conflitto e servizi pubblici essenziali	25
.....	25
Conclusioni	28
.....	28
Bibliografia	30
.....	30
Sitografia	31
.....	31

INTRODUZIONE

Al giorno d'oggi non sono certamente poche le situazioni di avvertito disagio sociale, specie nell'ambito lavorativo, manifestatesi sin dall'insorgere della crisi economico-finanziaria del 2008. Ciò ha segnato l'inizio di una nuova epoca la cui caratteristica principale è, certamente, l'evoluzione delle forme di lavoro utilizzate. Ne è esempio il progressivo abbandono della formula di lavoro a tempo indeterminato e *full time* (tempo pieno) a favore di contratti a tempo determinato e *part-time* (tempo parziale). Non solo, nuove formule sono emerse improntate dalla particolare emergenza epidemiologica da COVID-19 che di fatto ha segnato l'inizio della digitalizzazione del lavoro; basti pensare al ricorso allo *smart-working* (lavoro agile), attualmente non compiutamente normato e che, probabilmente, avrà notevole diffusione nei prossimi anni.

In un contesto decisamente travagliato e caratterizzato da incertezza, si rileva dunque fondamentale una costante e ben organizzata attività politica di sostegno non solo allo stesso sistema economico ma, soprattutto, degli interessi della collettività e del suo benessere.

L'argomento oggetto di studio è lo sciopero, ovvero il momento in cui il lavoratore decide di astenersi dalla propria mansione lavorativa. Con particolare riferimento ai suoi limiti di esercizio, l'analisi mira ad approfondirne gli aspetti chiave non mancando di una lettura storica, capace di far comprendere quali siano stati gli sviluppi passati e con l'intento di porre il lettore ad una personale riflessione sul tema.

Al primo capitolo si intende rappresentare la definizione di sciopero e la sua evoluzione storica. Nel successivo, l'argomento è valutato nei termini della normativa di legge vigente, quali la Costituzione, lo Statuto dei Lavoratori ed alcune sentenze della Corte di Cassazione osservando, quindi, l'orientamento del nostro sistema giuridico. Al capitolo terzo, grazie anche alle citazioni di diverse sentenze, della Corte Costituzionale e della Corte di Cassazione, si vogliono chiarire i limiti da dover necessariamente rispettare per non incorrere inoltre nei cosiddetti termini di legge ad un abuso del diritto. Si vuole spaziare nell'ambito di alcuni aspetti ed effetti, alle volte anche negativi, che possono generarsi con l'astensione lavorativa chiarendo, altresì, le modalità con cui il Legislatore è intervenuto in talune situazioni bisognevoli di una precisa regolamentazione legislativa.

Capitolo I

INQUADRAMENTO DELLO SCIOPERO

1.1 Definizione di sciopero.

La combinazione metodologica di energie¹ manuali e intellettuali volte alla produzione ed erogazione di beni e servizi in cambio di un compenso² identifica l'attività comunemente denominata "lavoro", la cui importanza è sancita dal nostro ordinamento giuridico, ispirato ai principi democratici. Proprio l'art. 1 della Costituzione stabilisce che *"l'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro"*.

Nella moderna concezione di attività lavorativa assume rilievo la distinzione tra il riconoscimento del diritto spettante ad ogni persona, e l'individuazione del dovere del cittadino a concorrere al progresso materiale e spirituale della società.

Pilastro della Repubblica Italiana diviene il diritto-dovere del cittadino, la sua elevazione spirituale e l'accrescimento professionale ed intellettuale, fattori al centro di più ampi interessi di diritto, che prevedono forme di tutela e specifica attività normativa.

Il lavoro rappresenta la più alta espressione del grado di civiltà di un popolo, il più importante interesse, non solo del singolo cittadino, ma della collettività di cui il singolo fa parte.

In forza di tale visione, la giurisprudenza di ogni ordine e grado ha sostenuto, e sostiene, la necessità di tutelare le attività che concorrono alla formazione del bene comune.

¹vocabolario *TRECCANI* che intende "in senso lato, qualsiasi esplicitazione di energia (umana, animale, meccanica) volta a un fine determinato";

² riferito in *WIKIPEDIA* "attività produttiva, che implica la messa in atto di conoscenze rigorose e metodiche, intellettuali e/o manuali, per produrre e dispensare beni e servizi in cambio di compenso";

La tutela delle diverse forme lavorative intende prevenire, moderare, mediare e risolvere situazioni di conflitto sociale, con particolare attenzione e riguardo nei confronti delle parti contrattualmente più deboli.

L'ordinamento giuridico italiano e la legislazione europea, nel più ampio concetto di difesa del lavoro, disciplinano e garantiscono anche le forme di protesta, tra queste la libertà di sciopero.

L'art. 40 del dettato costituzionale riconosce il diritto di sciopero che si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

Etimologicamente, il termine sciopero ha origine dall'unione della preposizione latina *ex* con il verbo *operare*, da cui il verbo *ex-operare*, con il significato di "*lavorare al di fuori di*"³; a partire dal XVIII e XIX secolo si è giunti al significato odierno, con il quale si definisce sciopero l'interruzione volontaria delle attività lavorative per rivendicare diritti o tutele. Lo sciopero è quindi l'astensione organizzata dal lavoro di un gruppo di lavoratori, pubblici o privati, che intendono tutelare interessi professionali e diritti comuni: precetto indiscusso della legge e delle attività delle associazioni sindacali è la tutela di interessi collettivi⁴. E' pertanto emersa l'esigenza di affrontare in forma collegiale le problematiche del mondo del lavoro. Anche se la storia ricorda che i primi sindacati "moderni" sono nati con le *trade-unions* (sindacati) inglesi, il termine a noi noto è nato in Francia, nella forma *syndicat* (dal greco *syndikos*) e dall'unione di *syn* (*insieme*) e *dike* (giustizia): una sorta di avvocato che "fa giustizia insieme" alle parti, un mediatore di classe⁵.

³ sito www.ETIMOITALIANO.it;

⁴ dizionario italiano online TRECCANI "Astensione organizzata dal lavoro di un gruppo più o meno esteso di lavoratori dipendenti, appartenenti al settore pubblico o privato, per la tutela di comuni interessi e diritti";

⁵ sito www.ETIMOITALIANO.it;

L'organizzazione dell'astensione lavorativa è affidata alle organizzazioni sindacali che indicano e fissano le finalità, specificando le modalità di svolgimento e coordinandone l'esecuzione.

Lo sciopero è definito generale se vi aderiscono tutte le categorie di lavoratori di uno specifico territorio, mentre è considerato parziale se interessa alcune categorie di lavoratori.

Con il termine di modalità a tempo indeterminato si usa indicare la continuata astensione dal lavoro fino al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

E' invece definito sciopero a fischietto la protesta della quale è nota la durata ma non è noto il momento di inizio: sarà cura del responsabile sindacale presente in azienda a decretare l'inizio della protesta.

In relazione al coordinamento tra settori e imprese, lo sciopero è⁶:

- articolato, se riguarda lavoratori di reparti diversi di una stessa impresa o di aziende diverse appartenenti allo stesso settore;
- a catena, se le astensioni sono concatenate e interessano via via, in modo più o meno progressivo, industrie diverse operanti anche in settori diversi;
- a scacchiera, quando non vi è coincidenza temporale di adesione dei reparti o aziende di settore; in questo caso la protesta si svolgerà secondo l'ordine dei turni, prevedendo tempi e durate diverse;
- a braccia incrociate, senza abbandonare del luogo di lavoro;
- in bianco, quando si ostacola lo svolgimento del lavoro applicando pedissequamente i regolamenti;
- a singhiozzo, se svolto ad intervalli irregolari e non preannunciati.

⁶sito "www.tesionline.it" entro la scheda "definizione varie tipologie di sciopero";

1.2 Evoluzione storica del concetto di diritto allo sciopero.

Il moderno diritto sindacale pone le radici nell'epoca della rivoluzione industriale che ha favorito la nascita di nuove figure professionali e lavorative. Ripensando all'Inghilterra degli ultimi decenni del XVIII° secolo e la prima metà del XIX° secolo, ci rendiamo conto che la combinazione di fattori quali l'iniziativa individuale, la ricerca scientifica, le scoperte tecnologiche, l'agricoltura capitalistica nelle mani di proprietari dotati di capacità di investimento, l'industria manifatturiera ed estrattiva in grado di generare capitali e nuovi sistemi di trasporto, l'alto tasso di urbanizzazione, il prospero commercio interno e internazionale e la ricchezza di risorse, hanno dato origine alla prima Rivoluzione Industriale. Il fenomeno ha generato l'aumento della ricchezza principalmente a favore delle classi alte e della borghesia capitalista. Gli operai, d'altro canto, ricevevano bassi salari pur lavorando mediamente 13 / 15 ore quotidiane. Donne e bambini ricevevano retribuzioni ancora inferiori. I lavoratori non potevano fare affidamento né su un impiego stabile, né contare su forme di protezione sociale: ogni fase sfavorevole del ciclo economico causava infatti ondate di disoccupazione.

In una realtà dove i datori di lavoro capitalisti prevaricavano qualsiasi disciplina lavorativa, le prime forme di sciopero sono nate come proteste ai soprusi e alle disparità di trattamento, seppur in assenza di forme organizzate.

Storicamente, in Italia, lo sciopero ha una evoluzione fin dalla fine dell'800. In particolare, nel periodo 1890-1926, in concomitanza con l'operato delle Società di Mutuo Soccorso, si è assistito alla tolleranza dello sciopero, visto come forma di libertà. Tuttavia la protesta non tutelava il lavoratore dalla colpa di inadempimento contrattuale dell'obbligazione assunta ma, contrariamente, determinava ripercussioni negative, sia individuali che collettive, sul rapporto di lavoro⁷. La legislazione dell'epoca, a tal

⁷lezioni di "INTRODUZIONE AL DIRITTO DEL LAVORO", Università Politecnica delle Marche, docente Prof.ssa Paola CATALINI;

proposito, affermava che l'astensione dall'attività lavorativa rappresentava la volontà del lavoratore di estinguere il rapporto di lavoro.

A partire dal 1925, con l'affermazione del Fascismo, si sono succedute le ultime grandi manifestazioni operaie tra le quali ricordiamo il grande sciopero dei metallurgici lombardi tenutosi tra i mesi di febbraio e marzo di quell'anno.

Con il Patto di Palazzo Vidoni del 2 ottobre 1925 e la Legge Rocco del 3 aprile 1926 si è assistito alla soppressione dei sindacati e delle associazioni di categoria antifasciste nonché all'abolizione del diritto di sciopero.

Le principali attività economiche dello Stato italiano passavano sotto il diretto controllo del Partito Nazionale Fascista e divenendo necessaria l'iscrizione al partito per godere del diritto di lavoro. Lo Stato Nazionale mirava a regolare e superare ogni conflitto sociale salvaguardando il bene superiore. Si assisteva così all'asservimento delle organizzazioni sindacali al regime – stato sindacal-corporativo⁷. Lo sciopero era equiparato a forme di reato, ed il lavoratore che vi aderiva era punito a norma di legge. Per la risoluzione dei conflitti tra le parti veniva istituita la Magistratura del lavoro: il 21 aprile 1927 i Presidenti delle Confederazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, unitamente ai rappresentanti del Gran Consiglio del Fascismo, deliberavano l'entrata in vigore della Carta del Lavoro, un documento fondamentale del Regime, paragonato, per importanza, alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e del Cittadino o al Manifesto del Partito Comunista. Si trattava, per l'epoca, di enunciazioni di principi fondamentali del nuovo Stato, alternativo al liberalismo e al socialismo. Le trenta Dichiarazioni, suddivise in quattro capi, avevano una portata dirompente sugli aspetti dell'ordinamento, sia in relazione al singolo, che alle formazioni sociali. Il V° capitolo identificava la Magistratura del Lavoro come l'organo regolatore delle controversie del

lavoro, sia per l'osservanza dei patti e norme esistenti, che per la determinazione di nuove condizioni di lavoro. Il fenomeno sindacale era totalmente controllato dallo Stato.

Con la caduta del regime corporativo nel 1944 si riprendeva la tolleranza dello sciopero fino al 1948, anno di promulgazione della Costituzione.

La legge fondamentale della Repubblica Italiana ha gettato le basi per una nuova impostazione del diritto di lavoro e di sciopero: innovativa e moderna, è frutto di una esigenza del Paese per la rinascita economica.

Il Legislatore contempla lo sciopero non più come reato, né tantomeno come forma di libertà, ma come diritto costituzionalmente meritevole di tutela⁷.

L'astensione dall'attività lavorativa, pertanto, non è più considerata un comportamento conclusivo del rapporto lavorativo, bensì una fase di quiescenza o sospensione senza conseguenze negative sul rapporto lavorativo che continuerà ad esistere e produrre i suoi effetti ad eccezione della parte retributiva, in quanto durante l'astensione, il datore di lavoro non corrisponde alcuna retribuzione.

1.3 Azione sindacale.

Ricordiamo gli anni '60, epoca a noi non distante, periodo dal contesto sociale tumultuoso, quando al boom economico si accompagnava la discesa in campo di molte organizzazioni sindacali rappresentative, come la Federazione Italiana Metalmeccanici, spesso in prima linea, pronte a lottare per l'affermazione dei diritti individuali e sindacali a favore degli operai.

Il decennio è stato teatro di lunghe lotte dei lavoratori, sia in Italia che all'estero, possiamo ricordare espressioni come maggio francese⁸ o autunno caldo⁹, che simboleggiano alcune delle proteste più controverse.

L'operato sindacale si esplica attraverso:

- la contrattazione collettiva, per il riconoscimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato tra sindacati e imprenditori,
- le azioni politiche e di gruppo di pressione, per la partecipazione alla vita politica rappresentando comuni interessi di lavoratori, sia come singoli, sia come gruppi,
- la concertazione o scambio politico, quale preventiva consultazione delle parti sociali (sindacati, associazioni di categoria, di terzo settore) per addivenire al superamento del conflitto tra politica e sindacati.

⁸ maggio francese ricomprende le rivolte scoppiate a Parigi nel maggio-giugno 1968. Di natura sociale, politica, culturale, a volte anche filosofica, i moti contrastavano la società tradizionale, il capitalismo, l'imperialismo ed il potere gollista allora dominante (dal nome del generale de Gaulle) che mirava invece all'indipendenza della Francia, al deciso rifiuto di aderire ad organismi sopranazionali (quali ONU, Comunità Europea, Nato), affrancandosi dalle superpotenze (USA). La lotta era condotta nei domini politici, economici, culturali, diplomatici e militari. I moti di ribellione della gioventù studentesca di Parigi trovò adesione nel mondo operaio per aderirvi poi tutte le categorie della popolazione francese;

⁹autunno caldo identifica il periodo delle lotte sindacali operaie sviluppatosi nell'autunno 1969 in Italia. La mobilitazione operaia, che fece seguito alla contestazione giovanile del '68, trovò collegamento con la scadenza triennale dei contratti di lavoro, in particolare quelli relativi alla categoria dei metalmeccanici. Alle rivendicazioni salariali nelle grandi fabbriche si associarono le agitazioni studentesche che reclamavano un generalizzato "diritto allo studio" per tutti i ceti sociali. Proprio in seguito al movimento di lotta sociale è nato lo "Statuto dei lavoratori";

Capitolo II

LO SCIOPERO NELLA LEGGE

2.1 Nella Costituzione.

L'affermarsi dello Stato sociale e il riconoscimento dei suoi principi si sostanzia nel riconoscimento dei diritti e delle libertà personali, legittimando sciopero e serrata per qualunque finalità. Nonostante la discordanza di pareri e posizioni¹⁰, oggi l'idea dottrinale più diffusa ritiene che lo sciopero sia un diritto individuale ad esercizio collettivo¹¹. Con il riconoscimento del diritto allo sciopero, il Legislatore ha stabilito che non può essere esercitato in maniera spontanea ed indiscriminata.

Proprio in quest'ottica, lo sciopero è riconosciuto come diritto soggettivo di ciascun lavoratore riguardo al rapporto di lavoro a tutela di una libertà che, nel suo esercizio, non può essere limitata o assoggettata a sanzioni da parte dell'ordinamento giuridico.

L'entrata in vigore della Costituzione, le iniziative che miravano ad una ripresa economica del Paese, hanno determinato una profonda revisione del concetto di sciopero. In tal senso, l'astensione dall'attività lavorativa non può giustificare un licenziamento.

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia presso enti pubblici che privati, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, da regolamenti e da contratti collettivi o individuali, il licenziamento del lavoratore può avvenire:

¹⁰ F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, XXXV ed., Jovene, Napoli, 1991, 64, P. CALAMANDREI, *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, in *Riv. giur. lav.*, I, 1952, 229 ss;

¹¹ R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, VI ed., Giuffrè, Milano, 2014, 260; L. GALANTINO, *Diritto sindacale*, XVI ed., Giappichelli, Torino, 2009, 207;

- ai sensi dell'art.3 della L. 604/1966¹², per giustificato motivo, soggettivo se la sanzione riguarda i comportamenti colposi avvenuti all'interno dell'attività lavorativa, derivati dall'inadempimento di obblighi contrattuali, od oggettivo se per ragioni inerenti il regolare funzionamento e organizzazione dell'attività produttiva⁷;
- ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile, per giusta causa, per quei comportamenti talmente gravi da non rendere possibile la prosecuzione, neppure temporanea, del rapporto di lavoro⁷.

¹² Legge n. 604 del 15 luglio 1966 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n195 del 6 agosto 1966;

2.2 Nello Statuto dei Lavoratori

Lo Statuto dei Lavoratori introduce modifiche riguardo le condizioni di lavoro ed i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori. Unitamente all'art.1 della Costituzione italiana, rappresenta il riferimento dell'ordinamento del diritto di lavoro.

L'impronta sociale della legge non deriva solo dal dettato costituzionale, ma è anche conseguenza del contesto, particolarmente travagliato, e del clima sociale degli anni precedenti la sua emanazione.

Lo Statuto, relativamente al diritto allo sciopero¹³, prevede:

- all'art. 15, *“la nullità del patto o atto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore a specifiche condizioni, quali adesione o non adesione ad una associazione sindacale, licenziare o discriminare in ambito lavorativo a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero”*, rispondendo palesemente al principio di uguaglianza formale e sostanziale;
- all'art.16, *“è vietata la concessione di trattamenti economici di maggior valore con carattere di discriminazione sindacale”*. Il principio vuol escludere ogni possibile ipotesi discriminatoria a rovescio⁷ evitando che il datore di lavoro possa elargire premi o riconoscimenti ai lavoratori non aderenti allo sciopero proclamato. In tale situazione è facoltà dei lavoratori e/o delle associazioni sindacali chiedere all'Autorità di intervenire per accertare i fatti con conseguente condanna del datore di lavoro al pagamento di una somma pari all'importo di maggior favore illegittimamente corrisposto.

L'importo andrà corrisposto a favore del fondo adeguamento pensioni.

¹³ riferimento agli artt. 15, 16 e 28 dello Statuto dei Lavoratori, Legge n..300 del 20 maggio 1970, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970;

- all'art. 28, *“si reprime la condotta antisindacale del datore di lavoro”*. In tal senso non devono essere posti in essere comportamenti, da parte dei datori di lavoro, tesi ad impedire o limitare l'esercizio delle libertà e dell'attività sindacale. E' la norma cardine per la tutela dei diritti sindacali che, nel complesso quadro normativo, costituisce un tassello importante per il perseguimento dei principi di libertà dell'attività sindacale e del diritto di sciopero riconosciuti dalla Carta Costituzionale con gli artt. 4 e 39.

E' ammesso il ricorso al Giudice da parte delle associazioni nazionali sindacali per la cessazione dei comportamenti illegittimi e la rimozione degli effetti tramite decreto motivato ed immediatamente esecutivo.

Entro 15 giorni il datore di lavoro può impugnare la sentenza. La procedura costituisce uno scudo protettivo senza il quale i diritti sindacali rimarrebbero mere affermazioni di principio.

Capitolo III

I LIMITI AL DIRITTO DI SCIOPERO

3.1 I limiti interni e il caso dello sciopero anomalo

Sono definiti interni quei limiti attinenti alle modalità per le quali l'esercizio dello sciopero è promosso. Storicamente, gli anni 1968 e 1969 sono caratterizzati da quelle lotte sociali e sindacali che, successivamente, hanno preso il nome di sciopero articolato e si considerano anomale¹⁴, in quanto fuori dalla normalità e finalizzate alla cospicua perdita di retribuzione per il lavoratore o all'elevata onerosità per il datore di lavoro come conseguenza della disorganizzazione che ne deriva.

Si classificano⁷:

- sciopero a singhiozzo, caratterizzato da continue e brevi astensioni dal lavoro con la successiva ripresa dello stesso;
- sciopero a scacchiera, alla cui partecipazione si alternano i componenti dei vari reparti dell'impresa;
- sciopero a sorpresa, se improvviso e senza preavviso, tale da creare scompiglio e generale disagio nell'ambito lavorativo.

La Corte di Cassazione, allora chiamata a circoscrivere la legittimità di tali scioperi, non considerava meritevoli di tutela costituzionale quelle forme anomale di sciopero tollerando, quale unica forma, la completa astensione dal lavoro. Al contrario, gli scioperi articolati rappresentavano forme di sabotaggio e ostruzionismo volte a disorganizzare l'azienda. Secondo la Cassazione nelle situazioni di sciopero anomalo, il danno procurato all'imprenditore o all'impresa era da ritenersi doloso poiché si riteneva

¹⁴ M.G. GAROFALO, voce *Forme anomale di sciopero*, in *Dig. disc. priv. Sez. comm.*, vol. VI, Utet, Torino, 1991, 279 ss;

che l'unico obiettivo dell'astensione fosse quello di creare disorganizzazione: di fatto, la caratteristica dello sciopero è proprio la volontà di generare un danno al datore di lavoro.

Secondo tale impostazione, le sentenze susseguitesi nel tempo hanno fatto sì che tale forma di sciopero fosse, per sua natura, configurato come illegittimo. Ciò che spingeva la Corte a tali considerazioni si rifaceva alla tradizione, che aveva elaborato la teoria della corrispettività dei sacrifici e del danno ingiusto.

Il problema dell'identificazione dei limiti interni, però, è ancora più complesso qualora si tratti di aziende a ciclo continuo di produzione¹⁵ dove lo sciopero genera all'impresa danni decisamente superiori rispetto alla perdita di produzione: basti pensare al concetto di produttività, alle caratteristiche intrinseche degli impianti di produzione e dell'organizzazione del lavoro.

L'applicazione di un principio definitorio del danno ingiusto, che in taluni casi sarebbe praticamente impossibile determinare, potrebbe significare che alcune azioni sindacali, pur rispettose dei requisiti di legittimità, risulterebbero illegittime perché comportanti un danno di gran lunga maggiore se correlati ai sacrifici adottati¹⁶.

Per la Cassazione poteva considerarsi legittimo quello sciopero anomalo⁷:

- che rispettasse l'equilibrio dei sacrifici sostenuti dalle parti, quali il lavoratore e il datore di lavoro;
- che rispettasse il comune sentire sociale;
- che influisse sulla sola produzione, non incidendo sulla produttività.

¹⁵ *Considerazioni di P. ALLEVA, L'esercizio del diritto di sciopero nelle aziende con impianti a ciclo continuo, 1976, 383 ss;*

¹⁶ *Cfr. G. PERA, Serrata e diritto di sciopero, Giuffrè, Milano, 1969, 94;*

Dal 1970, con l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori ed il largo ricorso agli scioperi articolati, la posizione rigida della Suprema Corte si ammorbidisce¹⁷. Conseguentemente, se legittimati gli scioperi a singhiozzo e a scacchiera da parte dei lavoratori, è altresì permesso ai datori di lavoro di rifiutare le prestazioni residue dei lavoratori senza incorrere nella messa in mora¹⁸ potendo anch'essi esprimersi in astensione di lavoro, identificata con il termine di serrata¹⁹.

Parlando di limiti allo sciopero, occorre attendere il 30 gennaio 1980 per l'abbandono definitivo dell'impostazione dei limiti interni a favore dei limiti esterni²⁰.

¹⁷ F. MARTINELLI; Cass. 16 gennaio 1975, n. 184, in *Foro it.*, 1976, I, 153; Cass. 28 giugno 1976, n. 2480, in *Mass. giur. it.*, 1976, 632; P. GENOVIVA; Cass. 17 luglio 1979, n. 4212, in *Foro it.*, 1980, I, 29;

¹⁸ E. GHERA-F. LISO, voce *Mora del creditore (dir. lav.)*, in *Enc. del diritto*, Giuffrè, Milano, 1976, 977;

¹⁹ G. MAZZONI, voce *Serrata*, in *Enc. Giur. Treccani*, 1992, 1 ss. dell'estratto;

²⁰ Sentenza n 290 del 27 dicembre 1974 pubblicata in *Gazzetta Ufficiale* n. 3 del 3 gennaio 1975

3.2 Richiamo delle sentenze della Corte di Cassazione

La Legge 300 del 1970, da sola non soddisfa la comprensione dei limiti al diritto.

Il Legislatore è stato più volte chiamato a colmare il vuoto normativo, definendo fin dal 1980, con la sentenza 711, un contesto, sebbene non ben delineato, sulla legittimità dello sciopero. Tale contesto normativo, nel tempo, ha necessariamente dovuto adeguarsi alle mutate realtà socio economiche.

Le sentenze della Corte di Cassazione:

- n. 24653/15 – 3 dicembre 2015, con la quale il Giudice accoglie il ricorso di Esselunga Spa dichiarando illegittima la modalità di proclamazione dello sciopero con adesione spontanea dei dipendenti. La Corte di Cassazione ha definito come una sorta di abuso l'attuazione dello sciopero le cui modalità di esecuzione erano rimesse totalmente ai singoli interessati, esponendo così la società datrice di lavoro a seri pregiudizi derivanti dall'impossibilità di prevenire i rischi sulla produttività aziendale, con riferimento ai singoli reparti ove, di volta in volta, sarebbe stata attuata, anche all'improvviso, l'astensione dei lavoratori, con l'inevitabile insorgere di pericoli di vario genere.
- n. 1350/16 - 26 gennaio 2016 con il caso di un portalettere che, sulla base di un proclamato sciopero, si era rifiutato di consegnare una parte della corrispondenza di un collega assente, nonostante una specifica disposizione collettiva imponesse il compito di sostituzione. La Suprema Corte, infatti, ha affermato che una simile astensione non è riconducibile al legittimo esercizio del diritto di sciopero, ma costituisce inadempimento parziale degli obblighi contrattuali dando conseguentemente luogo, a responsabilità contrattuali e disciplinari nei confronti del dipendente stesso. In questo caso, pertanto, non poteva essere considerata antisindacale, l'iniziativa disciplinare assunta dal datore di lavoro, Poste Spa. Anche

in questo caso, quindi, siamo al di fuori del diritto di sciopero: il rifiuto di esercitare temporaneamente una prestazione riguarda solo uno o più tra le mansioni che il lavoratore era tenuto a svolgere, non il più ampio diritto di astensione dal lavoro. ...differiscono sostanzialmente dai precedenti orientamenti della Corte Suprema poiché prendevano in esame il cosiddetto limite interno, piuttosto che quello esterno.

Sono considerate estranee dalla tutela del diritto le azioni di lotta che non si concretizzano in astensioni dal lavoro: la non collaborazione, l'ostruzionismo, lo sciopero alla rovescia, l'applicazione pedissequa di direttive e regolamenti.

Lo sciopero delle mansioni, la parziale ostentazione lavorativa o il rifiuto di svolgere mansioni assegnate, sono considerate cause di inadempimento contrattuale e prevedono la possibilità, per il datore di lavoro, di rifiutare la prestazione parziale.

Per poter parlare delle limitazioni al diritto di sciopero, occorre pertanto ricordare che, ad oggi, c'è un vuoto normativo e la legge vigente non determina l'esercizio del diritto, né pone le condizioni per poterne fare ricorso.

3.3 La sentenza 711/1980

La regolamentazione dello sciopero ed i limiti entro cui poteva essere attuato, prima della Sentenza 711 del 1980 era competenza unica della Cassazione e della Corte Costituzionale²¹. Con questa sentenza la Corte di Cassazione sottopone, prima ad analisi, poi al vaglio critico, la definizione dello sciopero.

Con il concetto di sciopero illecito si prefigura l'ipotesi in cui venga lesa o messa in pericolo l'impresa intesa come organizzazione istituzionale. Lo sciopero è illecito quando è organizzato in violazione di opportuni accorgimenti e cautele, al punto da pregiudicare irreparabilmente la produttività dell'impresa²² e non la produzione²³. Sarà il giudice che, caso per caso, accerterà le modalità di esercizio del diritto di sciopero, salvaguardando comunque il diritto alla vita, all'incolumità delle persone e l'integrità degli impianti produttivi.

La mancanza di un parametro definito per la quantificazione del danno rappresenta un limite della sentenza e, di fatto, la soluzione è affidata alla mera interpretazione arbitraria.

E' da evidenziare, inoltre, il conflitto dell'astensione lavorativa con la libertà di iniziativa economica, quest'ultima sancita all'articolo 41 della Costituzione. La completa libertà di iniziativa dello sciopero, infatti, se non avesse dei limiti, sarebbe idonea a ledere congiuntamente il principio di libertà e di iniziativa economica, diritti della persona che sono in ogni caso riconosciuti anche al datore di lavoro. Pur essendo

²¹ Cfr. Cass. 17 luglio 1979, n. 4212, in *Foro it.*, I, 29;

²² *produttività dell'impresa esprime il rapporto tra la quantità di output e la media ponderata degli input utilizzati nel processo di produzione. Il calcolo può riferirsi alla singola impresa, al settore produttivo o più in generale alla nazione;*

²³ *produzione in economia rappresenta l'insieme delle operazioni attraverso cui beni e risorse primarie vengono trasformati o modificati con l'impiego di risorse materiali e/o immateriali in beni e prodotti finali a aggiunto, idonei a soddisfare, in seguito alla loro distribuzione sul mercato, la domanda e il consumo da parte dei consumatori finali;*

un diritto primario, il diritto allo sciopero si accoda ai diritti assoluti della persona, in quanto anche essi garantiti dalla Costituzione.

Diverse sentenze della Corte Costituzionale hanno nel tempo richiamato l'esigenza di rispettare la priorità dei diritti riconosciuti.

3.4 I limiti esterni.

Si definiscono esterni quei limiti che non riguardano le modalità con cui vengono attuati gli scioperi e si attribuisce la loro individuazione, ed attuazione, alla pronuncia della Corte Costituzionale⁷.

Trovando di fatto ispirazione nella Costituzione, che con le sue più ampie e profonde considerazioni fonda le basi per una nuova definizione dello sciopero, il piano si sposta su una nuova dimensione, e sulla necessità di tutelare la posizione giuridica di tutti i soggetti coinvolti quali i lavoratori, i datori di lavoro e i terzi.

Sono definiti esterni ed oggettivi quei limiti alle finalità per le quali l'esercizio dello sciopero è indetto; propri dell'interpretazione dottrinale e della giurisprudenza, fanno parte della struttura stessa del diritto.

L'attenzione, quindi, è stata posta sulle finalità per le quali lo sciopero è perseguito e, per definirle, fin dagli anni '50 il Legislatore è stato chiamato ad analizzare la questione e porvi rimedio.

Di assoluto rilievo è stato l'intervento della Corte Costituzionale con le sentenze n.141 del 15.12.1967, n.123 del 28.12.1968 e n.290 del 27.12.1974, con le quali si è giunti ad una parziale ridefinizione delle regole contenute nel Codice Penale e, in particolare, degli artt.502, 503, 505 e 511, laddove si distingueva lo sciopero a fini contrattuali o con altre finalità.

In particolare, la sentenza n.290 del 1974 prevede l'illegittimità costituzionale delle norme specificate dagli articoli 503 e 511 del Codice Penale con motivazioni di carattere generale e specifico²³, prevedendo l'inapplicabilità delle sanzioni previste per il mancato rispetto di tali norme. Sul piano generale la Corte Costituzionale osservava l'impossibilità di distinguere lo sciopero economico da quello per fini politici, ritenendoli strettamente connessi poiché, per ottenere un riconoscimento economico si

rendeva necessaria una pressione politica che ne stimolasse l'accoglimento. Dal punto di vista specifico la Corte, per tutelare il rapporto economico, riteneva indispensabile includere il fine politico poiché l'indirizzo normativo determina la situazione socio-economica dei lavoratori¹⁴. Tale sentenza, evidenziando in un certo qual modo una inclinazione verso il deposto regime, ha sempre segnato l'impostazione dottrinale di tale diritto assoggettato a una normativa che ne limitava fortemente l'esercizio, soprattutto in relazione alle finalità per cui veniva esercitato; ciò che era permesso si circoscriveva ad una manifestazione di fine contrattuale, non ricomprendendo le fattispecie politiche e sociali.

A partire dalla sentenza n.123 del 28 dicembre 1962 e seguenti, il Legislatore si mostra favorevole ritenendo legittimi gli scioperi che non riguardavano esplicitamente lo scopo salariale quali:

- Sciopero economico-politico.

Pur non esistendo una specifica definizione, è riconosciuto come mezzo per ottenere una disposizione dal Governo e dal Parlamento, volta ad ottenere un miglioramento delle condizioni lavorative. In questa situazione il datore di lavoro, pur non essendo l'artefice delle motivazioni allo sciopero è costretto a subirne le conseguenze. A favore dei lavoratori manifestanti, la Corte Costituzionale si è pronunciata favorevolmente riconoscendo lecite *“tutte le manifestazioni di sciopero aventi per oggetto le rivendicazioni inerenti l'insieme degli interessi dei lavoratori”*²⁴.

- Sciopero politico.

Consiste nell'astensione lavorativa per rivendicazioni strettamente politiche e, ancora una volta, lo sciopero non è contro il datore di lavoro. La motivazione di una manifestazione a carattere politico spesso riguarda l'intera comunità: la principale

²⁴ Sentenza n. 141 del 12 dicembre 1967 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 321 del 23 dicembre 1967;

osservazione che faceva ritenere illegittima tale forma di sciopero era l'idea che basandosi su condizioni estranee al rapporto di lavoro, il datore di lavoro non fosse in grado di risolvere il conflitto non avendo a disposizione i mezzi con cui giungere ad accordi con gli scioperanti. Anche in questo caso la Corte Costituzionale ne ha riconosciuto la legittimità²⁴. Da ricordare infine è che allo sciopero politico, che ha come finalità la partecipazione alle decisioni della vita politica, si pone il divieto a non *"...sovvertire l'ordinamento costituzionale od ostacolare il libero esercizio dei legittimi poteri nei quali si esprime la sovranità popolare"* ai sensi della sentenza n. 290/1974 della Corte Costituzionale.

- Sciopero di solidarietà.

Consiste nel rivendicare azioni precise, atte ad incidere sul rapporto lavorativo anche da parte di soggetti appartenenti a diversa categoria. La caratteristica di questa manifestazione è la solidarietà verso altri gruppi di lavoratori nonché l'individuazione, come destinatario, di un datore di lavoro diverso dal proprio. E' definita come manifestazione secondaria poiché di supporto alle rivendicazioni di coloro che realmente esercitano il diritto di astensione lavorativa a tutela dei propri interessi. La comunione di taluni interessi particolari, come ad esempio beneficiare degli effetti di un nuovo contratto collettivo di lavoro, è la condizione necessaria per concretizzare tale modalità di sciopero. La Corte Costituzionale ne riconosce la legittimità con la sentenza n. 123/1968²⁵.

- Sciopero di protesta.

Con tale forma i lavoratori non ottengono una nuova regolamentazione del proprio rapporto di lavoro. E' l'ipotesi in cui il datore di lavoro può assumere comportamenti tali da garantirsi il massimo risultato, in particolare nella gestione del personale e

²⁵ Sentenza n. 123 del 4 dicembre 1968 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 318 del 14 dicembre 1968;

dell'azienda, precludendo di fatto anche la possibilità a poter ricorrere all'Autorità Giudiziaria.

Si definiscono come esterne e soggettive quelle limitazioni che insorgono qualora risulti conflittualità tra gli interessi promossi dall'azione da parte dei manifestanti e i diritti parimenti garantiti dalla Costituzione. Per tali motivi il Legislatore ha dovuto necessariamente tener conto che il diritto di sciopero, non essendo soggetto a limitazioni, non deve prevaricare altri diritti, quali quello della vita, dell'incolumità personale, dell'iniziativa economica spettante all'imprenditore.

Con la sentenza n.124/1962 la Corte Costituzionale ha cercato di individuare razionalmente i limiti di priorità. A causa delle diverse situazioni che di volta in volta si presentavano, in linea generale la Corte ha ritenuto che uno dei limiti allo sciopero, verso il lavoratore, fosse quello della libertà di adesione alla protesta mentre, nei confronti del datore di lavoro, fosse quello della salvaguardia della produttività aziendale.

Pur essendo un diritto di ciascun lavoratore, sia pubblico che privato, è necessario individuare le figure professionali alle quali sia permesso scioperare. E' doveroso chiarire, infatti, la presenza di talune categorie di lavoratori per le quali è vigente una particolare regolamentazione o, addirittura, non è consentito protestare. E' il caso, ad esempio, degli appartenenti alle Forze di Polizia e dei medici ovvero, in linea più in generale, a tutte quelle categorie di lavoratori che prestano i cosiddetti servizi essenziali, ai quali non è dunque consentita la piena libertà di sciopero. Se così non fosse, infatti, potrebbero generarsi conseguenze potenzialmente dannose per l'incolumità pubblica.

3.5 Terziarizzazione del conflitto e servizi pubblici essenziali

Ogni astensione lavorativa può arrecare danni a soggetti estranei; per questo si parla di coinvolgimento di terzi quali consumatori o, più in generale, cittadini che subiscono gli effetti di un'azione di protesta.

La giurisprudenza individua specifici settori come i servizi pubblici essenziali che svolgono servizi indispensabili per la comunità, quali la sanità e l'ordine pubblico.

I richiami alla Legge n.146 del 1990 precisano che le norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona sono costituzionalmente tutelati. Pur non prevedendo tutte le casistiche di sciopero, la citata legge intende regolamentare la fattispecie dei servizi essenziali stabilendo che *“indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, anche se svolti in regime di concessione o convenzione, sono volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, salute, libertà, sicurezza, circolazione, assistenza e previdenza sociale, istruzione e libertà di comunicazione”*²⁶, prevedendo inoltre:

- che nel contesto dei servizi pubblici essenziali, devono essere assicurate le prestazioni minime indispensabili;
- l'obbligo di preavviso minimo 10 giorni, al fine di favorire lo svolgimento di eventuali tentativi di risoluzione del conflitto e consentire all'utenza di usufruire dei servizi alternativi;
- con almeno 5 giorni di anticipo, devono essere forniti i chiarimenti all'utenza su quali siano i servizi minimi garantiti;
- prima di procedere allo sciopero nei settori dei servizi indispensabili, devono essere espletati tentativi minimi di conciliazione;

²⁶ Legge n. 146 del 12 giugno 1990 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 137 del 14 giugno 1990;

- le amministrazioni e le imprese di erogazione dei servizi devono rendere pubblico e in modo tempestivo il numero dei lavoratori che partecipano allo sciopero indicando durata e misura delle trattenute effettuate;
- preavviso di almeno 15 giorni, per medici addetti alla medicina dei servizi con preventiva e tassativa indicazione della durata dell'astensione dal lavoro;
- sempre con riferimento ai medici, entro 30 giorni dalla pubblicazione dello sciopero, deve essere contingentato il personale medico da esonerare dalla partecipazione a scioperi di categoria per garantire continuità alle prestazioni;
- tra le altre limitazioni, in caso di avvenimenti di eccezionali gravità o calamità naturali, gli scioperi dichiarati si intendono immediatamente sospesi.

L'art. 1 prevede che siano fissate e rispettate specifiche regole e procedure in caso di conflitto, al fine di contemperare il diritto di sciopero e il godimento dei diritti della persona.

A mente dell'art. 2 è posta attenzione sulla necessità di espletare, anche se in forma ridotta, una serie di servizi non solo essenziali, ma di utilità economica o sociale. E' specificato, infatti, che i soggetti che promuovono lo sciopero e i lavoratori che ne esercitano diritto sono tenuti ad effettuare le prestazioni indispensabili, nonché a rispettare le modalità e le procedure di erogazione delle stesse.

Ai sensi dell'art. 4 della citata Legge i lavoratori che dovessero violare le disposizioni impartite o che non rispettino la propria consueta attività, sono soggetti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle sanzioni a carattere pecuniario o che estinguono o modificano, in modo definitivo, il rapporto di lavoro. Possono crearsi situazioni in cui gli scioperi vengono solo annunciati, al fine di generare disservizi. In tal senso, la L. n. 83/2000²⁷ formalizza il

²⁷ Legge n. 83 dell'11 aprile 2000 pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 85 dell'11 aprile 2000;

divieto dell'effetto annuncio, noto anche come sciopero virtuale, stabilendo che la revoca spontanea dello sciopero proclamato, dopo che ne sia stata data comunicazione all'utenza, è da considerarsi forma di azione sindacale sleale. Il diritto di sciopero può essere bloccato, nel momento in cui risulti troppo oneroso per la collettività, con ordinanza del Prefetto locale oppure dal Ministero del Lavoro nel caso di conflitto nazionale.

CONCLUSIONI

In sintesi, osservando la giurisprudenza attuale è palese che non si è ancora giunti ad una definitiva risoluzione delle problematiche connesse all'esercizio del diritto di sciopero, dei relativi limiti sia interni che esterni.

Nonostante le basi gettate dalla Suprema Corte con la sentenza 711/1980 e successive, appare ancora oggi difficile individuare una chiara modalità esplicativa ed attuativa della materia.

Vanno riconosciuti i diversi tentativi fatti per arrivare ad una definizione assoluta ed oggettiva dei concetti di danno alla produttività e di organizzazione d'impresa nel rispetto dell'articolo 41 della Costituzione e per le articolazioni in cui lo sciopero viene attuato legittimando il rifiuto della prestazione residua.

Possiamo così osservare che:

- gli oneri economici e sacrifici che ne derivano dal fermo dell'attività lavorativa di impianti, o comunque delle immobilizzazioni dell'impresa, troverebbero facile addebito sui lavoratori, per effetto della corrispettività dei sacrifici²⁸.
- nell'ipotesi in cui lo sciopero articolato dovesse ledere la produttività, e quindi ritenersi illegittimo, il datore di lavoro può legittimamente ricorrere ad azioni disciplinari verso gli scioperanti per responsabilità da inadempimento contrattuale.

La Corte Suprema, volendo prevedere la tutela sia del diritto di sciopero dei lavoratori, che i diritti dei datori di lavoro, li ha considerati parimenti leciti giungendo alla conclusione che, per il nostro ordinamento, la serrata è considerata come un diritto del datore di lavoro.

²⁸ P. ALLEVA, *op. cit.*, 389 ss., G. GHEZZI, *voce Serrata, cit.*, 381;

Appare così che l'art. 40 della Costituzione assume una nuova dimensione concettuale: se da un lato i lavoratori possono astenersi in forma collettiva dall'attività lavorativa, costringendo l'imprenditore al fermo della produzione, parimenti il datore di lavoro ha la facoltà di sospendere la produzione impedendo così l'attività lavorativa²⁹.

Le difficoltà che insorgono non sono certamente di poco conto ed è pertanto auspicabile un intervento concreto del Legislatore che permetta il pieno rispetto dei reciproci interessi ma, soprattutto, che consenta di espletare lecitamente il diritto di sciopero, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

Al giorno d'oggi è auspicabile un dibattito politico sull'argomento anche in considerazione dei recenti sviluppi nel mondo del lavoro derivanti dalla situazione di emergenza pandemica che, di fatto, ha segnato l'inizio dell'era del lavoro digitale. Palesemente è emerso che sullo smart-working dovrebbe vertere l'attenzione politica, attesa l'incompleta e lacunosa regolamentazione legislativa.

Lo sforzo legislativo richiesto è significativo, ma ciò che veramente è necessario è che la risposta politica sia frutto dell'impegno congiunto di tutte le parti e che prescindano, dunque, dagli interessi specifici di alcune parti politiche.

Probabilmente, soltanto con le citate modalità sarà possibile un tentativo di conciliazione nel rispetto dei reciproci interessi ma, soprattutto, la riuscita di una nuova e completa legislazione che possa regolare quelle situazioni laddove si avverta tensione sociale tra le parti.

²⁹ P. CALAMANDREI, *op. cit.*, 237-238, "La simmetria giuridica sembra perfetta ma cessa di esser tale quando si consideri che, in caso di sciopero, l'industriale ha da temere soltanto (e soltanto quando lo sciopero si protrae) una contrazione dei profitti a lunga scadenza, mentre in caso di serrata i lavoratori sanno che fin da domani li attende, al posto del salario, la fame".,

BIBLIOGRAFIA

P. ALLEVA, “L’esercizio del diritto di sciopero nelle aziende con impianti a ciclo continuo, 1976, 383 ss.

P. ALLEVA, op. cit., 389 ss., G. GHEZZI, voce *Serrata*, cit., 381.

P. CALAMANDREI, op. cit., 237-238.

P. CATALINI, lezioni di “INTRODUZIONE AL DIRITTO DEL LAVORO”, Università Politecnica delle Marche.

R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, VI ed., Giuffrè, Milano, 2014, 260; GALANTINO, *Diritto sindacale*, XVI ed., Giappichelli, Torino, 2009, 207.

M.G. GAROFALO, voce *Forme anomale di sciopero*, in *Dig. disc. priv. Sez. comm.*, vol. VI, Utet, Torino, 1991, 279 ss.

M.G. GAROFALO, op.cit., 281.

E. GHERA - F. LISO, voce *Mora del creditore (dir. lav.)*, in *Enc. del diritto*, Giuffrè, Milano, 1976, 977.

F. MARTINELLI: Cass. 16 gennaio 1975, n. 184, in *Foro it.*, 1976, I, 153; Cass. 28 giugno 1976, n. 2480, in *Mass. giur. it.*, 1976, 632; P. GENOVIVA; Cass. 17 luglio 1979, n. 4212, in *Foro it.*, 1980, I, 29.

G. MAZZONI, voce *Serrata*, in *Enc. Giur. Treccani*, 1992, 1 ss.

G. PERA, *Serrata e diritto di sciopero*, Giuffrè, Milano, 1969, 94.

F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, XXXV ed., Jovene, Napoli, 1991, 64; P. CALAMANDREI, *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, in *Riv. giur. lav.*, I, 1952, 229 ss.

SITOGRAFIA

www.altalex.it

www.brocardi.it

www.dirittolavorovariazioni.com

www.etimoitaliano.org

www.gazzettaufficiale.it

www.giurcost.com

www.ilsole24ore.it

www.normattiva.it

www.tesionline.it

www.treccani.it

www.wikipedia.it