

## SCIOPERO

ETIM.: dal lat. *ŏp̄ror* (lavorare), con prefisso privativo *ex*.

TRAD.: francese: *Grève*; inglese: *Strike*; spagnolo: *Huelga*; tedesco: *Streik*.

SOMMARIO: 1. Fonti e nozione. — 2. Fondamento e natura del diritto. — 3. Titolarità del diritto. — 4. Gli scopi dello sciopero. — 5. I modi attuativi dello sciopero. — 6. Gli effetti legali dello sciopero. — 7. Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali. — 8. (*Segue*): le regole da rispettare. — 9. (*Segue*): l'apparato sanzionatorio e la precezione.

**1. Fonti e nozione** — Nell'ordinamento italiano non esiste una definizione di sciopero. L'interprete non può comunque esimersi dall'indagare questo concetto, anche perché esso è utilizzato in plurimi strumenti normativi, a partire dalla Carta costituzionale. Come noto, l'art. 40 cost., comma unico, dispone che « Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano ».

Dopo l'abrogazione del reato di sciopero, contenuto nel codice penale sardo del 1859, da parte del codice penale Zanardelli del 1889, il codice penale Rocco del 1930 aveva reintrodotta plurime fattispecie criminose in proposito. Successivamente alla caduta della monarchia, la delicatezza della materia ha fatto sì che per lungo tempo il legislatore ordinario abbia lasciato inattuata la riserva relativa di legge di cui all'art. 40 cost. Con lo Statuto dei lavoratori, L. 20 maggio 1970, n. 300, fu introdotta una normativa di tipo puramente promozionale. Solo con la L. 12 giugno 1990, n. 146, è stata adottata una disciplina organica, limitata però allo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

L'astensionismo del legislatore repubblicano ha comportato un ruolo di supplenza della giurisprudenza. Tramite un pluridecennale percorso evolutivo di adeguamento delle previgenti norme repressive al sopravvenuto ordinamento democratico, la Corte costituzionale e la giurisprudenza ordinaria hanno potuto elaborare orientamenti consolidati su molte

delle questioni controverse, in tema di modi e di fini dello sciopero.

L'evoluzione storica dell'istituto può riassumersi nel noto schema che distingue tre fasi: lo sciopero prima represso come reato, poi ammesso come libertà, non sanzionabile penalmente, ed infine riconosciuto come diritto, protetto anche dal punto di vista civilistico.

In prima approssimazione, può considerarsi consolidata la definizione che vede lo sciopero come l'astensione da una prestazione di lavoro altrimenti dovuta, disposta da una pluralità di lavoratori per il perseguimento di un fine comune. Calata nelle situazioni concrete, questa definizione solleva innumerevoli questioni, sui limiti coesenziali alla natura dello sciopero (limiti c.d. interni) e sul necessario contemperamento dell'esercizio di questo diritto con altre situazioni giuridiche soggettive pari o sovra-ordinate (limiti c.d. esterni). Il percorso evolutivo tramite cui l'istituto ha raggiunto la piena assimilazione all'ordinamento repubblicano ha visto un graduale passaggio dell'attenzione degli interpreti dai limiti del primo tipo, fortemente ridimensionatisi nel corso dei decenni, a quelli del secondo tipo.

Data la protezione di cui all'art. 40 cost., il piano su cui si è sviluppato in Italia il dibattito giurisprudenziale e dottrinale su questo istituto è essenzialmente di diritto interno. Lo sciopero non è sconosciuto alle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro, nelle

quali però non è elevato al rango di diritto, ferma restando la più generale tutela della libertà di associazione e organizzazione sindacale (cfr. in particolare la Convenzione n. 87/1948). Un'espressa protezione è invece presente nell'art. 6, comma quarto, della Carta sociale europea, firmata nel 1961 e rivista nel 1996 in seno al Consiglio d'Europa. Il diritto di azione collettiva, inoltre, è stato riconosciuto dalla Corte europea dei diritti dell'uomo come insito nel diritto di riunione ed associazione di cui all'art. 11 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali.

Nell'ambito dell'ordinamento dell'Unione europea, il diritto di sciopero è riconosciuto nell'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, annessa al Trattato di Lisbona del 2007, e nell'art. 13 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, espressamente richiamata, unitamente alla citata Carta sociale europea, nell'art. 151 (*ex art.* 136), del Trattato sul funzionamento dell'UE. L'art. 153 (*ex art.* 137) del Trattato tuttavia esclude una competenza europea in materia di sciopero. Quest'ultima disposizione comunque non elimina la possibilità che delle interferenze emergenti in proposito tra ordinamenti nazionali e comunitario sia investita la Corte di giustizia di Lussemburgo. Ciò si è anzi verificato recentemente rispetto alle libertà di stabilimento e di prestazione transnazionale di servizi, con le sentenze *Viking*, 11 dicembre 2007, causa 438/05, e *Laval*, 18 dicembre 2007, causa 341/05 (entrambe reperibili nel sito ufficiale <http://eur-lex.europa.eu>). Pur affermando che il diritto di azione sindacale è un diritto fondamentale facente parte integrante dei principi generali dell'ordinamento comunitario, in queste pronunce la Corte ha stabilito che le restrizioni alle libertà di circolazione delle società commerciali e di prestazione servizi non possono « andare al di là di ciò che è necessario » alla prefissa tutela dei lavoratori.

## 2. Fondamento e natura del diritto

— Il fondamento di questo diritto è riconoscibile non solo nell'art. 40 e, pur impli-

citamente, nell'art. 39 cost., ma anche nel principio di eguaglianza c.d. sostanziale enunciato nell'art. 3, comma secondo, cost. italiana. In tale senso si è espressa anche la giurisprudenza costituzionale (v. in particolare C. cost., 27 dicembre 1974, n. 290, reperibile, come tutte le sentenze della Corte, nel sito ufficiale [www.cortecostituzionale.it](http://www.cortecostituzionale.it)). Si ritiene, in primo luogo, che lo sciopero sia, già nel suo svolgimento, uno strumento idoneo a realizzare « l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese », auspicata nel secondo comma dell'art. 3 cost.; nonché, in secondo luogo, che il risultato dello sciopero sia funzionale a, come afferma la medesima disposizione, rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini.

Non si dubita che la natura dello sciopero sia quella di diritto soggettivo. Tenzialmente superata è l'impostazione che lo vede come un diritto potestativo di stampo economico, in quanto legata al risalente collegamento tra sciopero e fini strettamente connessi al contratto di lavoro. Trova parimenti scarso seguito l'opposta tesi che considera lo sciopero come un vero e proprio diritto politico. Si preferisce parlare di diritto della personalità, oppure di diritto di libertà. Si concorda comunque sul fatto che i pubblici poteri e i terzi siano, rispetto all'art. 40 cost., in una posizione di soggezione passiva, che non implica un obbligo positivo di attivarsi a favore degli scioperanti (ferme ovviamente restando le responsabilità proprie dello Stato, soprattutto in materia di ordine pubblico e giustizia).

**3. Titolarità del diritto** — La natura necessariamente collettiva dell'astensione non ha indotto gli interpreti a riservare al sindacato una qualche forma di « monopolio » dello sciopero. L'opinione prevalente considera lo sciopero un diritto la cui titolarità spetta a ciascun singolo lavoratore, essendone collettivo solo l'esercizio.

Questa impostazione non è smentita dal legislatore, che, pur favorevole a un

controllo politico da parte del sindacato, non va oltre il riconoscimento a quest'ultimo di prerogative privilegiate in materia di promozione, attuazione e tutela dello sciopero: si pensi ad esempio all'individuazione delle prestazioni minime indispensabili in caso di sciopero nei servizi pubblici essenziali (su cui v. *infra*), oppure alla legittimazione attiva al ricorso giudiziale ai sensi dell'art. 28 st. lav. (cfr. la voce *Condotta antisindacale*).

Il ruolo del sindacato è comunque importante, anche perché non è controversa la legittimità degli accordi collettivi che procedimentalizzano o comunque disciplinano la materia, anche attraverso clausole di tregua e pace sindacale. Secondo l'opinione maggioritaria, comunque, tali accordi hanno efficacia obbligatoria e non normativa, cioè non vincolano anche i singoli lavoratori. Questi ultimi restano liberi di scioperare anche in dissenso rispetto all'associazione sindacale a cui siano iscritti, oltre che di non aderire ad un'astensione indetta da quest'ultima: tali eventualità possono rilevare solo nei rapporti interni al sindacato, senza che il datore per ciò possa reagire disciplinarmente all'astensione, né rifiutare una prestazione lavorativa offerta in costanza di sciopero.

Si ritiene illegittimo l'esercizio di autonomia privata individuale che limiti in via generale il diritto di sciopero del singolo, mentre costituisce esercizio della libertà sindacale la previa dichiarazione di adesione o meno ad uno sciopero già indetto, seppure i relativi effetti giuridici siano controversi.

Il diritto di sciopero spetta ai lavoratori subordinati di tutte le categorie professionali e merceologiche, anche con rapporti a disciplina speciale (domestici, a domicilio, giornalisti, ecc.), senza distinzione tra assunti a tempo indeterminato o a termine, a tempo pieno o parziale, anche in prova, con contratti formativi, in somministrazione, ed ai soci delle cooperative di lavoro. L'esclusione è prevista solo per i militari, in base all'art. 8 della L. 11 luglio 1978, n. 382, i quali nemmeno possono costituire o aderire ad associazioni professionali a carattere sindacale (cfr. C. cost. 17 dicembre 1999, n. 449), e per il personale delle forze di polizia, che

è soggetto alla disciplina associazionistica speciale di cui all'art. 84 della L. 1° aprile 1981, n. 121. Per il personale in navigazione, va tenuto presente l'art. 1105 c. nav., che prevede il reato di ammutinamento (dichiarato legittimo da C. cost., 28 dicembre 1962, n. 124). Sono inoltre stabilite restrizioni per talune figure particolari, come gli addetti a impianti nucleari o ai servizi di assistenza al volo.

La L. n. 146/1990 assoggetta a vincoli anche l'«astensione collettiva dalle prestazioni, a fini di protesta o di rivendicazione di categoria, da parte di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori», qualora essa incida sulla funzionalità di servizi pubblici essenziali. Per i soggetti predetti, la legge dunque evita di parlare di sciopero e preferisce utilizzare il concetto di astensione collettiva dalle prestazioni. Il fenomeno infatti viene tendenzialmente ricondotto non all'art. 40 cost., bensì ad altri valori di rilievo costituzionale, come la libertà di manifestazione del pensiero, la libertà di associazione e la libertà d'intrapresa economica. Potrebbe forse parlarsi di sciopero ove tali soggetti siano privi di dipendenti, come argomentabile dalla pronuncia che dichiarò l'illegittimità costituzionale dell'art. 506 cod. pen., che puniva la sospensione collettiva della attività da parte degli esercenti di piccole industrie o commerci senza dipendenti (C. cost., 17 luglio 1975, n. 222; v. anche C. cost., 24 marzo 1986, n. 53). Ragioni forti nel senso della riconducibilità all'art. 40 cost. sussistono con riguardo ai lavoratori parasubordinati il cui rapporto sia caratterizzato da monocommittenza e dipendenza economica.

**4. Gli scopi dello sciopero** — S'è detto che connaturale allo sciopero è il fine comune ai lavoratori aderenti. Non tutte le possibili finalità hanno lo stesso rilievo giuridico.

Il codice penale del 1930 distingueva differenti scopi, sanzionati diversamente. La finalità punita meno severamente era quella contrattuale (art. 502, comma secondo, cod. pen.), cioè d'imporre ai datori di lavoro patti diversi da quelli stabiliti, ovvero opporsi a modificazioni di tali patti o, comunque, ottenere o impedire

una diversa applicazione degli accordi o usi esistenti. Ad esso era assimilato, quanto a sanzione, lo sciopero di solidarietà non politica con altri lavoratori e quello di protesta non contro l'autorità pubblica (art. 505 cod. pen.). Lo sciopero per fini non contrattuali bensì politici era punito più severamente (art. 503 cod. pen.). Ancora più grave era lo sciopero finalizzato a costringere i pubblici poteri a concedere oppure omettere un provvedimento, o comunque influire sulle loro decisioni, denominato sciopero di coazione alla pubblica autorità (art. 504 cod. pen.).

Per quanto riguarda le finalità dello sciopero, lo spazio che il lungo astensionismo del legislatore repubblicano ha lasciato alla giurisprudenza è stato riempito dalla Corte costituzionale. Salvo che per la dichiarazione d'illegittimità costituzionale della repressione penale dello sciopero a scopo contrattuale (sent. 4 maggio 1960, n. 29), è stato tortuoso il percorso tramite cui sono state gradualmente legittimate le predette ipotesi di sciopero. La Consulta si è espressa soprattutto tramite pronunce interpretative di rigetto e manipolative di accoglimento, nonché rinvii ai giudici di merito per la valutazione sulla sussistenza dell'esercizio di un diritto come causa di giustificazione ai sensi all'art. 41 cod. pen. In tale modo la Corte costituzionale ha sfruttato appieno la possibilità di esprimersi selettivamente, che si è garantita respingendo l'ipotesi che le previgenti norme repressive codicistiche fossero state implicitamente abrogate con la caduta dell'ordinamento corporativo. Stante la perdurante assenza di un quadro legale organico, la serie di oltre venti pronunce della Consulta in materia di conflitto collettivo mantiene pressoché intatta la propria valenza (cfr. in particolare le sentt. 28 dicembre 1962, n. 123; 17 marzo 1969, n. 31; 27 dicembre 1974, n. 290; 13 giugno 1983, n. 165).

All'esito di questa elaborazione, devono distinguersi tre ipotesi, disegnate in via interpretativa dalla Corte costituzionale in maniera trasversale rispetto alle tipologie di sciopero che erano distinte dal codice penale del 1930.

In primo luogo, è tuttora reato lo sciopero diretto a sovvertire l'ordinamento costituzionale, che ovviamente re-

sta illecito anche sul piano civilistico. Tale fattispecie penale va coordinata con le ipotesi delittuose, anche associative, di eversione e terrorismo, nonché più in generale con i crimini contro la personalità dello Stato.

In secondo luogo, è da ritenersi una mera libertà, come tale non reprimibile penalmente ma assoggettabile alle conseguenze civilistiche previste per l'inadempimento del contratto di lavoro (in termini di risarcimento del danno ed esercizio del potere disciplinare del datore), lo sciopero a scopo politico in senso stretto, cioè finalizzato ad influenzare decisioni politiche su tematiche non legate al mondo del lavoro oppure sull'indirizzo politico generale (ad es. far nascere o cadere un Governo, influenzare la composizione della maggioranza parlamentare o la politica internazionale, ecc.).

In terzo luogo, è un vero e proprio diritto, ai sensi dell'art. 40 cost., lo sciopero c.d. d'imposizione economico-politica, cioè finalizzato ad ottenere dall'autorità pubblica un intervento o comunque una decisione riguardante un qualche aspetto del complesso degli interessi dei lavoratori. Questo, in sostanza, è uno sciopero politico nel destinatario ma pur sempre economico nella rivendicazione, la quale deve essere connessa agli interessi lavoristici di cui si occupa il titolo III, sui rapporti economici, della parte I della Carta costituzionale. Questa finalità è accomunata a quella contrattuale.

L'applicazione pratica della distinzione tra la seconda e la terza ipotesi appena menzionate risulta problematica, poiché spesso è controvertibile la valutazione sull'esistenza di un impatto, anche solo indiretto, delle decisioni politiche sul mondo del lavoro. Peraltro non vi è una posizione univoca sulla riconduzione all'art. 40 cost. della libertà di sciopero a fine in senso stretto politico, anche perché la disposizione costituzionale parla di « diritto di » sciopero.

La questione è risolta in maniera netta da quella parte della rara giurisprudenza ordinaria in tema la quale, dipartendosi dagli orientamenti della Corte costituzionale, non distingue tra sciopero a fine in senso stretto politico e sciopero

economico-politico, nel senso che tutte le finalità diverse dal sovvertimento dell'ordine costituzionale sarebbero legittime anche dal punto di vista civilistico (talvolta richiamandosi non solo l'art. 40 cost., ma anche altre disposizioni costituzionali, ad es. gli artt. 3, 21 e 39). Un argomento in favore di quest'opzione ermeneutica si rinviene nell'art. 2, comma settimo, della L. n. 146/1990, in base al quale le disposizioni su preavviso minimo e indicazione della durata degli scioperi nei servizi essenziali « non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori »: ad un'ipotesi di sciopero economico, in favore della sicurezza sul lavoro, il comma accomuna, pur solo per un aspetto specifico, un'ipotesi di sciopero strettamente politico, la difesa dell'ordine costituzionale (da intendersi comunque in senso non lato o generico: cfr. C. cost., 10 giugno 1993, n. 276, che ha respinto la questione di costituzionalità del comma nella parte in cui non prevede la propria applicazione « anche nelle ipotesi di sciopero di carattere economico-politico »; v. anche Cons. St., sez. VI, 1° dicembre 1997, n. 1763, in *Guida dir.*, 1998, 2, p. 82, che ha stabilito la legittimità del provvedimento disciplinare irrogato ad un insegnante che aveva partecipato ad uno sciopero indetto, senza dare il preavviso, contro l'intervento dell'Italia nella guerra del Golfo). In favore della legittimità anche civilistica dello sciopero politico, è poi l'unica pronuncia recente della Cassazione, che, pur con motivazione non lineare, ha confermato la sentenza che aveva ritenuto antisindacale il comportamento del datore che nei prospetti paga aveva indicato come ore non di sciopero bensì di assenza ingiustificata, con potenziale rilievo disciplinare, un'astensione contro l'intervento militare italiano in Kosovo (Cass., 21 agosto 2004, n. 16515, in *Mass. giur. lav.*, 2004, p. 880, con nota di DEL CONTE, *Guerra e sciopero politico fra libertà e diritto*).

Si tratta di un'opzione ermeneutica che influenza nelle fondamenta la ricostruzione dell'intero sistema politico disegnato dalla Carta costituzionale. La soggezione del datore alle conseguenze an-

che patrimoniali dell'adesione dei suoi dipendenti allo sciopero verrebbe così sganciata non solo dalla causa del contratto di lavoro ma anche da tutti gli interessi e valori coinvolti nel relativo rapporto giuridico. Al contempo, il sindacato vedrebbe così accresciuta la propria legittimazione costituzionale quale attore politico, che anzi diverrebbe il principale detentore di uno strumento, reso politico a tutti i fini e gli effetti, dal forte impatto economico-sociale.

##### 5. I modi attuativi dello sciopero —

Con riguardo ai modi attuativi dello sciopero, la principale indicazione proveniente dalla Consulta è il mantenimento come reato, parallelamente allo sciopero con finalità sovversiva, dello sciopero che si svolga con modalità tali da « impedire o ostacolare il libero esercizio dei poteri legittimi nei quali si esprime la sovranità popolare ». Pur resa ancora più residuale dall'avvento nel 1990 della disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali e della precettazione, questa fattispecie può ritenersi tutt'ora vigente: da un lato, la sopravvenuta legge non prevede sanzioni penali e, dall'altro lato, questa figura fu ritagliata dalla Corte costituzionale sugli artt. 503 e 504 cod. pen., che non sono mai stati abrogati.

L'assenza di una disciplina generale delle modalità di esecuzione degli scioperi, colmata nel 1990 esclusivamente per i servizi essenziali, ha precluso un intervento ampio da parte del Giudice delle leggi, lasciando spazio alla giurisprudenza ordinaria.

Salvo che nei servizi pubblici essenziali, non è necessaria una proclamazione formale o un preavviso al datore, fermo restando che quest'ultimo dovrà essere messo perlomeno in condizione di classificare tempestivamente l'assenza come non ingiustificata. È legittimo lo sciopero dal lavoro straordinario. Non è legittima, invece, l'alterazione della qualità della prestazione lavorativa, né la decurtazione unilaterale da essa di componenti dovute, come il c.d. sciopero del rendimento, tramite il mancato rispetto del livello di diligenza esigibile, il c.d. sciopero pignolo, attuato con un'irragionevole puntigliosità

nell'applicazione dei regolamenti contraria a buona fede, e ogni altra forma di non collaborazione e ostruzionismo durante il lavoro. Come detto, deve trattarsi di una astensione dalla prestazione, durante la quale gli scioperanti non possono intralciare il lavoro dei non aderenti, soprattutto se permangono nei locali aziendali attuando così lo sciopero c.d. bianco (se però la permanenza si protrae oltre l'orario di lavoro, potrebbe diventare occupazione d'azienda ai sensi dell'art. 508 cod. pen., ritenuto legittimo da C. cost., 17 luglio 1975, n. 220, seppure applicato raramente). Il picchettaggio fuori dall'azienda è ritenuto lecito se contenuto nella ricerca di dialogo con i colleghi non aderenti e, al limite, fino alla c.d. barriera umana di resistenza passiva, purché non sia effettivamente impedito il passaggio degli altri lavoratori e delle merci.

In sintesi, le forme di rivendicazione e protesta diverse o ulteriori rispetto all'astensione collettiva dal lavoro non sono coperte dall'immunità di cui all'art. 40 cost. Se si tratta di un comportamento illegittimo, seguiranno le conseguenze in termini di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale, ferma restando la legittimità del rifiuto datoriale di ricevere prestazioni dai lavoratori che lo stanno ponendo in essere. Se si tratta di condotte integranti gli estremi di una qualche fattispecie criminosa, seguirà la responsabilità penale (ingiuria, minacce, percosse, lesioni, ecc.). Sui limiti al boicottaggio, vedasi C. cost., 17 aprile 1969, n. 84. Sul sabotaggio e il danneggiamento, si rinvia all'elaborazione successiva rispettivamente a C. cost. n. 220/1975, e 6 giugno 1970, n. 119.

Tutt'altra questione è il c.d. sciopero virtuale, che può essere attuato autonomamente oppure su base pattizia. Nel primo caso consiste nella devoluzione di una parte della retribuzione a scopi benefici e/o per acquistare spazi sui mezzi di comunicazione di massa. Nel secondo caso il sacrificio economico autoimposto dai lavoratori viene accompagnato dal previo accordo che un ammontare proporzionale sia devoluto da parte del datore, in aggiunta alle retribuzioni. L'utilità che assumerebbe il diffondersi di questa pratica, che non sospende l'attività pro-

duttiva, è evidente soprattutto nei servizi pubblici essenziali.

Per quanto riguarda la gestione pratica dell'astensione, va segnalato che spetta ai soggetti coinvolti, ed *a posteriori* al giudice, contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la salvaguardia degli altri diritti costituzionali. Si tratta di un bilanciamento tra valori, che porta non all'elisione di uno dei due elementi contrapposti, bensì alla reciproca espansione e compressione dei medesimi, da ponderarsi sulla base della gerarchia costituzionale e delle ricadute concrete.

Restano preclusi i modi di scioperare che danneggiano o mettono a rischio l'incolumità fisica e la salute delle persone. Come desumibile da quanto disposto nella L. n. 146/1990 per i servizi pubblici essenziali, debbono essere salvaguardati nel loro nucleo essenziale tutti i diritti riconducibili alla tutela costituzionale delle persone. Anche sulla base dei principi propri della normativa di tutela dell'ecosistema e del paesaggio, cui si riconosce fondamento costituzionale, deve ritenersi doverosa l'adozione delle cautele necessarie ad evitare danni ambientali, oltre che al patrimonio storico-artistico.

Il contemperamento più delicato è quello tra diritto di sciopero e valori implicati dall'attività produttiva datoriale, soprattutto la libertà d'iniziativa economica di cui all'art. 41 cost. La questione riguarda soprattutto la legittimità delle forme c.d. anomale di sciopero (v. *amplius* la voce *Forme anomale di sciopero*), relativamente alle quali si è registrato un graduale mutamento degli approcci ermeneutici.

Nei primi decenni del secondo dopoguerra prevalsero orientamenti che, muovendo da una definizione aprioristica di sciopero, negavano legittimità alle forme anomale. Affermando la necessaria unitarietà e contemporaneità dell'astensione collettiva, ad esempio, veniva negata la legittimità dello sciopero a singhiozzo e di quello a scacchiera, cioè delle astensioni brevi ripetutamente intervallate con una ripresa del lavoro e di quelle attuate con le più varie strategie di sfasatura, nel tempo e/o nello spazio, dei gruppi di lavoratori coinvolti (distinti per mansioni, reparto, unità produttiva, ecc.). La massi-

mizzazione del danno al datore ottenibile tramite queste forme di astensione veniva ritenuta illegittima tramite l'elaborazione di una nozione legale di sciopero implicante la c.d. corrispettività dei sacrifici, nel senso che l'impatto disorganizzativo sulla produzione doveva essere limitato alla durata ed alla dislocazione dell'astensione. Ne derivava una distinzione tra danni alla produzione giusti ed ingiusti che lasciava spazio ad atteggiamenti restrittivi, anche tramite un'interpretazione estensiva degli obblighi contrattuali di correttezza, buona fede e collaborazione.

Tale atteggiamento fu abbandonato a partire dalla nota pronuncia della Corte di Cassazione 30 gennaio 1980, n. 711 (in *Foro it.*, 1980, I, c. 25). Prendendo atto dell'assenza di una definizione legislativa di sciopero ed, al contempo, dell'inclusione delle forme anomale nel concetto di sciopero comunemente diffuso nel sentire sociale, la giurisprudenza iniziò ad adottare una definizione depurata da ogni indebito elemento aggiuntivo. L'orientamento oggi consolidato vede così la linea di demarcazione tra modalità legittime ed illegittime di sciopero attestarsi sulla distinzione tra danno alla produzione e danno alla produttività dell'organizzazione datoriale. Qualunque danno alla produzione è legittimo, restando vietato ledere la capacità del datore di riprendere l'attività dopo lo sciopero. Sono così precluse le modalità di astensione che, per non adattarsi alla natura dell'attività o alle caratteristiche dei beni impiegati o prodotti, provochino lesioni di attrezzature, impianti o locali. Il concetto di danno alla produttività è riferito solo alla materiale organizzazione datoriale, non ostando allo sciopero eventuali lesioni alla capacità concorrenziale dell'impresa.

Le cautele necessarie a mantenere lo sciopero nei predetti limiti di legittimità possono assumere le forme più varie: preavviso ai fini dello spegnimento di impianti o comunque della messa in sicurezza di siti, limiti di durata dello sciopero, mantenimento di un livello di attività minimo o di un contingente di personale a scopo di vigilanza, ecc. Nell'eventuale assenza di una disciplina convenzionale, l'adozione delle accortezze che permettano di andare esente dalle possi-

bili richieste di risarcimento danni spetta a ciascuno dei soggetti coinvolti. Se vengono danneggiati terzi, si tratterà di responsabilità da fatto illecito dei lavoratori e/o dei sindacati. Se viene danneggiato il datore, prevale l'idea che si tratti d'indempimento da parte dei dipendenti, con responsabilità contrattuale, anche disciplinare. La responsabilità dei sindacati sarà tendenzialmente di tipo extracontrattuale, salva la vigenza di specifici accordi.

Il danno subito da parte di terzi soggetti o da lavoratori stessi può comportare anche una responsabilità del datore, qualora non si sia adoperato per prevenirlo. La giurisprudenza infatti ritiene che il suo ruolo nell'organizzazione aziendale implichi una particolare posizione di garanzia. Conseguentemente gli riconosce il potere d'impartire le direttive di cautela necessarie, eventualmente anche tramite le c.d. comandate, cioè l'individuazione di contingenti di lavoratori tenuti a rimanere in servizio durante lo sciopero. Come si può immaginare, su tale aspetto il contenzioso è frequente, spettando in ultima istanza al giudice la verifica sull'entità del contingente effettivamente necessario e sufficiente a salvaguardare il nucleo incompressibile degli altri valori costituzionali.

## 6. Gli effetti legali dello sciopero

— Tra le conseguenze giuridiche del legittimo esercizio del diritto di sciopero, le principali sono la sospensione dell'obbligazione lavorativa e di quella retributiva. La decurtazione della retribuzione deriva, oltre che dall'ovvia necessità di un uso non irresponsabile dello sciopero grazie alla bilateralità dei rispettivi sacrifici, dalla natura sinallagmatica del contratto di lavoro, il quale, essendo ad esecuzione non istantanea bensì continuata, consente di eliminare una partizione cronologica della prestazione caratteristica senza intaccarne la causa. L'applicazione pratica di ciò ha tuttavia sollevato ampio contenzioso, soprattutto per le astensioni di durata breve. Mancando una disciplina legale, spetta al giudice stabilire l'unità di tempo minima che permette di parlare di sciopero piuttosto che di negligente

adempimento di una prestazione comunque resa.

Non è scontato che l'entità della decurtazione retributiva sia sempre esattamente proporzionale alla durata dello sciopero. Qualora esso provochi effetti ultrattivi, le parti datoriali tenderanno a rifiutare (per la residua parte della giornata, del turno, dell'ora, ecc.) le prestazioni lavorative resesi nuovamente disponibili, ma più o meno inutilizzabili. A tale scopo sono solitamente invocati l'art. 1460 cod. civ., sull'eccezione d'inadempimento, l'art. 1206 cod. civ., sul giustificato rifiuto del creditore di collaborare all'adempimento, e gli artt. 1181 e 1197 cod. civ. sul rifiuto di adempimento parziale e, rispettivamente, di prestazione diversa da quella dovuta.

Muovendo dagli artt. 1463-1464 cod. civ. sull'impossibilità sopravvenuta della prestazione contrattuale, e dall'art. 1256, comma secondo, cod. civ. sull'impossibilità temporanea delle obbligazioni, la giurisprudenza generalmente permette al datore di rifiutare e non retribuire le prestazioni lavorative che lo sciopero renda completamente inutili. Sulla base dei principi civilistici, deve però trattarsi di impossibilità assoluta ed oggettiva, fermo restando che il datore non è tenuto ad adottare speciali misure organizzative atte a rendere utili tali prestazioni.

Quando invece si tratta di prestazioni lavorative semplicemente meno proficue dello standard usuale, prevale l'opinione che il rifiuto sia illegittimo e che la perdita del datore rientri nel rischio d'impresa o comunque nella sua alea contrattuale. Le opinioni si diversificano anche a seconda che si tratti di lavoratori che abbiano aderito ad una iniziativa già conclusa o ad uno sciopero a singhiozzo o scacchiera che al momento non li interessi, oppure di lavoratori non aderenti allo sciopero o non coinvolti dall'indizione dello stesso (su questa seconda eventualità, si rinvia alla voce *Serrata*). La casistica è estremamente varia, anche sulla base dei diversi assetti delle organizzazioni produttive nonché dei differenti approcci interpretativi alle forme c.d. anomale di sciopero. Non è possibile formulare regole valide universalmente.

Per le ulteriori spettanze che ven-

gono parametrare al decorso del rapporto, la giurisprudenza tende a fare una distinzione tra quelle che presuppongono la mera continuità giuridica della relazione lavorativa e quelle che presuppongono l'effettiva operatività della prestazione. Ad esempio, non sono sospesi né sono decurtabili i diritti sindacali, anche ove abbiano una agevole monetizzabilità, come il diritto di assemblea. Ferma restando la possibilità d'intese collettive, si ritengono invece decurtabili le ferie e le voci retributive differite, come le mensilità aggiuntive, i premi e il trattamento di fine rapporto.

La giurisprudenza, anche di legittimità, ha talvolta affermato la sospensione, durante lo sciopero, degli obblighi di buona fede scaturenti dal contratto, tendenzialmente però solo per avallare forme anomale di sciopero, non per elidere autonomi obblighi di protezione. Seppure possano subire gli adeguamenti discendenti dalla particolare situazione, si ritiene che non vengano sospese le obbligazioni accessorie del lavoratore (in particolare gli obblighi di riservatezza sui dati aziendali e di non concorrenza) e del datore (obblighi di riservatezza rispetto ai dati sul lavoratore, di salubrità e sicurezza, ecc.).

Lo sciopero non impedisce al datore di porre in essere le misure organizzative idonee a minimizzarne l'impatto, ad esempio esercitando il proprio potere di adibire i dipendenti non scioperanti a mansioni diverse, di disporre trasferimenti e trasferte. Vigè però un espresso divieto di crumiraggio esterno, non potendo il datore sostituire gli scioperanti con lavoratori appositamente assunti con contratti a termine o utilizzati tramite apposita somministrazione (art. 3, comma primo, lett. a, del d. lg. 6 settembre 2001, n. 368, e, rispettivamente, art. 20, comma quinto, lett. a, del d. lg. 10 settembre 2003, n. 276).

Come noto, l'ordinamento protegge coloro che abbiano promosso o aderito ad uno sciopero, anche tramite gli appositi divieti di atti, trattamenti economici e licenziamenti che siano discriminatori (art. 15 e 16 dello st. lav.; art. 4 della L. 15 luglio 1966, n. 604; art. 3 della L. 11 maggio 1990, n. 108; cfr. la voce *Discriminazione*). Parimenti noto è che uno dei tre



valori protetti dalla speciale tutela giurisdizionale apprestata dall'art. 28 st. lav., oltre alla libertà sindacale ed all'attività sindacale, è proprio il diritto di sciopero (v. la voce *Condotta antisindacale*). La legittimità costituzionale della normativa promozionale dello Statuto dei lavoratori, nonostante l'assenza di una definizione positiva che circoscriva lo sciopero, è stata affermata da C. cost., 14 gennaio 1974, n. 1.

**7. Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali** — Nel corso degli ultimi decenni, si è verificato uno spostamento dei fenomeni di più accesa contrapposizione nei rapporti sindacali dal settore industriale a quello dei servizi. Questa c.d. terziarizzazione del conflitto collettivo ha reso sempre più attuali le questioni che emergono quando lo sciopero incide su servizi funzionali al godimento di diritti costituzionali dei cittadini. Si pone infatti la necessità di bilanciare il rispetto dell'art. 40 cost. con gli altri valori primari, come il diritto alla salute e la libertà di circolazione.

Il codice penale del 1930 comprende plurimi articoli potenzialmente incidenti sul diritto di sciopero nei servizi pubblici: in particolare, l'art. 330 sull'abbandono collettivo di pubblici uffici, impieghi, o servizi; l'art. 331 sull'interruzione di servizio pubblico o di pubblica necessità; l'art. 332 sull'omissione di doveri d'ufficio in occasione di abbandono di un pubblico ufficio o di interruzione di un pubblico servizio; l'art. 333 sull'abbandono individuale di un pubblico ufficio, servizio o lavoro; l'art. 340 sull'interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità.

In proposito, la Corte costituzionale ha, da un lato, negato l'esclusione dalla titolarità del diritto di sciopero dei dipendenti, pubblici e privati, addetti a servizi essenziali per la collettività; dall'altro lato, ha respinto l'ipotesi dell'abrogazione di queste disposizioni a seguito della caduta dell'ordinamento corporativo (v. in partic. le sentt. 2 luglio 1958, n. 46; n. 123/1962; n. 31/1969; 3 agosto 1976, n. 222; 23 luglio 1980, n. 125). In tale modo, la Consulta ha mantenuto la possibilità di esprimersi se-

lettivamente anche in questo ambito. Si è così formata una giurisprudenza che ha offerto indicazioni sulle legittime modalità di scioperare nei servizi pubblici essenziali, fermi restando i residui limiti descritti *supra* in materia di finalità degli scioperi. Tali indicazioni sono state recepite nella regolamentazione che nel corso degli anni le parti sociali si sono date, unilateralmente o convenzionalmente, con modalità ed esiti differenti.

Solo con la L. n. 146/1990 è stata introdotta una disciplina generale dello sciopero dei servizi pubblici essenziali, ampiamente concordata con le parti sociali, la quale è poi stata precisata e rafforzata tramite la novellazione di cui alla L. 11 aprile 2000, n. 83. Il principio cardine espressamente stabilito in questa legge è il contemperamento tra l'esercizio del diritto di sciopero ed il godimento dei diritti della persona elencati nell'art. 1, comma primo: diritto alla vita, alla salute, alla libertà personale, alla sicurezza, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione, la libertà di circolazione e la libertà di comunicazione. Si ritiene che tale elenco sia interpretabile in maniera estensiva ma non analogica.

Nel comma successivo è contenuto un elenco, non tassativo, dei servizi strumentali al godimento dei diritti predetti, tramite il quale viene disegnato l'ambito d'applicazione della legge. Per quanto concerne la tutela della vita, della salute, della libertà e della sicurezza della persona, dell'ambiente e del patrimonio storico-artistico, rilevano: la sanità; l'igiene pubblica; la protezione civile; la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti; le dogane, limitatamente al controllo su merci deperibili; l'approvvigionamento di energia e beni di prima necessità; l'amministrazione della giustizia, con particolare riferimento a provvedimenti restrittivi della libertà personale ed a quelli cautelari ed urgenti, nonché ai processi penali con imputati detenuti; i servizi di protezione ambientale e di vigilanza sui beni culturali. Per quanto concerne la tutela della libertà di circolazione: i trasporti pubblici terrestri ed aerei, nonché quelli marittimi limitatamente al collegamento con le isole. Per quanto concerne pensioni, retribuzioni e quant'altro economicamente necessario al

soddisfacimento delle necessità della vita: i servizi di erogazione dei relativi importi anche effettuati a mezzo del servizio bancario. Per quanto riguarda l'istruzione: quella pubblica, con particolare riferimento alla continuità dei servizi degli asili nido, delle scuole materne e delle scuole elementari, nonché lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami, e l'istruzione universitaria, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione. Per quanto riguarda la libertà di comunicazione: le poste, le telecomunicazioni e l'informazione radiotelevisiva.

I lavoratori impiegati in attività che incidono sul godimento dei diritti costituzionali predetti, compresi gli addetti ad attività strumentali ad esse, sono sottoposti a questa legge indipendentemente dalla natura, pubblica o privata del datore, nonché dalla caratterizzazione giuridica del rapporto di lavoro.

#### 8. (Segue): le regole da rispettare

— Quando lo sciopero investe un servizio pubblico essenziale, devono essere rispettati alcuni precetti legali di applicazione generale e le regole stabilite per ciascun settore.

La legge impone che i soggetti collettivi che indicano lo sciopero o che comunque vi aderiscono preavvisino l'autorità statale e l'ente gestore del servizio con almeno dieci giorni di anticipo, comunicando le motivazioni e la durata. Gli enti gestori sono, a loro volta, tenuti a darne notizia agli utenti cinque giorni prima, tramite i mezzi opportuni. La revoca dello sciopero successiva alla comunicazione agli utenti costituisce una violazione della legge, salvo che sia giustificata da ragioni sopravvenute. La legge dispone che la contrattazione collettiva stabilisca procedure di raffreddamento e conciliazione, allo scopo di ricercare una soluzione alternativa. In mancanza, il tentativo di conciliazione deve essere effettuato in sede amministrativa, presso la prefettura, il comune o il competente ministero.

La legge impone inoltre che la contrattazione collettiva stabilisca le prestazioni minime indispensabili che devono essere garantite per ciascun tipo di atti-

vità. Può trattarsi dell'individuazione di livelli minimi al di sotto dei quali il servizio non deve scendere nemmeno in occasione di sciopero (es. nella sanità) e/o di intervalli di tempo massimi di interruzione del servizio (es. nell'igiene urbana). La contrattazione stabilisce i criteri d'individuazione dei dipendenti che devono restare al lavoro, nonché le modalità di erogazione delle prestazioni indispensabili e di riattivazione del servizio. Devono essere concordati criteri cronologici di rarefazione soggettiva e oggettiva, in modo che vi siano dilazioni minime tra scioperi indetti da parte degli stessi soggetti o comunque che investono lo stesso bacino di utenza. Sono generalmente previsti periodi di franchigia, in cui lo sciopero è vietato (es. le festività, per il settore dei trasporti).

L'idoneità di tali accordi collettivi a garantire lo scopo della legge è valutata dall'apposita Commissione di garanzia, composta da nove esperti di diritto costituzionale o del lavoro oppure di relazioni industriali, nominati congiuntamente dai Presidenti della Camera e del Senato. Qualora la Commissione ritenga assenti accordi idonei, ne promuove il raggiungimento, anche formulando una propria proposta alle parti collettive. Nel persistere di tale assenza, essa stabilisce una provvisoria regolamentazione, vincolante fino a quando non sia raggiunto un accordo collettivo valutato idoneo. Quest'autorità amministrativa indipendente dispone di ulteriori poteri: consultivi e d'impulso nei confronti degli altri soggetti pubblici competenti in materia, poteri conformativi rispetto alle specifiche modalità di attuazione degli scioperi, poteri d'indire consultazioni referendarie tra i lavoratori, di pronunciare lodi su richiesta congiunta delle parti, poteri istruttori e di accertamento, anche strumentali al suo potere sanzionatorio (v. *infra*).

L'obbligo di porre in essere i comportamenti necessari a garantire le prestazioni indispensabili così individuate grava sui promotori dello sciopero, sugli enti erogatori dei servizi e sui singoli lavoratori. I possibili dubbi sull'efficacia soggettiva dei contratti collettivi sulle prestazioni minime sono stati fugati da C. cost., 18 ottobre 1996, n. 344, sulla base del loro

recepimento nei regolamenti datoriali di servizio, oltre che della loro estraneità rispetto al tipo contrattuale disciplinato dall'art. 39 cost.

Facendo seguito a C. cost., 27 maggio 1996, n. 171, la citata novellazione del 2000 ha esteso la legge alle astensioni collettive dalle prestazioni da parte di lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori. Per tali soggetti, le prestazioni minime indispensabili e le procedure di conciliazione sono individuate tramite codici di autoregolamentazione adottati dagli organismi o associazioni di rappresentanza delle categorie (es. autotrasportatori, taxisti, avvocati, titolari di farmacie, ecc.).

**9. (Segue): l'apparato sanzionatorio e la precettazione** — La L. n. 146/1990 ha abrogato espressamente gli artt. 330 e 333 cod. pen., mostrando così di optare per una completa depenalizzazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Nei confronti dei soggetti collettivi e delle persone responsabili degli enti erogatori, la legge prevede sanzioni amministrative pecuniarie che possono arrivare all'ammontare di € 25.822, raddoppiabile qualora la violazione avvenga nonostante un previo avvertimento della Commissione di garanzia. Quest'ultima, nel rispetto dei principi di imparzialità e del contraddittorio (come stabilito da C. cost., 24 febbraio 1995, n. 57), è competente per l'istruttoria e l'irrogazione della sanzione, che viene attuata tramite ordinanza ingiunzione della Direzione provinciale del Ministero del lavoro. Nei confronti dei sindacati la sanzione è attuata tramite decurtazione dei permessi sindacali retribuiti e dei contributi trattenuti dalle retribuzioni degli iscritti. Di tali soggetti collettivi può anche essere disposta l'esclusione fino a due mesi dal tavolo delle trattative cui eventualmente partecipino. Nel caso che questi enti collettivi non beneficino di permessi o contributi, vi è una sanzione sostitutiva rivolta alle persone fisiche che rispondono legalmente di essi.

Le violazioni commesse da singoli lavoratori comportano l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore, nel rispetto di un regime speciale che esclude

l'irrogabilità del licenziamento e implica la devoluzione all'Inps delle eventuali sanzioni pecuniarie. All'esito del proprio procedimento di valutazione dei comportamenti tenuti in occasione dello sciopero, la Commissione di garanzia può invitare il datore all'apertura del procedimento disciplinare, nel qual caso la discrezionalità datoriale pare ridursi alla scelta della sanzione.

Oltre alla disciplina governata dalla Commissione di garanzia, vi è un'ulteriore normativa di salvaguardia dei diritti della persona in caso di sciopero: la precettazione di cui agli artt. 8-10 della L. n. 146/1990. Quando sussista il « fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'art. 1, comma primo », il Presidente del Consiglio o un ministro delegato o il prefetto adotta « con ordinanza le misure necessarie a prevenire il pregiudizio ».

Si tratta di una disciplina speciale rispetto a quella delle ordinanze contingibili e urgenti in materia di edilizia, polizia locale e igiene, per motivi di sanità o di sicurezza pubblica, di cui all'art. 20 della L. 3 marzo 1934, n. 383 (la cui applicazione in caso di sciopero era comunque legittima: cfr. C. cost., 4 gennaio 1977, n. 4). È sufficiente che il danno alla collettività sia solo potenziale, ma non può trattarsi di un mero disagio per l'utenza. La relativa procedura comprende la previa informazione dei presidenti delle regioni, nonché della Commissione di garanzia quando il procedimento non sia iniziato su sua segnalazione, un tentativo di conciliazione e un invito a desistere. L'ordinanza viene affissa nei luoghi di lavoro e notificata ai soggetti che promuovono l'azione, alle amministrazioni o imprese erogatrici del servizio ed alle persone eventualmente indicate in essa. Ne viene altresì data notizia mediante i mezzi di comunicazione di massa.

L'ordinanza può disporre il differimento dell'astensione collettiva ad altra data, anche unificando astensioni collettive già proclamate, la riduzione della sua durata oppure prescrivere l'osservanza di misure idonee ad assicurare livelli di funzionamento del servizio pubblico compatibili con la salvaguardia della finalità di

legge. Essa è impugnabile presso il Tar entro sette giorni. La sua inosservanza è assoggetta a sanzioni amministrative pecuniarie fino a € 516 al giorno per i singoli prestatori di lavoro, professionisti o piccoli imprenditori; e fino a € 25.822 al giorno per i relativi organismi o associazioni di rappresentanza. Le persone fisiche preposte agli enti o imprese erogatrici dei servizi sono soggetti alla sanzione amministrativa della sospensione dall'incarico per un periodo minimo di trenta giorni e massimo di un anno.

DAVIDE CASALE

#### Bibliografia essenziale.

- Lo sciopero. Disciplina convenzionale e autoregolamentazione nel settore privato e pubblico*, atti del 9° Congresso nazionale di diritto del lavoro, Fiuggi, 8-9-10 aprile 1988, a cura dell'Aidlass, Milano, 1989; ARDAU, *Teoria giuridica dello sciopero*, Milano, 1962; BALLESTRERO e ROMAGNOLI, *Art. 40 Cost. Supplemento: legge 12 giugno 1990, n. 146, in Commentario alla Costituzione*, a cura di Branca, Bologna-Roma, 1994; E. BALLETTI, *La cooperazione del datore all'adempimento dell'obbligazione di lavoro*, Padova, 1990; BORGOGELLI, *Sciopero e modelli giuridici*, Torino, 1998; CALAMANDREI, *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, in *Riv. giur. lav.*, 1959, I, p. 221; CARINCI F., *Il conflitto collettivo nella giurisprudenza costituzionale*, Milano, 1971; CARNICI F., *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali: dall'autoregolamentazione alla legge 12 giugno 1990, n. 146*, in *Riv. giur. lav.*, I, p. 457; CARUSO, *Rappresentanza sindacale e consenso*, Milano, 1992; DE FALCO, *Diritto di sciopero e interesse dell'impresa*, Napoli, 2003; DEL PUNTA, *Lo sciopero*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da Bessone, vol. XXIV, *Il lavoro subordinato*, a cura di F. Carinci, t. I, *Il diritto sindacale*, Torino, 2007, p. 393; *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali*, a cura di D'Onghia e Ricci M., Milano, 2003; FERRANTE, *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato: eccezione di inadempimento, rifiuto di obbedienza, azione diretta individuale*, Torino, 2004; FERRARI, *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da Bessone, vol. XXIV cit., p. 437; GAETA, *Le teorie dello sciopero nella dottrina italiana. Una guida alla lettura*, in *Riv. trim. dir. e proc. civ.*, 1990, 139; GALLO, *Sciopero e repressione penale*, Bologna, 1981; GAROFALO M.G., voce *Forme anomale di sciopero*, in *D. disc. priv., sez. comm.*, vol. VI, Torino, 1991, p. 278; GHERA, *Considerazioni sulla giurisprudenza in tema di sciopero*, in *Indagine sul sindacato*, Milano, 1970, p. 279, p. 947; GHEZZI, *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1965; GIUGNI, voce *Sciopero I) Ordinamento italiano*, in *Enc. giur.*, vol. XXVIII, Roma, 1992; LAMBERTUCCI, *Il c.d. « sciopero a singhiozzo » nella giurisprudenza della corte di cassazione (con particolare riferimento alla sentenza n. 711 del 30 gennaio 1980)*, in *Riv. giur. lav.*, 1980, I, p. 681; MARTONE M., *Governo dell'economia e azione sindacale*, Padova, 2006; MATTARELLA, *Sindacati e pubblici poteri*, Milano, 2003; *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, a cura di Menghini, Miscione M. e Vallebbona, Padova, 2000; MONTUSCHI, *Il diritto di sciopero e il c.d. danno ingiusto*, in *Riv. trim. dir. e proc. civ.*, 1968, p. 49; NANIA, *Sciopero e sistema costituzionale*, Torino, 1995; ORLANDINI, *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d'integrazione europea: uno studio di diritto comparato e comunitario*, Torino, 2003; PASCUCCI, *Tecniche regolative dello sciopero nei servizi essenziali*, Torino, 1999; *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi essenziali: Legge n. 146/1990 (modificata dalla Legge n. 83/2000)*, a cura di Pascucci, Milano, 2000; PERA, voce *Sciopero (dir. cost. e dir. lav.)*, in *Enc. dir.*, vol. XLI, Milano, 1989; PERA, *Serrata e diritto di sciopero*, Milano, 1969; PILATI, *I diritti di sciopero*, Padova, 2004; PINO, *Conflitto e autonomia collettiva: contributo allo studio della regolamentazione contrattuale del diritto di sciopero*, Torino, 2005; RAFFI, *Sciopero nei servizi pubblici essenziali: orientamenti della commissione di garanzia*, Milano, 2001; *Sciopero e servizi pubblici essenziali: commento alla Legge n. 146/1990 modificata e integrata dalla Legge n. 83/2000*, a cura di Ricci M., Torino, 2001; ROMEI, *Di cosa parliamo quando parliamo di sciopero*, in *Lav. dir.*, 1999, p. 221; SANTONI, *Lo sciopero*, Napoli, 2001; *Le regole dello sciopero: commento sistematico alla Legge 83/2000*, a cura di Santoni, Napoli, 2001; SANTORO PASSARELLI F., *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Saggi di diritto civile*, I, Napoli, 1961, p. 177; ROMAGNOLI, *Art. 40 Cost.*, in *Commentario alla Costituzione*, a cura di Branca, Bologna-Roma, 1979; ROSELLI, *La dimensione costituzionale dello sciopero: lo sciopero come indicatore delle trasformazioni costituzionali*, Torino, 2005; SCARPELLI, *Lavoratore subordinato e autotutela collettiva*, Milano, 1993; SPEZIALE, *Mora del creditore e contratto di lavoro*, Bari, 1992; TREU, *Onerosità e corresponsività nel rapporto di lavoro*, Milano, 1968; VALLEBONA, *Le regole dello sciopero nei servizi pubblici essenziali*, Torino, 2007; ZOLI, *La revisione dei limiti apposti al diritto di sciopero e l'autoregolamentazione « guidata »*, in *Riv. trim. dir. e proc. civ.*, 1984, p. 806; VENEZIANI, voce *Sciopero (diritto comparato ed europeo)*, in *Enc. giur.*, Roma, 1991; ZOPPOLI A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, Napoli, 2006; ZOPPOLI L., *La corresponsività nel contratto di lavoro*, Napoli, 1991.