



Corso di laurea magistrale in Giurisprudenza

Cattedra di Diritto Sindacale Comparato

Lo sciopero nell'ordinamento italiano e inglese

RELATORE

Chiar.mo Prof.  
Antonio Dimitri Zumbo

CORRELATORE

Chiar.mo Prof.  
Roberto Pessi

CANDIDATO

Edoardo Cortimiglia  
Matr. 146713

Anno Accademico 2024/2025



## **INDICE**

### **INTRODUZIONE**

### **CAPITOLO I**

#### **INQUADRAMENTO STORICO-SISTEMATICO DEL DIRITTO ALLO SCIOPERO NELL'ORDINAMENTO INGLESE E ITALIANO**

1. Genesi del sistema sindacale inglese
2. Cenni evolutivi storici del diritto sindacale in Italia
3. La concezione di sciopero e i limiti posti dall'ordinamento inglese
4. Il diritto di sciopero nelle fonti normative italiane

### **CAPITOLO II**

#### **IL DIRITTO DI SCIOPERO NELL'ORDINAMENTO ITALIANO**

1. Natura e fondamento del diritto di sciopero
2. La titolarità e l'ambito di applicazione del diritto di sciopero
3. I limiti del diritto allo sciopero
4. Gli effetti legali dell'esercizio del diritto allo sciopero
5. Cenni sulle altre forme di lotta sindacale
  - 5.1 Il caso dello “sciopero virtuale”

### **CAPITOLO III**

#### **IL DIRITTO DI SCIOPERO NELL'ORDINAMENTO INGLESE: UNO SGUARDO COMPARATO**

1. La concezione dello sciopero e i suoi limiti correlati
2. Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali
  - 2.1 I diritti di azione dell'utente
3. Lo sciopero come *tort* e come inadempimento contrattuale
4. Il *Minimum Service Act* del 2023
5. Brevi considerazioni sui profili comparativi del diritto allo sciopero

## **CONCLUSIONI**

## **BIBLIOGRAFIA**

## **Introduzione.**

Il presente elaborato di tesi affronta la tematica del diritto di sciopero in quanto tale istituto, nonostante abbia avuto da sempre un ruolo preminente tanto da tracciarne una importante evoluzione della sua disciplina nel corso del tempo, ancora oggi resta privo di una regolamentazione organica in materia a livello comunitario ed è disciplinato solo dai singoli ordinamenti nazionali.

Peraltro, il riferimento all'Unione Europea non è casuale, poiché con il fenomeno della globalizzazione la comparazione riveste un ruolo cruciale, quale strumento indispensabile per meglio comprendere, e di conseguenza meglio rispondere, alle istanze sociali. Si è dunque cercato di approfondire la conoscenza del diritto sindacale e l'evoluzione che tale materia ha avuto nel corso degli anni.

Da qui la scelta di confrontare e comparare gli istituti del nostro diritto sindacale con quelli previsti e disciplinati dal sistema inglese, analizzando le differenze e i tratti d'unione, focalizzando l'attenzione sulle circostanze che hanno portato all'affermazione degli istituti comuni ad entrambi gli ordinamenti.

Lo sciopero è il principale strumento di autotutela degli interessi collettivi dei lavoratori subordinati e consiste nel rifiuto da parte di questi ultimi di adempiere alla prestazione lavorativa, così obbligando la controparte datoriale ad instaurare un tavolo di trattative finalizzato ad ottenere migliori condizioni di lavoro.

Attraverso lo sciopero, i lavoratori affermano le proprie esigenze, non mancando di ricordare la loro funzione, tanto importante quanto indispensabile, all'interno dell'assetto organizzativo sociale.

In particolare, nel primo capitolo verrà affrontato effettuato un inquadramento storico-sistematico di tale diritto nel sistema inglese e in quello italiano.

Il sistema sindacale inglese ha le proprie radici nella incisiva trasformazione sociale ed economica che caratterizzò la Rivoluzione industriale. In tale momento storico si affermò il proletariato, che iniziò a organizzarsi spontaneamente per migliorare la propria condizione in primissime forme di aggregazione che diedero origine alle *Trade Unions*. Nonostante fossero prive di riconoscimento giuridico sino al 1871, queste organizzazioni utilizzavano, fin da subito, lo sciopero come potente strumento di rivendicazione.

Nell'Ottocento la situazione iniziò a mutare: la pressione dei lavoratori e l'evoluzione del movimento sindacale portarono alla nascita del Trade Union Congress (TUC), mentre nel Novecento, invece, il Partito Laburista e il sindacalismo inglese cominciarono a influenzare la politica nazionale, sebbene, come si vedrà, le oscillazioni legislative non mancarono, e il diritto sindacale inglese non conobbe una grande stabilità.

Nel 1992 venne approvato il Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TULRCA), ossia una sorta di testo unico teso a razionalizzare la normativa sindacale e con leggi successive (Employment Rights Act del 1996 e gli Employment Relations Acts del 1999 e del 2004) si cercò di individuare delle tutele per i lavoratori (tra cui il diritto a orari flessibili e il salario minimo).

D'altro canto, anche il percorso storico del diritto sindacale in Italia è stato influenzato dalle vicende politiche, economiche e sociali. A differenza di altri Stati europei, in Italia il sindacalismo si è sviluppato con un certo ritardo: nel Piemonte pre-unitario vi erano i primi segnali di una cultura sindacale; ma solo con l'Unità d'Italia il movimento sindacale cominciò a strutturarsi in modo più ampio.

L'evoluzione veniva suddivisa in tre grandi fasi: il periodo pre-corporativo, quello corporativo e, infine, la fase repubblicana.

Con la Costituzione, in particolare, il lavoro e i diritti sindacali assunsero ruolo centrale e parimenti determinante, negli anni Settanta, fu l'approvazione dello Statuto dei Lavoratori, che sancì una serie di tutele fondamentali.

Dopo aver analizzato le evoluzioni storiche del diritto sindacale in ambito italiano e inglese, il capitolo proseguirà nella trattazione del diritto di sciopero nel Regno Unito, dove emerge la natura complessa e anche ambigua di tale diritto. La base normativa è il TULRCA 1992, che conserva il principio della "formula aurea", ossia un meccanismo di immunità giuridica dato agli organizzatori delle azioni sindacali, purché rispettino la legge: pertanto, il diritto di sciopero è riconosciuto, ma in modo limitato.

In Italia, la situazione si mostra diversa: il diritto di sciopero, pur essendo riconosciuto dalla Costituzione, che lo definisce un diritto esercitabile "nell'ambito delle leggi che lo regolano", non è mai stato regolamentato in maniera organica. La riserva di legge prevista dalla Costituzione è stata utilizzata solo in un'occasione:

con la legge 146 del 1990, che regola lo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Al di fuori di questo ambito, non esiste una legge organica sullo sciopero. Ciononostante, la Corte costituzionale, nell'ampliare la visione dello sciopero riconoscendogli finalità economiche, sociali e politiche, ha elaborato principi e regole non scritte per disciplinarlo, tra cui la fissazione di limiti sia interni (relativi alla natura e agli scopi dello sciopero), sia esterni (che regolano le modalità del suo esercizio). Il diritto di sciopero in Italia è oggi interpretato in maniera estensiva e garantista, grazie all'evoluzione giurisprudenziale soprattutto costituzionale. I limiti interni si sono ridotti, mentre i limiti esterni rimangono più imponenti.

A tal proposito, il capitolo secondo si concentrerà proprio sulle caratteristiche di tale diritto e sulla sua evoluzione storica. In merito a tale profilo il diritto di sciopero ha attraversato tre grandi fasi: inizialmente represso come reato, poi ammesso come semplice libertà e, ad oggi, riconosciuto come vero e proprio diritto soggettivo.

Una delle questioni più discusse riguarda la titolarità del diritto di sciopero. Alcuni autori e giuristi ritengono che sia un diritto collettivo, appartenente ai sindacati o alle coalizioni di lavoratori. Altri, invece, sostengono la tesi della titolarità individuale, secondo cui ciascun lavoratore ha il diritto personale di astenersi dal lavoro per motivi condivisi con altri.

La posizione prevalente è quella che riconosce allo sciopero la natura di diritto soggettivo individuale, ma la dimensione collettiva resta centrale.

Vi sono delle varianti dello sciopero vero e proprio, tra cui lo sciopero bianco (in cui i lavoratori restano sul luogo di lavoro ma si astengono dall'eseguire le proprie mansioni) e il *Net strike* (una nuova forma di protesta digitale in cui i lavoratori, senza interrompere formalmente l'attività, mettono sotto pressione i sistemi informatici dell'azienda).

Oltre allo sciopero, ci sono altre modalità di lotta collettiva. È il caso del picchettaggio, del blocco delle merci, della condotta volta a impedire l'ingresso o l'uscita delle merci dall'azienda, dell'occupazione dell'azienda, del boicottaggio e del sabotaggio.

Invece, lo sciopero virtuale è una forma innovativa di esercizio di tale diritto in cui i lavoratori non si astengono dal lavoro, ma rinunciano volontariamente alla retribuzione, destinandola a iniziative benefiche.

Il terzo capitolo, invece, si concentrerà sul diritto di sciopero nel Regno Unito, che si presenta in modo profondamente differente rispetto all’ordinamento italiano. In Italia è un diritto costituzionalmente garantito, nel sistema britannico non è un diritto in senso proprio, ma un’eccezione regolata da una serie di immunità. I sindacati e i lavoratori non hanno un vero diritto a scioperare, ma possono non ricadere in responsabilità giuridica se rispettano determinate condizioni.

Infatti, sul punto i giudici inglesi (v. caso Metrobus) hanno chiarito che lo sciopero è una violazione del contratto di lavoro e i sindacati che lo promuovono possono essere considerati responsabili dei danni arrecati ai datori di lavoro. Questa conclusione è tuttora presente; il TULRCA del 1992 e successive modifiche, hanno introdotto criteri molto rigidi per considerare legittima un’azione sindacale.

Lo sciopero nel sistema britannico deve essere collegato a un conflitto tra lavoratori e datore di lavoro e deve essere preceduto da una procedura formale e dettagliata, che non può riguardare finalità politiche.

Il Trade Union Act del 2016 ha definito una categoria di “*important public services*”, ossia settori (come sanità, educazione, trasporti e sicurezza) in cui deve esserci un *quorum* elevato di lavoratori votanti e partecipanti, per la validità dello sciopero.

L’intero sistema anglosassone ha ridotto la capacità dei sindacati di organizzare scioperi efficaci, favorendo piuttosto la risoluzione negoziale dei conflitti piuttosto che l’azione collettiva.

Quindi, verrà messo in risalto che lo sciopero inglese è in realtà un inadempimento contrattuale da parte del lavoratore (*breach of contract*) e un *tort* da parte del sindacato. In tale ultima categoria vi rientra l’*inducing breach of contract*, ovvero l’istigazione all’inadempimento contrattuale da parte del sindacato stesso.

Nel 2023, il Regno Unito ha approvato una nuova legge che restringe ancora di più il diritto di sciopero, stabilendo livelli minimi di servizio obbligatori in sei settori chiave, ossia sanità, istruzione, incendi e soccorso, trasporti, sicurezza delle frontiere e impianti nucleari. Il datore di lavoro può indicare chi, fra i dipendenti, debba lavorare durante lo sciopero per garantire i servizi essenziali. E tali dipendenti sono obbligati a lavorare, pena la perdita della tutela contro il licenziamento.

# **CAPITOLO I: INQUADRAMENTO STORICO-SISTEMATICO DEL DIRITTO ALLO SCIOPERO NELL'ORDINAMENTO INGLESE E ITALIANO**

## **1. Genesi del sistema sindacale inglese.**

La genesi del sistema sindacale inglese risale al noto periodo storico della Rivoluzione industriale. In quell'epoca, emerse il ceto sociale corrispondente al moderno proletariato, formato dalla classe operaia, formalmente esclusa da ogni processo decisionale, e iniziarono a formarsi i primi rapporti di tipo capitalistico con, da un lato, la borghesia, titolare della proprietà dei mezzi di produzione, e, dall'altro, proprio il proletariato, titolare della forza lavoro dei moderni sistemi di produzione.

Nella seconda metà del XVIII secolo, lo scheletro economico del Regno Unito va mutando conformazione progressivamente, grazie al progresso tecnologico dei mezzi di produzione artigianale e di sfruttamento agricolo in grado di limitare lo sforzo fisico richiesto all'essere umano per il compimento di determinate attività, con l'obiettivo di sostituirsi completamente all'uomo al fine di uno sfruttamento più razionale della produzione.

Un fulgido esempio di siffatto progresso è rappresentato dall'invenzione della macchina a vapore, la cui introduzione nel campo industriale, e il suo successivo sviluppo, recò una serie di effetti positivi sia nel campo della produzione industriale che in quello dei trasporti.

Tuttavia, sul ceto proletario si rifletterono alcuni effetti non propriamente appartenenti alla categoria di cui sopra, sia diretti<sup>1</sup> che indiretti<sup>2</sup>; per tacer del fatto

---

<sup>1</sup> Ci si riferisce ai seguenti: 1) la concentrazione del lavoro nella fabbrica determinò una situazione di completa dipendenza del lavoratore dal datore; 2) l'incertezza dell'attività produttiva, legata agli alti e ai bassi del mercato ed alla concorrenza tra i produttori; 3) un'accentuazione della concorrenza tra i lavoratori, specialmente nei periodi in cui diminuiscono le possibilità di occupazione e si accresce l'esodo dall'attività agricola, con il risultato di contribuire alla diminuzione della remunerazione media.

<sup>2</sup> Ci si riferisce ai seguenti: 1) l'aumento degli infortuni sul lavoro a causa della scarsa conoscenza delle macchine utilizzate; 2) il lavoro era rigidamente disciplinato e un turno poteva durare fino a 16 ore; 3) le inadeguate condizioni igieniche delle fabbriche; 4) le malattie connesse al lavoro prestato prevalentemente in piedi; 5) l'uso indiscriminato delle donne e dei fanciulli in lavori pesanti e in lavori notturni.

che gli stessi operai conducevano delle esistenze ghettizzate, vivendo in ambienti insalubri e privi dei servizi essenziali<sup>3</sup>.

Siffatta situazione di disagio fece nascere un comune spirito di solidarietà tra gli appartenenti alla classe operaia, che li indusse ad associarsi ponendo fine, tra le altre cose, alla spietata concorrenza nell'offerta di manodopera che, come anticipato, era una delle principali cause degli striminziti salari che venivano riconosciuti agli operai.

Questo *trend* si concretizzò con le nascenti associazioni sindacali che, dopo una fase storica<sup>4</sup> caratterizzata da episodi legati al fenomeno del cd. *luddismo*<sup>5</sup>, presero il nome di *Trade Unions* che andarono a sostituire le precedenti *corporations*.

Queste attraversarono un lungo periodo in cui veniva loro negata ogni riconoscimento giuridico, rendendole di fatto delle associazioni illegali. Nel 1824 vennero abrogate le norme che negavano tale riconoscimento<sup>6</sup>, ma solo un anno dopo il legislatore britannico tornò sui propri passi<sup>7</sup>, reintroducendo le sanzioni penali previste per le azioni tese a indurre i lavoratori a non eseguire le proprie prestazioni<sup>8</sup>.

Le *Trade Unions* erano caratterizzate da due profili: uno, interno, che fondava l'organizzazione sul mutuo soccorso e sulla solidarietà; l'altro, esterno, difendeva gli interessi della classe operaia in contrapposizione alle posizioni dei datori di lavoro.

Dalle vecchie *corporations*, poi, avevano mutuato la possibilità di creare delle organizzazioni di mestiere su base locale, vale a dire dei piccoli gruppi di lavoratori che svolgevano le medesime mansioni che si riunivano nell'ambito anche della

---

<sup>3</sup> Premesso che nelle fabbriche gli operai, anche donne, lavoravano ammassati in ambienti rumorosi e saturi dei vapori e dei fumi provenienti dalle prime rudimentali macchine, le abitazioni degli stessi erano vere e proprie baracche, nelle quali famiglie numerosissime vivevano ammassate, che si trovavano in quartieri popolari.

<sup>4</sup> Nel 1811 ci furono rivolte in numerose aree industriali del Regno Unito, cui seguì una dura repressione del governo centrale britannico; questo non impedì nel 1816 a una nuova protesta diffusa di creare forti tensioni sociali che sfociarono anche in tale occasione in una durissima repressione militare del governo, che uccise e ferì numerosi operai negli scontri che avvennero a Manchester.

<sup>5</sup> Il nome deriva da Ned Ludd, l'operaio che per primo, nel 1779, distrusse un telaio: da qui la condotta di distruzione o nel sabotaggio delle macchine, considerate responsabili del peggioramento delle condizioni di vita dei lavoratori manuali.

<sup>6</sup> Cfr. *Combination of Workmen Act* (1824).

<sup>7</sup> Cfr. *Combination of Workmen Act* (1825).

<sup>8</sup> Cfr. Orth J. V., *Combination and conspiracy: a legal history of Trade Unionism, 1721-1906*, pp. 52-147, New York, Oxford University Press, 1991.

singola fabbrica. In particolare, questo fenomeno costituì per lunghi anni la base del movimento sindacale britannico, in quanto si riteneva che il singolo gruppo fosse in grado di occuparsi meglio e più da vicino della tutela degli operai e delle loro condizioni di lavoro.

Con il passare del tempo tale assetto conosce una evoluzione graduale che porta all'allargamento di questi gruppi fino a ricoprirvi i medesimi lavoratori di un intero territorio delimitato.

Nonostante l'ostracismo dell'ordinamento nel riconoscere legalmente le associazioni sindacali, i lavoratori che vi appartenevano, utilizzarono lo sciopero quale mezzo per far sentire la propria voce.

Questo consentì, nella prima metà del XIX secolo, l'inizio di un periodo di tolleranza da parte del Regno, che culminò successivamente con il riconoscimento delle associazioni sindacali a fini contrattuali ed economici.

Ciò rese possibile nel 1834 il coordinamento delle *Trade Unions* a livello nazionale<sup>9</sup> che misero pressione al Governo di Londra affinché si avviasse una primordiale fase di legislazione giuslavoristica<sup>10</sup>.

Nel 1868 venne fondato il *Trade Union Congress (TUC)*, l'organizzazione nazionale dei sindacati del Regno Unito.

L'evoluzione legislativa vive un momento saliente nel 1871 allorquando, per la prima volta nella storia del Regno Unito, venne approvato il *Trade Union Act*, uno dei provvedimenti normativi fondamentali nella storia del diritto del lavoro britannico, con cui il Parlamento riconobbe la legittimità dei sindacati<sup>11</sup> e consentendo al TUC di avere un proprio comitato permanente in seno allo stesso Parlamento, con cui i sindacati mettevano pressioni a quest'ultimo per una normativa favorevole.

Quattro anni più tardi, vennero depenalizzate le condotte dei sindacati con il *Conspiracy and Protection of Property Act*, nel quale vigeva una norma che vietava l'imputazione penale per un atto del sindacato che, se compiuto da un singolo

---

<sup>9</sup> Ci si riferisce alle *Grand National Consolidated Trade Unions*.

<sup>10</sup> In questa fase si ottennero importanti risultati quali la riduzione della giornata lavorativa a 10 ore e la limitazione oraria del lavoro infantile.

<sup>11</sup> Il *Trade Union Act* non prevedeva il regime giuridico applicabile alle associazioni sindacali. Di conseguenza, esse dovevano inevitabilmente essere annoverate entro la categoria delle *unincorporated entities* ed essere considerate prive della personalità giuridica.

individuo, non sarebbe stato considerato come reato. Con l'*Employers and Workmen Act* il legislatore inglese decise di riformare la materia relativa ai rapporti di lavoro, depenalizzando la violazione del contratto da parte dei lavoratori che, fino al 1875, per effetto del *Master and Servant Act* del 1867 potevano addirittura essere tradotti in carcere<sup>12</sup>.

Il TUC generò due organismi separati: da un lato venne fondata nel 1899 la Federazione generale dei sindacati, dall'altro vi fu spazio per il Comitato di rappresentanza del lavoro, fondato nel 1900 e che, sei anni più tardi, cambiò nome in Partito laburista, dopo che il caso *Taff Vale*<sup>13</sup> aveva consentito alla giurisprudenza di ricostruire un profilo di responsabilità civile per i danni causati alle imprese dallo svolgimento dello sciopero<sup>14</sup>.

La sentenza *Taff Vale* ha segnato una svolta in relazione alla possibilità di citare in giudizio un sindacato, fino a quel momento ritenuto improcedibile in quanto, secondo la legge dei *trust*, i sindacati erano privi di personalità giuridica.

La sentenza diede impulso alla campagna politica orientata a garantire una legislazione parlamentare che potesse arginare siffatto stravolgimento; è così che venne approvato nel 1906 il *Trade Disputes Act* (cd. Legge sulle controversie commerciali), con il quale la nuova legislatura parlamentare, che contava su una presenza importante del partito laburista, vietò che i sindacati potessero essere ritenuti responsabili dei danni provocati durante lo svolgimento di uno sciopero, di fatto annullando la sentenza *Taff Vale*.

Un'altra tappa fondamentale nell'evoluzione sindacale è rappresentata dallo sciopero generale proclamato dal 4 al 12 maggio del 1926. Si registrò l'adesione di numerose categorie di lavoratori<sup>15</sup>, ma ciononostante l'iniziativa non portò gli effetti sperati. In risposta al suddetto evento, il Governo inglese approvò il *Trade Disputes and Trade Union Act* nel 1927, che prevedeva dei limiti all'esercizio dell'azione di sciopero e vietava i cd. "picchetti di massa", e reintrodusse la

---

<sup>12</sup> Cfr. Holdsworth W. A., *Della giurisdizione dei magistrati ai sensi del Master and Servant Act 1867. La legge del padrone e del servo*, George Routledge and Sons, Londra, 1873, p. 135 ss.

<sup>13</sup> La causa *Taff Vale Railway Company* contro *Amalgamated Society of Railway Servant* è di uno dei casi storicamente più importanti del Regno Unito in materia giuslavoristica.

<sup>14</sup> Cfr. Weeks B., Mellish M., Dickens L., Lloyd J., *Sindacato e relazioni industriali fra legge e contratto. Il caso inglese*, Officina Edizioni, Roma, 1978, p. 390 ss.

<sup>15</sup> Furono, infatti, oltre due milioni e mezzo gli scioperanti.

sanzione penale della reclusione fino a due anni per chi istigava altri lavoratori a prendere parte a uno sciopero illegale, nonché il potere cautelare del Pubblico Ministero di richiedere il sequestro dei beni di proprietà dei sindacati coinvolti negli scioperi ritenuti illegittimi.

Questo assetto restò immutato fino al Secondo Dopoguerra, quando il Partito laburista, nel frattempo salito al potere, abolì tutta la legislazione precedente con l'approvazione del *Trade Disputes and Trade Union Act* del 1946, che di fatto ripristinò la disciplina precedente alla legge del 1927.

L'alternanza delle forze politiche al governo, conservatrice e laburista, si è dunque tradotta in una produzione normativa, che disciplinava la materia del diritto sindacale, abbastanza ondivaga, in quanto la legislazione rifletteva le ideologie della forza politica in quel momento al potere: pertanto, con i partiti maggiormente conservatori si assisteva ad un ripristino della rigidità normativa e della lotta ai sindacati, mentre quando era al potere il partito laburista i sindacati avevano certamente vita più facile.

Verosimilmente siffatte dinamiche continuarono a verificarsi abitualmente, ed è ciò che accadde anche nel 1971, quando il partito conservatore tornò al governo.

Con l'emanazione dell'*Industrial Relations Act* (cd. "Legge sulle relazioni industriali"), il Parlamento intese limitare gli scioperi selvaggi, mentre concesse l'eliminazione dei limiti agli scioperi legittimi presenti nell'ordinamento. Inoltre, ha individuato nella Corte Nazionale per le relazioni industriali quell'Autorità giudiziaria in grado di emettere ingiunzioni al fine di evitare scioperi pregiudizievoli per le imprese e con generale competenza per le controversie di lavoro.

Qualche anno dopo, il Partito laburista tornò al governo e abolì la suddetta legge con il *Trade Union and Labour Relations Act* del 1974 (cd. "Legge sulle relazioni sindacali e di lavoro"). Essa conteneva disposizioni in merito allo *status* giuridico e al funzionamento dei sindacati, fissava una presunzione di legge secondo cui un contratto collettivo di lavoro non fosse vincolante nonché l'immunità per quei sindacati che scioperavano per promuovere o contemplare una controversia commerciale.

Con la nuova ascesa del partito conservatore favorita dalla leadership di Margaret Thatcher, il Parlamento inglese approvò una serie di leggi che incisero la normativa giuslavoristica britannica.

In primo luogo, venne emanato l'*Employment Act* nel 1980 che limitava i picchetti legali consentendo solo ai lavoratori coinvolti direttamente dalle controversie con il proprio datore di lavoro a parteciparvi, con l'esclusione di tutti gli altri lavoratori<sup>16</sup>.

Tale provvedimento normativo fu riformato solo due anni più tardi, quando un nuovo *Employment Act* specificò ulteriormente una serie di aspetti, di cui si riportano quelli essenziali<sup>17</sup>.

Innanzitutto, la riforma riconobbe al Governo il potere di emettere un risarcimento in favore di coloro che erano stati licenziati a causa di un *closed shop*<sup>18</sup>.

Secondariamente, i risarcimenti riconosciuti potevano essere più cospicui rispetto al passato, e il sindacato poteva essere condannato al risarcimento se si fosse accertato giudizialmente che fosse responsabile di azioni sindacali illegittime.

In terzo luogo, vennero limitate le controversie ammissibili in tribunale alle sole vertenti tra datori e dipendenti, con esclusione del riconoscimento di qualsivoglia forma di legittimazione attiva processuale in capo ai sindacati.

La legge in commento consentiva altresì ai datori di lavoro di licenziare selettivamente i lavoratori che stessero scioperando, senza per questo incorrere in alcuna responsabilità risarcitoria nei confronti di questi ultimi.

Nel 1984 l'approvazione del *Trade Union Act* stabilì che i sindacati, prima di indire uno sciopero, avessero l'obbligo di consultare i propri iscritti, con voto segreto, circa l'opportunità di una simile iniziativa: ciò al fine di garantire maggiori profili democratici in seno alle organizzazioni sindacali e, allo stesso tempo, accrescere la responsabilità dei *leader* sindacali nei confronti dei propri rappresentati.

---

<sup>16</sup> Tale iniziativa sembrava quasi riportare la situazione a cento anni prima, quando i sindacati erano delle vere e proprie associazioni illegali che operavano in segreto e non esistevano altri gruppi all'infuori di quelli nati internamente alle fabbriche.

<sup>17</sup> Per approfondimenti sul punto si rinvia a McIlroy J., *Trade Unions in Britain today*, vol. II, Manchester-New York, 1995, p. 56 ss.

<sup>18</sup> Per tale si intende quel rapporto di lavoro nel quale è necessario aderire o sostenere finanziariamente un sindacato come condizione per l'assunzione o la continuazione del rapporto di lavoro.

Furono questi anni decisivi nell'indebolimento generale del movimento sindacale, che tra gli anni Ottanta e Novanta del secolo scorso vide una contrazione importante nei numeri e nelle statistiche relative alle adesioni alle varie sigle sindacali<sup>19</sup>.

Nel 1992, poi, si segna l'ultima tappa di un percorso evolutivo della legislazione che culmina con l'approvazione del *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* (cd. TULRCA), con l'obiettivo di consolidare le disposizioni in materia di rapporti giuridici tra sindacati, associazioni datoriali, relazioni industriali e azioni sindacali.

Il TULRCA è stato oggetto di piccole riforme e correttivi nel corso degli anni, che, con le modifiche previste, sono andati a incidere la disciplina, registrando peraltro i cambi di prospettiva dovuti alla solita alternanza al potere tra laburisti e conservatori.

Tra queste modifiche, appare il caso di accennare alle principali.

Innanzitutto, venne approvato l'*Employment Rights Act* nel 1996, che disponeva la tutela dei diritti che la maggior parte dei lavoratori dipendenti potesse ottenere, tra cui il licenziamento ingiusto, un ragionevole tempo di preavviso prima del licenziamento e il diritto di permesso per i lavoratori-genitori.

Successivamente, tale legge è stata modificata sostanzialmente dal governo laburista, nel frattempo risalito al potere, che approvò l'*Employment Relations Act* per includere il diritto di richiedere orari di lavoro flessibili, il quale venne ulteriormente integrato nel 1999, con, la possibilità, per il sindacato, di poter rappresentare i lavoratori ai fini della contrattazione collettiva soltanto se sostenuto dalla maggioranza dei dipendenti; qualora ciò non fosse possibile, il datore poteva ignorarlo senza alcuna conseguenza. Inoltre, la legge in commento ha fissato, una volta per tutte, i requisiti e la procedura per il riconoscimento legale del sindacato. Cinque anni dopo è intervenuto l'*Employment Relations Act 2004*, che ha sancito le modalità di voto nell'elezione dei rappresentanti sindacali, modifica alcune disposizioni del TULRCA relative ai diritti dei membri e dei non membri di sindacati e prevede disposizioni in merito all'applicazione della legislazione relativa al salario minimo, introdotta con il *National Wage Minimum Act* del 1998.

---

<sup>19</sup> Cfr. Undy R., Fosh P., Morris H., Smith P., Martin R., *Managing the Unions. The Impact of legislation on Trade Unions' Behaviour*, Oxford, Clarendon Press, 1996, p. 146 ss.

## 2. Cenni evolutivi storici del diritto sindacale in Italia.

In Italia, lo sviluppo del diritto sindacale avvenne in ritardo, a causa del lungo processo di unificazione dei vari regni presenti nella penisola. Inoltre, il paese dovette affrontare un significativo divario tra il nord e il sud, dovuto alle diverse tempistiche di unificazione. Al nord, l'economia industriale si sviluppò seguendo l'esempio di altri paesi europei, mentre al sud prevaleva ancora l'agricoltura.

Le lotte salariali, tuttavia, si presentarono con anticipo nel Piemonte preunitario, dove il sistema industriale stava iniziando a diffondersi. Qui nacque anche il primo vero sindacato in Italia, formato dai tipografi di Torino nel 1848, che avviarono una forma di contrattazione collettiva sul salario<sup>20</sup>.

Nel periodo successivo all'Unità, l'evoluzione del diritto sindacale italiano si suddivide in tre fasi principali. La prima va dall'Unità d'Italia all'avvento del fascismo, ed è denominata periodo pre-corporativo: in esso, la tutela degli interessi collettivi dei lavoratori era affidata ad associazioni libere e volontarie, principalmente impegnate nella stipula di contratti collettivi per stabilire retribuzioni minime.

La seconda va dal fascismo alla fine della Seconda Guerra Mondiale, ed è denominata periodo corporativo: in esso, il sindacato diventa uno strumento dello Stato, con l'obiettivo di perseguire l'interesse pubblico anziché i diritti dei singoli lavoratori. I lavoratori e i datori di lavoro erano rappresentati da un unico sindacato e da un'unica organizzazione datoriale<sup>21</sup>.

La terza e ultima fase riguarda il periodo successivo all'entrata in vigore della Costituzione repubblicana: con essa, il movimento sindacale riprende slancio grazie all'inserimento di articoli che disciplinavano la materia, sebbene in maniera limitata.

Ciò detto, occorre analizzare la nascita del sindacalismo in Italia attraverso una breve dissertazione sui suddetti periodi storici.

---

<sup>20</sup> Dell'Olio M., Branca G., *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Cedam, Padova, 1980, p. 13; E. Soave, *L'industria tipografica in Piemonte: dall'inizio del XVIII secolo allo Statuto albertino*, Gribaudo, Torino, 1977, p. 20 ss.

<sup>21</sup> Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 15.

La nascita del sindacalismo in Italia è strettamente legata agli eventi storici del XIX secolo, quando si verificarono i primi tentativi associativi che portarono alla creazione delle Società di Mutuo Soccorso (SMS). Queste associazioni, seppur definite apolitiche, riflettevano fortemente l'influenza della classe borghese che, composta da proprietari terrieri, commercianti, artigiani e liberi professionisti, controllava i mezzi di produzione e la ricchezza. Il concetto di mutualismo, ovvero di reciproco aiuto tra i membri, si diffuse principalmente nelle regioni del Centro-Nord Italia, come Piemonte, Lombardia, Liguria, Veneto, Emilia-Romagna e Toscana.

Le SMS si proponevano principalmente di fornire assistenza sanitaria gratuita, sussidi in denaro per disoccupazione, malattia, infortunio, vecchiaia o decesso, e creazione di fondi per sostenere i lavoratori più disagiati. Altri obiettivi delle SMS erano l'assistenza morale e l'educazione. Queste organizzazioni iniziarono a crescere e a diffondersi in tutta Italia, passando dalle 113 SMS nel 1862 a oltre 5000 alla fine del secolo<sup>22</sup>. Tuttavia, con l'evoluzione del sistema industriale e l'avanzamento delle idee socialiste e anarchiche, le SMS si dimostrarono incapaci di rispondere alle necessità del nuovo proletariato industriale, che richiedeva una protezione più specifica e mirata.

Nel periodo finale del XIX secolo, le condizioni di lavoro si erano notevolmente deteriorate: salari bassi, orari estenuanti, mancanza di sicurezza sul posto di lavoro e impiego massiccio di lavoro minorile e femminile. Questo fenomeno, insieme alla disoccupazione e alla miseria diffusa, favorì l'emigrazione di milioni di italiani. Di fronte a queste difficoltà, le SMS si trasformarono, dando vita alle Leghe di Resistenza, che si distinguevano dalle precedenti associazioni in quanto avevano una forte impronta classista, escludendo quasi sempre i piccoli proprietari terrieri e ponendosi come strumenti di difesa della classe operaia.

Le Leghe di Resistenza segnarono un salto di qualità rispetto al mutualismo, abbandonando la tutela borghese per diventare strumenti di rivendicazione diretta dei diritti dei lavoratori. Le Leghe adottarono il principio dello sciopero come mezzo di lotta per ottenere aumenti salariali, migliorare le condizioni lavorative e

---

<sup>22</sup> Cfr. Gobbi U., *Le società di mutuo soccorso*, Kessinger Publishing, Milano, 1909, p. 10 ss.; Gradilone A., *Storia del sindacalismo*, Giuffrè Editore, Milano, 1959, p. 448 ss.

denunciare lo sfruttamento. Le leghe si caratterizzavano per un'organizzazione spontanea, priva di legami con centri istituzionali, e per la loro forte azione politica contro gli interessi dei datori di lavoro.

Nel 1886, fu approvata una legge importante per la tutela dei lavoratori, la Legge n. 3657/1886, che proteggeva le donne e i minori. A cavallo tra il XIX e il XX secolo, nacquero anche le Camere del Lavoro, che divennero un punto di riferimento centrale del movimento sindacale italiano<sup>23</sup>. La legislazione italiana, però, era ancora molto restrittiva. Sebbene fosse riconosciuto il diritto di riunione, il diritto di associazione non lo era, e il Codice Penale Zanardelli del 1889 vietava lo sciopero, salvo che in casi eccezionali. Le prime Camere del Lavoro si concentrarono su attività come il collocamento, l'istruzione e l'assistenza, con l'obiettivo di migliorare le condizioni dei lavoratori, ma prediligevano l'arbitrato piuttosto che lo sciopero come strumento di risoluzione delle controversie.

Nel primo decennio del XX secolo, le Camere del Lavoro divennero sempre più radicate nel territorio e acquisirono un ruolo fondamentale nel movimento operaio. Queste organizzazioni, inizialmente moderate, si consolidarono come difensori dei diritti dei lavoratori, diventando una forza di resistenza contro l'oppressione della classe capitalista. In parallelo, sorse le Federazioni di mestiere, come la FIOM (Federazione Impiegati Operai Metallurgici) e Federterra (l'organizzazione dei lavoratori agricoli), che si affermarono come rappresentanze di grande rilevanza per il proletariato italiano.

Nel 1902, il Parlamento italiano approvò la Legge Carcano, che regolamentava il lavoro minorile e femminile, vietando a queste categorie di lavorare in ambienti pericolosi, come i sotterranei, e fissando limiti di orario<sup>24</sup>.

Sebbene fosse un passo avanti rispetto alla protezione dei lavoratori, la legislazione italiana rimase insufficiente a garantire un'uguaglianza sostanziale tra datori di lavoro e dipendenti, e la debolezza economica dei lavoratori rendeva necessario ricorrere a coalizioni spontanee per far valere i propri diritti.

Il 1° ottobre 1906, su proposta della FIOM, nacque la Confederazione Generale del Lavoro (CGL), unificando le Camere del Lavoro e le Federazioni di categoria.

---

<sup>23</sup> Così Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., p. 6.

<sup>24</sup> Bianchi B., *Crescere in tempo di guerra. Il lavoro e la protesta dei ragazzi in Italia*, Cafoscarina, Venezia, 1995, p. 201 ss.

Tuttavia, la politica moderata della CGL, improntata sulla contrattazione collettiva e sull'uso limitato dello sciopero, portò alla scissione di una parte più rivoluzionaria del movimento operaio, che fondò l'Unione Sindacale Italiana (USI)<sup>25</sup>.

Allo stesso tempo, nel 1906, venne creata la Lega Industriale di Torino, il primo organismo che si contrapponeva ai sindacati dei lavoratori, e, nel 1910, fu fondata la Confederazione Generale dell'Industria, che riuniva circa 2000 aziende con lo scopo di tutelare gli interessi degli industriali.

Nel contesto della Prima Guerra Mondiale, il potere contrattuale dei sindacati fu ridotto dalla “mobilitazione industriale” che vietava gli scioperi e imponeva il massimo sforzo produttivo nelle fabbriche. Tuttavia, durante il dopoguerra, il forte aumento dei prezzi dei beni di consumo e le difficoltà economiche portarono a moti contro il carovita, occupazioni delle terre da parte dei braccianti e agitazioni sociali nelle fabbriche, che segnarono il periodo noto come il “biennio rosso” (1919-1920). In questo clima di tensioni, la FIOM ottenne una delle prime vittorie significative con la riduzione dell'orario di lavoro a 8 ore giornaliere senza riduzione salariale, ottenuta tramite contrattazione collettiva, senza ricorrere allo sciopero, segnando un importante passo per il movimento sindacale in Italia.

Nel marzo dello stesso anno, con la nascita del movimento fascista, cominciarono le azioni violente degli squadristi contro i sindacati. Tra il 1921 e il 1922, i fascisti istituirono delle proprie organizzazioni sindacali, sfidando le strutture preesistenti. In questa fase, venne anche creata la Confederazione Nazionale delle Corporazioni Sindacali, che rappresentò un tentativo di riorganizzare il sistema sindacale sotto l'egida del regime fascista, orientato a consolidare il controllo statale sui lavoratori e sui datori di lavoro.

Nel 1924, con l'emanazione del Regio Decreto Legislativo n. 1825, vennero introdotte le prime regolamentazioni organiche relative al rapporto di lavoro degli impiegati, con particolare attenzione all'organizzazione sindacale. Il decreto segnò una tappa fondamentale nell'istituzione di un sistema giuridico per il contratto collettivo corporativo, che si poneva come elemento centrale della disciplina dei rapporti di lavoro sotto il fascismo.

---

<sup>25</sup> Cfr. Labriola, *Riforma e rivoluzione sociale*, Milano, 1904; Leone, *Il sindacalismo*, Milano, 1907.

L'organizzazione sindacale corporativa si basava sul concetto di categoria professionale, un principio che intendeva riunire sotto un'unica entità tutti i soggetti, sia datori di lavoro che lavoratori, che operavano nello stesso settore produttivo. Le categorie professionali venivano definite per legge, e per ciascuna categoria era prevista la presenza di una sola associazione sindacale per i datori di lavoro e di una per i lavoratori. Questo modello escludeva qualsiasi forma di pluralismo sindacale, limitando la rappresentanza alla corporazione definita dallo Stato.

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali corporative, in quanto volti a tutelare l'interesse collettivo, avevano valore imperativo e vincolante per tutti gli appartenenti alla categoria professionale, indipendentemente dalla loro adesione alle singole associazioni sindacali<sup>26</sup>.

Questi contratti, inoltre, erano considerati una fonte di diritto pubblico, a differenza dei tradizionali contratti collettivi che avevano una valenza privata e limitata. La legge stabiliva che tali contratti non potessero essere derogati, se non a favore dei lavoratori<sup>27</sup>, rafforzando ulteriormente il controllo statale sulle trattative e sulle condizioni di lavoro.

Il regime fascista, per garantire l'efficacia e l'operatività del sistema corporativo, si riservò il potere di revocare i dirigenti sindacali e di esercitare una vigilanza costante sulle attività delle associazioni sindacali, per assicurarsi che fossero orientate in linea con gli obiettivi politici e sociali del regime. La corporazione divenne quindi l'elemento centrale di una nuova organizzazione del lavoro, dove i sindacati dei datori di lavoro e dei lavoratori venivano assimilati in un unico organismo che fungeva da strumento di coordinamento e di controllo statale sulle forze produttive.

A livello istituzionale, la corporazione era responsabile, insieme al Consiglio Nazionale del Partito Fascista, di designare i membri della Camera dei Faschi e delle Corporazioni, che assunse il ruolo di Camera dei deputati del regime. Questa configurazione rispecchiava il tentativo fascista di integrare il sistema politico e

---

<sup>26</sup> Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., p. 14 ss.

<sup>27</sup> Cfr. art. 1 delle preleggi al Codice Civile del 1865.

quello economico in un unico organismo che fosse espressione di tutte le forze produttive, ma sotto il controllo statale e del partito.

Il sistema corporativo prevedeva, inoltre, la creazione di una Magistratura del Lavoro, un organo giuridico collettivo incaricato di risolvere le controversie giuridiche legate all'applicazione delle leggi e dei contratti collettivi, ma anche le controversie economiche relative a nuove condizioni di lavoro. La Magistratura aveva il potere di sanzionare penalmente comportamenti come lo sciopero dei lavoratori o la serrata dei datori di lavoro, strumenti di conflitto che il regime non intendeva tollerare in un contesto di rigoroso controllo delle dinamiche sociali ed economiche.

Con l'entrata in vigore delle politiche autoritarie fasciste, il regime iniziò a limitare progressivamente le libertà costituzionali, e nel gennaio del 1925 fu ufficialmente proclamata la fine delle libere associazioni sindacali. Il regime, con l'abolizione della libertà di associazione, diede il colpo finale al pluralismo sindacale, sciogliendo le Camere del Lavoro e concentrando tutta la rappresentanza dei lavoratori in un unico sindacato di Stato, che divenne l'unico soggetto legittimato a stipulare contratti collettivi e a gestire le relazioni industriali. Contestualmente, vennero abolite anche le commissioni interne, che erano gli organi sindacali direttamente presenti nelle fabbriche, e che avevano il compito di rappresentare i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Nel 1927, la CGL (Confederazione Generale del Lavoro) si auto-sciolse, seguendo l'abolizione delle altre organizzazioni sindacali (come la CIL, USI, e UIL) che operavano al di fuori del controllo fascista. Da quel momento, le relazioni industriali in Italia furono completamente controllate dalle Corporazioni, che, pur rappresentando sia i lavoratori che i datori di lavoro, non potevano più esercitare una funzione di contrapposizione tra le due parti. Il sistema corporativo fascista segnò così l'affermazione di un modello che puntava alla concertazione sotto l'egida statale, con l'eliminazione di ogni forma di conflitto sociale indipendente.

Nel 1944, dopo la fine del regime fascista, il sindacalismo democratico in Italia cominciò a ricostituirsi grazie al Patto di Roma, firmato il 3 giugno. Questo patto sanciva la nascita della CGIL unitaria, che riuniva sotto un'unica sigla le diverse organizzazioni sindacali che erano state abolite durante il fascismo. La CGIL

divenne così la principale organizzazione sindacale che rappresentava i lavoratori, accogliendo al suo interno sia i sindacati di matrice socialista che quelli comunisti, e divenendo la voce unitaria del movimento operaio italiano. Il ritorno alla libertà sindacale fu una delle conquiste fondamentali del dopoguerra, in quanto permise di superare l'esperienza corporativa fascista, che aveva represso ogni forma di organizzazione dei lavoratori indipendente dallo Stato.

Nel frattempo, entrava in vigore la Costituzione italiana, promulgata nel 1947 e divenuta operativa il 1° gennaio 1948, che avrebbe dato una cornice giuridica e istituzionale ai diritti dei lavoratori e alle libertà sindacali. La Costituzione italiana, infatti, pone il lavoro tra i suoi principi fondanti, riconoscendo la centralità del lavoro per la costruzione della Repubblica e come strumento di realizzazione della dignità umana. L'articolo 1 stabilisce che “L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro”, affermando il lavoro come uno degli elementi su cui si fonda la nuova organizzazione dello Stato, ripudiando qualsiasi forma di privilegio o sfruttamento legato alla classe sociale. L'articolo 4, poi, riconosce il diritto al lavoro come un diritto fondamentale di ogni cittadino, stabilendo che “La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”.

La Costituzione tutela anche i diritti inviolabili dell'uomo, sia come individuo che all'interno delle formazioni sociali (art. 2), e si impegna a garantire un sistema economico che favorisca la giustizia sociale. In questo quadro, l'articolo 35 dedica particolare attenzione alla tutela del lavoro, affermando che “La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intese ad affermare e regolare i diritti del lavoro”. Questo articolo, quindi, non solo riconosce il lavoro come diritto, ma prevede anche che lo Stato intervenga per garantirlo, promuovendo forme di collaborazione internazionale per la tutela dei diritti dei lavoratori, una prospettiva che si inquadrava anche nell'integrazione dell'Italia nei contesti internazionali, come ad esempio l'ONU o la futura Unione Europea.

Inoltre, la Costituzione stabilisce il diritto a una “retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro” (art. 36), assicurando che ogni lavoratore abbia una

“retribuzione sufficiente a garantire a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa”. L’articolo 37 prevede la parità di trattamento tra uomini e donne a parità di lavoro e la protezione della maternità come funzione sociale. L’articolo 38, poi, introduce norme di protezione sociale per gli invalidi, i malati, gli anziani e i disoccupati volontari, con l’intento di creare un sistema di welfare capace di rispondere ai bisogni dei più deboli.

Una delle conquiste più significative della Costituzione fu l’attenzione rivolta alla libertà sindacale e al diritto di sciopero, sanciti dall’articolo 39 e dall’articolo 40. In particolare, l’articolo 39 stabilisce che “L’organizzazione sindacale è libera” e che “i sindacati possono costituirsi liberamente, senza altre limitazioni se non la registrazione”<sup>28</sup>.

Ciò significava che i sindacati, una volta registrati, avrebbero ottenuto personalità giuridica e avrebbero potuto stipulare contratti collettivi vincolanti per tutti i lavoratori della categoria che rappresentano, un principio che permetteva ai sindacati di negoziare in nome e per conto di tutti i lavoratori appartenenti alla stessa categoria, con l’effetto di estendere la validità del contratto a tutti i lavoratori, anche a quelli non iscritti al sindacato<sup>29</sup>.

Tuttavia, questa parte dell’articolo 39, che avrebbe regolato la registrazione dei sindacati e la loro capacità di stipulare contratti collettivi con efficacia *erga omnes*, non è mai stata attuata dal legislatore ordinario per una serie di motivi, tra cui il timore che il controllo amministrativo sul sindacato limitasse la libertà sindacale e la preoccupazione che il sistema di registrazione potesse indebolire le organizzazioni più piccole, che temevano di non essere adeguatamente rappresentate.

Nonostante la mancata attuazione dell’articolo 39, il movimento sindacale italiano si è sviluppato attraverso la cosiddetta “autolegittimazione rappresentativa”, ovvero il principio per cui i sindacati si riconoscono reciprocamente come legittimi rappresentanti dei lavoratori, senza necessità di una registrazione formale o di un intervento statale.

---

<sup>28</sup> Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, cit., p. 33.

<sup>29</sup> *Ivi*, p. 28 s.

Questo ha determinato una forma di sindacalismo che, pur senza un quadro normativo preciso, si è adattato alle esigenze dei lavoratori e ha fatto leva sull’organizzazione e sulla forza contrattuale dei sindacati stessi. Di fatto, i sindacati hanno continuato a essere libere associazioni, disciplinate dal codice civile, e prive di una personalità giuridica autonoma, ma comunque dotate di una soggettività giuridica che le rendeva capaci di agire in giudizio e di stipulare contratti collettivi.

Un altro aspetto fondamentale del sistema giuridico italiano riguardante i diritti dei lavoratori è stato l’inserimento di leggi che hanno tutelato il lavoro subordinato, stabilendo norme per la stabilità del posto di lavoro. Il concetto di stabilità del lavoro è stato centrale, poiché le normative stabilivano che i licenziamenti dovevano essere giustificati e che, in caso di licenziamento ingiustificato, il lavoratore aveva diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro. È stato questo il caso dell’articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970), che ha introdotto la reintegrazione del lavoratore ingiustamente licenziato nelle imprese con più di 15 dipendenti.

Altri interventi normativi hanno riguardato il lavoro a tempo determinato, che è stato regolato dalla Legge 230 del 1962 e successivamente dalla Legge 92 del 2012. Il divieto di interposizione nella gestione del collocamento della manodopera (1960), la regolamentazione dei licenziamenti (1966) e la nullità dei licenziamenti discriminatori (art. 15 dello Statuto dei Lavoratori) hanno fatto parte del pacchetto normativo a favore dei lavoratori.

A partire dal 1948, l’Italia ha vissuto un lungo periodo di divisioni sindacali, con la nascita di nuove sigle sindacali, come la CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) e la UIL (Unione Italiana del Lavoro), in un clima politico teso. La lotta per i diritti dei lavoratori è stata dura, caratterizzata da manifestazioni, scioperi e scontri con le forze dell’ordine. Uno dei periodi più significativi è stato il biennio 1968-1969, quando le manifestazioni operaie si intrecciarono con la protesta studentesca, portando a un miglioramento delle condizioni economiche dei lavoratori.

In ultimo, la Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) ha rappresentato il momento culminante della lotta per i diritti sindacali e del lavoro in Italia, stabilendo i diritti

fondamentali dei lavoratori e dei sindacati, che restano tuttora un pilastro del diritto del lavoro nel nostro Paese.

Il 1970 segna un punto di svolta importante per il riconoscimento dei diritti dei lavoratori, anche se non può essere considerato come il momento culminante in assoluto nella legislazione italiana in materia di lavoro. La promulgazione dello Statuto dei Lavoratori ha però un impatto determinante nell'ordinamento giuridico, in quanto fornisce un quadro normativo organico per la tutela della dignità dei lavoratori e per la loro libertà sindacale, due principi cruciali che vengono sanciti in modo esplicito. Sebbene questo statuto rappresenti una regolazione complessiva dei diritti del cittadino/lavoratore, la continua evoluzione delle conquiste sindacali è testimonianza del dinamismo del movimento operaio e delle sue rappresentanze. Nel periodo successivo al 1970, in particolare durante il quinquennio successivo, si assiste a un ulteriore rafforzamento dei diritti dei lavoratori, complice la forte crescita politica e sindacale degli anni '60 e i movimenti di protesta del biennio rosso (1968-69) che si estendono anche ai primi anni Settanta. Durante questi anni, si realizzano significativi progressi in termini di contrattazione collettiva, miglioramenti salariali, e garanzie per la sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro. Tuttavia, a partire dalla metà degli anni '70, il panorama normativo e politico inizia a cambiare drasticamente: le grandi ristrutturazioni industriali e il decentramento produttivo si impongono come nuovi paradigmi, spingendo verso una maggiore flessibilità del mercato del lavoro. L'intento è ridurre le grandi concentrazioni operaie nelle fabbriche, che avevano determinato un forte potere contrattuale per i lavoratori<sup>30</sup>.

Con il passare degli anni, in particolare durante gli anni '80, si verificano significativi passi indietro rispetto ai diritti precedentemente acquisiti. Le nuove politiche favoriscono l'introduzione di contratti di formazione e lavoro (1984) e l'espansione del lavoro a tempo determinato, accompagnata dalla generalizzazione delle pratiche di avviamento al lavoro per chiamata nominativa (1987), che, pur mirando a una maggiore flessibilità, riducono le garanzie e i diritti precedentemente conquistati.

---

<sup>30</sup> Accornero A., *La parabola del sindacato*, Il Mulino, Bologna, 1991, p. 124 ss.

Questo processo di erosione delle conquiste lavorative raggiunge un punto critico con l'introduzione di modalità di lavoro che accentuano la precarizzazione del lavoro e le difficoltà per i sindacati di difendere i diritti dei lavoratori in un contesto sempre più instabile.

All'inizio degli anni '90, si diffonde un nuovo approccio nelle relazioni industriali, in cui le trattative sono gestite a livello tripartito, coinvolgendo Stato, imprese, sindacati, e lavoratori. Tuttavia, questa nuova configurazione non risolve appieno i problemi strutturali del sindacalismo italiano, che attraversa una crisi profonda<sup>31</sup>. Fino al 2011, il sistema delle relazioni industriali presenta diverse criticità, tra cui:

- il centramento della contrattazione sui Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL);
- la mancanza di chiarezza nella rappresentanza sindacale a livello negoziale;
- l'assenza di efficacia *erga omnes* per i contratti collettivi;
- la difficoltà nel far rispettare gli accordi presi, a causa dell'assenza di meccanismi vincolanti. Questi aspetti hanno limitato l'efficacia delle conquiste sindacali, in particolare per le organizzazioni sindacali minori e per i lavoratori che non potevano contare su un'adeguata protezione giuridica.

Il 28 giugno 2011, un importante Accordo interconfederale tra Confindustria, CGIL, CISL, e UIL cerca di risolvere queste problematiche. I principali punti dell'accordo sono:

- il rafforzamento del secondo livello di contrattazione (quello aziendale), che permette di negoziare, oltre alla retribuzione variabile, anche modifiche alle previsioni dei CCNL, in risposta alle esigenze aziendali legate a produttività e competitività;
- l'introduzione di clausole di tregua sindacale per garantire che gli accordi, raggiunti a livello aziendale, vengano effettivamente applicati;
- il riconoscimento delle intese a livello aziendale con efficacia *erga omnes*, a condizione che siano firmate dalle rappresentanze più rappresentative dei lavoratori o dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU);

---

<sup>31</sup> Cocozza A., *La sfida della partecipazione. Relazioni industriali e gestione delle risorse umane nell'impresa*, Franco Angeli, Milano, 1996, pp. 5 ss., 241 ss.

- il superamento delle intese separate, ossia la divisione che aveva caratterizzato la contrattazione negli anni precedenti, con un’unità d’azione tra le tre principali confederazioni sindacali.

In questi ultimi anni, l’attività sindacale ha ampliato il proprio campo d’azione, estendendo il suo impegno oltre i tradizionali ambiti del diritto del lavoro. I sindacati, infatti, sono intervenuti anche nei diritti pubblici dell’economia, partecipando attivamente alla gestione dei poteri statali e contribuendo alla definizione di atti giuridici che vanno oltre la semplice contrattazione tra datori di lavoro e lavoratori. Ciò ha portato a una visione più allargata del diritto sindacale, che ora comprende anche il coinvolgimento del sindacato nella gestione pubblica dell’economia e nel potere normativo dello Stato<sup>32</sup>.

L’evoluzione del diritto sindacale, quindi, non si limita più alla regolamentazione dei rapporti individuali di lavoro, ma si allarga anche ad altri settori della vita economica e sociale, segnando una nuova fase per il sindacalismo italiano, che si trova di fronte alla sfida di adattarsi a un mondo del lavoro sempre più globalizzato e flessibile, senza perdere il suo ruolo di difensore dei diritti dei lavoratori.

### **3. La concezione di sciopero e i limiti posti dall’ordinamento inglese.**

Per quanto riguarda la legge relativa agli scioperi nel Regno Unito, avuto riguardo degli aspetti storici già evidenziati in materia, essa dispone sostanzialmente che una persona ha il diritto di scioperare, vale a dire, di astenersi dal lavoro finché non commette un atto illecito, come una violazione di contratto, un illecito civile o un crimine<sup>33</sup>.

Il fondamento giuridico del diritto di sciopero è ancora la “formula aurea”, sotto forma di immunità da “disputa commerciale” per gli organizzatori di azioni sindacali. È ora contenuta nel *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* (TULRCA)<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Cfr. Giugni L., *Diritto sindacale*, Cacucci Editore, Bari, 2014; Ghezzi G., Romagnoli U., *Il diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 2001.

<sup>33</sup> Burrows R. (a cura di), *Halsbury’s Statutes of England Vol. 6*, 2nd Ed., Butterworth, Londra, 1948, par. 436.

<sup>34</sup> Cfr. S. 219 del provvedimento. Questa formula conferisce l’immunità per determinati torti specifici in cui vi è “una controversia tra lavoratori e datore di lavoro che riguarda interamente o

Occorre, tuttavia, fare un passo indietro per comprendere come si è arrivati a tale inquadramento dell’istituto.

Come noto, l’*Industrial Relations Act* del 1971 ha abrogato il *Trade Disputes Act* del 1906 e del 1965, e ha creato un nuovo tipo di illecito civile, il “diritto industriale ingiusto”<sup>35</sup>.

Con siffatta espressione si intendono quegli illeciti configurati da tutte quelle pratiche sleali industriali, che fanno insorgere in capo a chiunque assuma una di queste condotte una responsabilità contrattuale per il risarcimento dei danni cagionati<sup>36</sup>.

La legge definisce lo sciopero come la cessazione di una controversia industriale, indipendentemente dal fatto che i lavoratori coinvolti siano o meno parti della controversia, che lo sciopero violi o meno uno o più dei termini e delle condizioni previste dal contratto di lavoro, e che avvenga prima o dopo la cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori<sup>37</sup>.

Da ciò consegue che un’azione sindacale irregolare è definita come “...qualsiasi condotta concordata che promuova o supporti una controversia industriale e che sia portata avanti da un gruppo di lavoratori, con l’intenzione di impedire, ridurre o altrimenti interferire con la produzione di beni, o la fornitura di servizi e, nel caso di alcuni o di tutti questi, viene svolta in violazione dei loro contratti di lavoro o in violazione dei termini e delle condizioni prevista dal loro contratto di lavoro”<sup>38</sup>.

È inoltre ritenuta una pratica industriale sleale per chiunque, i sindacati, indire uno sciopero ovvero organizzare, procurare o finanziare uno sciopero o qualsiasi altra

---

“principalmente”, un elenco di questioni che rispecchia la definizione legale di contrattazione collettiva in TULRCA, s.244(1). Queste lamentele “industriali” includono “termini e condizioni di impiego”, “assegnazione del lavoro o doveri di impiego” e “questioni disciplinari”. L’attuale definizione statutaria dell’immunità è rigorosa: deve trattarsi di una controversia “tra lavoratori e datori di lavoro”, il che esclude un approccio più ampio che comprenda controversie relative agli interessi sociali ed economici dei lavoratori. Ad esempio, se la definizione fosse descritta come una controversia tra “lavoratori e datori di lavoro”, ciò potrebbe includere una gamma più ampia di questioni industriali nel suo ambito. La controversia deve anche essere correlata “interamente o principalmente” alle questioni elencate. Ciò è più restrittivo rispetto alla precedente formula statutaria che richiedeva che la controversia fosse solo “collegata a” tali questioni.

<sup>35</sup> Pandey D., *An Analytical Study of the Role of Collective Bargaining and the Strike in Industrial Disputes in the United Kingdom*, in *JLB*, 2023, n. 1, p. 36.

<sup>36</sup> Cfr. *The Industrial Relations Act (1971)*, Ss. 101 (3) (b) e 106.

<sup>37</sup> *Ivi*, S. 167.

<sup>38</sup> *Ivi*, S. 31(4).

azione sindacale irregolare diversa dallo sciopero, ovvero minacciare di farlo in violazione delle restrizioni previste dalla legge<sup>39</sup>.

Volgere lo sguardo alla tutela di tale diritto non significa, ovviamente, approvare o disapprovare la sua attuazione in alcun modo. Si tratta piuttosto di riconoscere limiti ai diritti di sciopero e di serrata, che misurano la forza che ciascuna parte può, in ultima analisi, esercitare al tavolo delle trattative.

Fortunatamente, in sede di contrattazione non si è mai giunti fino al punto di utilizzare lo sciopero per esercitare pressioni sulla controparte. Resta fermo, comunque, che la forza di un sindacato è destinata a essere correlata alla misura in cui i suoi membri possono ridurre ovvero omettere la propria prestazione lavorativa. Tutti gli ordinamenti giuridici prevedono dei limiti all'esercizio dello sciopero. Ciò è inevitabile, in quanto, a ben vedere, nessun diritto è illimitato, e questo include il diritto di sciopero<sup>40</sup>.

La divisione tra scioperi “politici” e “industriali” è assiomatica nelle leggi internazionali e nazionali sullo sciopero<sup>41</sup>. Il confine è tracciato in modi diversi, ma in generale, una qualche forma di delimitazione del confine è una caratteristica inevitabile nel campo del diritto sindacale. Il discorso vale anche per lo sciopero cd. “secondario”, in cui i lavoratori scioperano a sostegno di un altro gruppo di lavoratori in una controversia primaria con il loro datore di lavoro<sup>42</sup>.

Diversi ordinamenti affrontano la questione sulla definizione degli obiettivi legittimi in relazione alle azioni di sciopero in modi differenti.

In relazione agli scioperi politici, ad esempio, quasi tutti i sistemi giuridici considererebbero gli scioperi politici “puri” come illegittimi. È qui che lo sciopero è finalizzato a sovvertire un governo eletto democraticamente o ad attaccare l'ordine costituzionale<sup>43</sup>.

---

<sup>39</sup> *Ivi*, Ss. 13(2), 16(2), 33(3), 54(4), 55(4) (6) and (7).

<sup>40</sup> Bogg A., *The right to strike, minimum service levels, and European values*, 5 aprile 2023, in [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4410323](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4410323), p. 5.

<sup>41</sup> Novitz T., *International and European Protection of the Right to Strike*, Oxford, Oxford University Press, 2003, p. 285 ss.

<sup>42</sup> Bogg A., *The right to strike, minimum service levels, and European values*, cit., p. 5.

<sup>43</sup> Molti sistemi legali consentono gli scioperi, tuttavia, laddove vi sia una combinazione di obiettivi politici e industriali. Ad esempio, scioperare contro una legislazione che mina i diritti dei lavoratori, o contro politiche economiche che sopprimono la crescita salariale o altrimenti portano all'oppressione economica dei lavoratori: è di questo parere Bogg A., op. ult. cit., p. 5.

La base giuridica fondamentale del diritto di sciopero nell'ordinamento giuridico internazionale è la Convenzione ILO n. 87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale del 1948. L'art. 3 stabilisce che “*le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno il diritto di redigere i propri statuti e regolamenti, di eleggere i propri rappresentanti in piena libertà, di organizzare la propria amministrazione e le proprie attività e di formulare i propri programmi*”. L'art. 10 definisce l'organizzazione nei seguenti termini: “*Nella presente Convenzione, il termine organizzazione significa qualsiasi organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro volta a promuovere e difendere gli interessi dei lavoratori o dei datori di lavoro*”.

Secondo certa dottrina, questi riferimenti testuali alla “piena libertà” e agli “interessi dei lavoratori” sostengono un'individuazione ampia degli obiettivi legittimi degli scioperi, così come tutelati dalle norme internazionali del lavoro<sup>44</sup>.

Tale linea è stata peraltro approvata, seguita e applicata dai Comitati ILO in relazione agli scioperi politici e secondari. Infatti, sia il Comitato per la libertà di associazione che il Comitato di esperti hanno respinto una concettualizzazione ristretta degli obiettivi dello sciopero limitati alla negoziazione di un contratto collettivo con un datore di lavoro. Quando uno sciopero riguarda la protezione e la promozione degli interessi sociali ed economici dei lavoratori, i suoi obiettivi sono legittimi<sup>45</sup>.

Ciò premesso, si potrebbero altresì includere gli scioperi politici contro il governo che riguardano le riforme dell'occupazione, i livelli salariali e il costo della vita. In effetti, uno sciopero generale riguardante gli interessi sociali ed economici dei lavoratori rientrerebbe nell'ambito di questo principio legale. È solo quando lo sciopero è puramente politico, senza alcun collegamento con gli interessi dei lavoratori, che il suo divieto sarebbe giustificato<sup>46</sup>.

Nella maggior parte dei casi, il “politico” è fortemente intriso di considerazioni sociali ed economiche pertinenti agli interessi dei lavoratori<sup>47</sup>.

---

<sup>44</sup> Bogg A., *The right to strike, minimum service levels, and European values*, cit., p. 6.

<sup>45</sup> Novitz T., *International and European Protection of the Right to Strike*, cit., p. 290.

<sup>46</sup> Cfr. Gernigon B., Odero A., Guido H., *ILO Principles Concerning the Right to Strike*, in *ILR*, 1998, n. 4.

<sup>47</sup> Bogg A., *The right to strike, minimum service levels, and European values*, cit., p. 6.

I Comitati ILO hanno anche criticato il divieto assoluto di scioperi secondari. Così facendo, hanno riconosciuto l'importante ruolo dell'azione sindacale industriale secondaria in risposta a importanti cambiamenti nei mercati del lavoro.

Alla luce di ciò, i Comitati ILO hanno criticato i divieti legali generali di azione secondaria. Laddove la controversia primaria sia di per sé legittima, il sistema legale dovrebbe fornire una certa protezione per l'azione di sciopero secondaria<sup>48</sup>.

Come anticipato, la legge britannica ha adottato un approccio estremo e altamente restrittivo agli scioperi politici e secondari. Ciò la distingue dalla corrente principale dei principali ordinamenti europei sul diritto allo sciopero. Infatti, l'ordinamento giuridico del Regno Unito adotta un ampio divieto di azioni di sciopero sia politiche che secondarie. In entrambi i casi, non rispetta le norme ILO pertinenti sugli obiettivi legittimi delle azioni di sciopero<sup>49</sup>.

Iniziando dagli scioperi politici, la definizione di controversia commerciale reca l'effetto negativo di escludere le controversie politiche dall'ambito dell'immunità. Gli scioperi contro le politiche governative sono illegali anche quando tale azione è diretta a leggi e politiche che influenzano direttamente gli interessi sociali ed economici dei lavoratori<sup>50</sup>.

Laddove lo sciopero sia contro il governo che opera nella sua veste di datore di lavoro, allora questo verrà considerato una “controversia commerciale”. Questa inclusione è fondamentale in molti scioperi del settore pubblico. Anche in questo contesto, tuttavia, la definizione statutaria ristretta può operare duramente in alcune controversie del settore pubblico<sup>51</sup>.

L'esempio più noto di ciò è il caso *Mercury Communications Ltd contro Scott-Garner* deciso nel 1983. La controversia è sorta nel contesto della privatizzazione delle telecomunicazioni durante gli anni Ottanta del secolo scorso. La

---

<sup>48</sup> Cfr. Gernigon B., Odero A., Guido H., *ILO Principles Concerning the Right to Strike*, cit.

<sup>49</sup> Bogg A., *The right to strike, minimum service levels, and European values*, cit., p. 7.

<sup>50</sup> Ad esempio, nel caso principale di *Express Newspapers Ltd contro Keys*, sono state emesse ingiunzioni contro i sindacati che organizzavano uno sciopero nazionale di un giorno per protestare contro l'*Employment Bill 1980*. Questo è stato trattato come uno sciopero politico e non incluso nell'ambito dell'immunità per “controversia commerciale”. Ciò riflette il fatto che l'azione di sciopero era diretta alle politiche governative piuttosto che alle azioni dei datori di lavoro e la risoluzione della controversia non spettava a nessun datore di lavoro contro cui era stato scioperato: cfr. Ewing K., *The effects in law of the T.U.C. Day of Action Express Newspapers Ltd. v. Keys [1980] I.R.L.R. 247 (Q.B.D.)*, in *ILJ*, 1980, p. 177 ss.

<sup>51</sup> Cfr. *London Borough of Wandsworth v National Association of Schoolmasters/Union of Women Teachers*, [1993], *IRLR* 344.

privatizzazione dei servizi pubblici era una politica economica centrale del governo Thatcher e aveva significative ramificazioni per l'occupazione, la sicurezza del posto di lavoro e le condizioni contrattuali. Il sindacato ordinò agli ingegneri della British Telecom di non collegare Mercury alla rete BT. Mentre la controversia procedeva, il sindacato organizzò un'azione contro gli azionisti e i clienti di Mercury. La Corte d'appello emise un'ingiunzione nel caso, nonostante in primo grado il giudice rigettò la richiesta. Mentre la controversia senza dubbio prevedeva perdite di posti di lavoro e un deterioramento delle condizioni di lavoro come risultato della privatizzazione, i giudici non considerarono queste conseguenze sufficienti per configurare una controversia commerciale<sup>52</sup>.

L'effetto complessivo di questa sentenza e della conseguente interpretazione ristrettiva è quello di rendere gli scioperi del settore pubblico con qualsiasi dimensione ideologica o politica esposti precariamente a procedure ingiuntive discrezionali dell'Autorità Giudiziaria<sup>53</sup>.

Anche in caso di controversia commerciale, l'immunità legale può comunque essere revocata. Tale è la previsione normativa stabilita nel TULRCA: in una serie di fattispecie tassativamente individuate, la legge si riserva il diritto di non riconoscere la predetta immunità.

Tra di esse, una delle più importanti riguarda il divieto di azioni di sciopero secondarie<sup>54</sup>.

In precedenza, ai sensi dell'*Employment Act* del 1980, l'azione sindacale secondaria era consentita in circostanze in cui l'azione era diretta a un fornitore o cliente immediato del datore di lavoro nella controversia primaria. Ciò era analogo alle dottrine dell'azione secondaria incentrate sugli "alleati" del datore di lavoro coinvolti nella controversia primaria<sup>55</sup>.

Dopo il 1990, le riforme legislative hanno escluso il riconoscimento dell'immunità a tutte le azioni di sciopero secondarie, con la sola eccezione del picchetto legale<sup>56</sup>.

---

<sup>52</sup> Cfr. *Mercury Communications Ltd v Scott-Garner*, disponibile in <https://vlex.co.uk/vid/mercury-communications-ltd-v-793552693>

<sup>53</sup> Bogg A., *The right to strike, minimum service levels, and European values*, cit., p. 8.

<sup>54</sup> Cfr. S. 224, TULRCA.

<sup>55</sup> Wedderburn B., *The Right to Strike: Is There a European Standard?* in Id., *Employment Rights in Britain and Europe*, Lawrence & Wishart, Londra, 1991, p. 293.

<sup>56</sup> Cfr. S. 224, TULRCA.

Secondo certa dottrina, l'effetto complessivo di questo divieto legale quasi totale di azioni di sciopero secondarie fu che il diritto britannico in termini comparati sembrò barcollare fuori dallo spettro in un buco nero giuridico<sup>57</sup>.

#### **4. Il diritto di sciopero nelle fonti normative italiane.**

Prima di addentrarsi in una rapida esegesi sulle fonti normative interne, occorre rivolgere l'attenzione a quelle sovranazionali.

Le prime fonti da richiamare sul piano internazionale riguardano le Convenzioni OIL n. 87/1948 e n. 98/1949, rispettivamente recanti norme sulla libertà e tutela sindacale e sull'applicazione del diritto di organizzazione e negoziazione collettiva<sup>58</sup>.

Com'è evidente, il diritto di sciopero non viene menzionato in queste due Convenzioni, che tuttavia vengono richiamate nel momento in cui l'istituto trova pieno riconoscimento quale diritto fondamentale da parte dell'autorevole Comitato di Esperti sull'Applicazione delle Convenzioni e Raccomandazioni (CEACR)<sup>59</sup>.

Altra fonte internazionale rilevante è rappresentata dalla Carta Sociale Europea (CSE) che prevede espressamente il diritto di sciopero<sup>60</sup>.

Essa, pur essendo richiamata dall'art. 151, comma 1, TFUE, non è integrata del tutto nel diritto comunitario; pertanto, il diritto di sciopero fa la sua ufficiale comparsa nell'art. 28 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE (CFDUE)<sup>61</sup>, che ha trovato espresso riconoscimento giuridico con i Trattati di Lisbona all'art. 6.1 TUE.

Per quanto concerne il diritto interno, l'ordinamento italiano prevede il diritto allo sciopero quale diritto costituzionale. Infatti, all'art. 40 Cost., viene espressamente sancito che *“il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano”*.

---

<sup>57</sup> Così Wedderburn B., *The Right to Strike: Is There a European Standard?* cit., p. 294.

<sup>58</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, Giappichelli Editore, Torino, 2023, p. 385.

<sup>59</sup> Cfr. Borzaga M., Salomone R., *L'offensiva contro il diritto di sciopero e il sistema di monitoraggio dell'Oil*, in *Lav. Dir.*, 2015, n. 3, p. 449 ss.

<sup>60</sup> Cfr. art. 6.4, CSE.

<sup>61</sup> La norma prevede il diritto per lavoratori, datori di lavoro e rispettive organizzazioni sindacali *“di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali”*.

La formulazione della norma è il frutto del compromesso raggiunto, in sede costituente, dalla frangia della sinistra comunista e socialista, che spingeva per un diritto allo sciopero senza limiti e condizioni, e la frangia cattolica, che invece, pur essendo favorevole al riconoscimento del diritto, spingeva per la previsione di limiti che ne avrebbero condizionato l'azione<sup>62</sup>. Il compromesso fu trovato sulla base della riproduzione della formula presente nell'ordinamento francese, che accompagna il riconoscimento del diritto alla previsione di limiti legali all'esercizio dello stesso<sup>63</sup>.

È bene sottolineare che la riserva di legge prevista dalla Costituzione all'art. 40, ad eccezione della legge 12 giugno 1990, n. 146 relativa alla disciplina dello sciopero in materia di pubblici servizi, non è stata di fatto mai utilizzata e, per motivazioni di opportunismo politico, nessuna legge che regolamentasse il diritto allo sciopero ha mai visto la luce. Ciononostante, il contributo interpretativo offerto dalla Corte costituzionale<sup>64</sup>, unitamente al contributo della dottrina e della giurisprudenza di merito<sup>65</sup>, hanno sopperito a tale lacuna legislativa, fornendo una complessa disciplina extra-legislativa del diritto allo sciopero<sup>66</sup>.

Ciò premesso, il diritto di sciopero individuato dall'art. 40 Cost. non va inteso come un diritto illimitato proprio in ragione della riserva di legge in esso contenuta, ancorché non applicata; tuttavia, è stata riconosciuta natura precettiva alla disposizione in commento, cioè suscettibile di applicazione diretta sia nei rapporti tra Stato e cittadini che tra cittadini stessi<sup>67</sup>.

---

<sup>62</sup> Ci si riferisce in particolare alla sua circoscrizione nell'ambito del conflitto economico e sociale e limitato dalla legge nelle sue modalità di esercizio. Per una ricostruzione più puntuale del dibattito, si vedano Gaeta L. (a cura di), *Prima di tutto il lavoro. La costruzione di un diritto all'Assemblea Costituente*, Ediesse Editore, Roma, 2014; Ballestrero M. V., De Simone G., *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, Torino, 2022. Gli Atti dell'Assemblea Costituente sono invece reperibili in Pino G. (a cura di), *L'Assemblea costituente e il diritto di sciopero*, Giappichelli Editore, Torino, 2022.

<sup>63</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 388.

<sup>64</sup> Si veda Carinci F., *Il diritto di sciopero: la nouvelle vague all'assalto della titolarità individuale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, n. 123, pp. 423 ss.

<sup>65</sup> Il loro compito è stato facilitato dall'assenza di enunciati legislativi, ciò che ha reso fertile il terreno della creazione del diritto mancante in relazione all'eccezionale libertà generata dall'assenza di vincoli legislativi.

<sup>66</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 388.

<sup>67</sup> Ivi, p. 388 s.

Tale approdo ha consentito, non senza fatica, il riconoscimento dell’incostituzionalità delle norme penali codicistiche che sanzionavano lo sciopero quale reato<sup>68</sup>.

Il dibattito sulla natura giuridica del diritto allo sciopero non è mai veramente sopito del tutto, risultando ancora attuale.

Infatti, all’opinione maggiormente risalente, che configurava il diritto allo sciopero quale diritto potestativo, cioè come potere dei lavoratori di sospendere i relativi rapporti di lavoro mediante una manifestazione di volontà idonea a produrre una modifica del contratto in loro favore<sup>69</sup>, si contrapponeva un’opinione cronologicamente meno remota, ancorché ondivaga in quanto oscillava tra la configurazione del diritto allo sciopero quale diritto assoluto<sup>70</sup> ovvero quale libertà fondamentale<sup>71</sup> della persona, capace di esser fatto valere a prescindere da chi fosse la controparte datoriale.

Con il passare del tempo ha trovato maggiore condivisione quest’ultimo orientamento, in funzione dell’applicazione del principio di uguaglianza in senso sostanziale ex art. 3, comma 2, Cost., perché lo sciopero va inquadrato come uno strumento giuridico necessario all’eliminazione degli ostacoli che impediscono di fatto il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese<sup>72</sup>. Pertanto, il diritto di sciopero è certamente qualificabile come diritto fondamentale<sup>73</sup>.

Secondo la dottrina dominante, il diritto allo sciopero si configura come un diritto individuale ad esercizio collettivo<sup>74</sup>. In altre parole, la titolarità del diritto spetta al singolo lavoratore, ma il suo esercizio è necessariamente collettivo.

---

<sup>68</sup> È toccato alla Corte costituzionale, infatti, pronunciarsi sull’illegitimità costituzionale degli artt. 502, 503, 504, e 505 c.p. annullandoli di fatto integralmente ad eccezione di alcuni frammenti: cfr. Corte cost., sentt. nn. 29/1960, 123/1962, 290/1974, 165/1983, tutte reperibili in <https://www.cortecostituzionale.it/>.

<sup>69</sup> Così Santoni F., *Lezioni di diritto del lavoro. Le fonti, il sindacato, lo sciopero*, Vol. 1, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2001, p. 11; Uno dei maggiori promotori della teoria potestativa era Santoro-Passarelli F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1950.

<sup>70</sup> Cfr. Mengoni L., *Lo sciopero nel diritto civile*, in AA.VV., *Il diritto di sciopero. Atti del I Convegno di diritto e procedura penale, Varrenna 14-16 settembre 1963*, Giuffrè Editore, Milano, 1964; Di Majo A., *Tutela civile e diritto di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1980.

<sup>71</sup> Cfr. Bavarro V., *Sul fondamento ideologico della libertà di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 2019, n. 3, p. 367 ss.

<sup>72</sup> Cfr. art. 3, comma 2, Cost.

<sup>73</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 390.

<sup>74</sup> *Ibidem*.

Sul punto occorre precisare che, nella sua dimensione di diritto individuale, il diritto allo sciopero rileva sul piano del rapporto di lavoro, recando la sospensione dello stesso con la perdita della retribuzione per la sua durata. Quello che rileva sul piano collettivo riguarda l'azione di lotta quale frutto dell'esercizio del diritto allo sciopero di un gruppo di lavoratori posto contemporaneamente<sup>75</sup>.

Come, del resto, è stato rilevato in sede giurisprudenziale di legittimità costituzionale, il diritto allo sciopero consiste nel diritto di ogni singolo lavoratore di astenersi dal lavoro per tutelare, unendosi ad altri, un comune interesse economico-professionale<sup>76</sup>.

Non è importante, inoltre, il numero degli scioperanti a qualificare lo sciopero quale diritto collettivo; semmai, occorre rivolgere l'attenzione al fatto che l'azione sia diretta a tutelare gli interessi di una collettività di lavoratori, a prescindere che tale gruppo rappresenti i dipendenti di un'azienda ovvero l'intera categoria sociale<sup>77</sup>.

Ciò premesso, la titolarità del diritto allo sciopero appartiene senz'altro a tutti i lavoratori subordinati, tanto pubblici che privati, ad esclusione dei militari<sup>78</sup> e delle forze di polizia<sup>79</sup>.

Secondo la tesi maggioritaria in dottrina, la titolarità del diritto di sciopero spetta anche ai lavoratori autonomi, in presenza di subordinazione economica<sup>80</sup>, nonché ai lavoratori cd. “parasubordinati” per porre rimedio alla peculiare debolezza contrattuale che li caratterizza<sup>81</sup>.

In occasione dell'entrata in vigore della legge n. 146/1990, una parte della dottrina ha riconsiderato la questione della titolarità del diritto allo sciopero, rimettendo in discussione la consolidata tesi sulla titolarità individuale del diritto allo sciopero. Tuttavia, è stato evidenziato come le motivazioni addotte dalla Corte costituzionale nel tempo, lungo il cammino interpretativo che, come si è avuto modo di vedere, ha consentito l'affermazione secondo cui il diritto ex art. 40 Cost. è un diritto fondamentale, il diritto di scioperare è indipendente dall'affiliazione sindacale ed è

---

<sup>75</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 391.

<sup>76</sup> Cfr. Corte cost., sentenza n. 290/1974, cit.

<sup>77</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 391.

<sup>78</sup> Cfr. art. 4, legge n. 46/2022.

<sup>79</sup> Cfr. art. 84, legge n. 121/1981.

<sup>80</sup> Razzolini O., *Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi*, in *Politiche sociali*, 2021, n. 1, p. 45 ss.

<sup>81</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 391.

riconosciuto a ogni singolo lavoratore: con il combinato disposto degli artt. 39, comma 1 e 40 Cost., si può ritenere che la ragione della titolarità individuale del diritto allo sciopero stia nella garanzia della libertà sindacale di ciascun lavoratore e, infine, nella garanzia del pluralismo sindacale e dei diritti delle minoranze<sup>82</sup>.

Da ciò si possono trarre tre ordini di conclusioni. Innanzitutto, il diritto allo sciopero non esige una proclamazione sindacale, nemmeno nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, che pure incontra lo speciale limite, previsto dalla legge, che tra la proclamazione e l'attuazione dello sciopero debbano intercorrere almeno dieci giorni e che la proclamazione risponda a requisiti formali e sostanziali<sup>83</sup>. In ogni caso, taluni ritengono che la proclamazione dello sciopero, pur non costituendo un requisito di legittimità dello sciopero, concorra a sostenere il carattere collettivo dell'interesse che si intende tutelare<sup>84</sup>.

Di conseguenza, come secondo ordine di conclusioni si può affermare che l'ordinamento italiano non distingue tra sciopero spontaneo o “selvaggio” e sciopero organizzato, diversamente da quanto accade in altri ordinamenti che prevedono l'illegittimità della figura dello sciopero spontaneo<sup>85</sup>.

Terza e ultima direttrice riguarda l'assenza del potere, per i sindacati, di disporre del diritto di sciopero in quanto sono sprovvisti della sua titolarità, che è per l'appunto individuale<sup>86</sup>.

Ciò detto, non significa che l'esercizio del diritto di sciopero non sia soggetto a limiti, in deroga a quanto accade per tutti gli altri diritti.

Si distingue, infatti, tra limiti interni al diritto di sciopero e limiti esterni allo stesso. Secondo tradizionale dottrina, sebbene non unanime, i primi riguardano quelli che condizionano l'estensione del diritto allo sciopero, mentre i secondi riguardano le condizioni per le modalità di esercizio del diritto<sup>87</sup>.

---

<sup>82</sup> Del Punta R., *Lo sciopero*, in Carinci F. (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in Bessone M (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Vol. XXIV, Giappichelli Editore, Torino, 2007, p. 411.

<sup>83</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 394.

<sup>84</sup> Venditti L., *Autotutela sindacale e dissenso*, Jovene, Napoli, 1999, p. 33.

<sup>85</sup> Com'è certamente il caso del Regno Unito, ma anche in Germania e in Grecia è ritenuto illegale.

<sup>86</sup> Cfr. Scanni I., *Clausola di pace sindacale atipica e titolarità del diritto di sciopero (nota a sentenza Tribunale di Siena, 27 ottobre 2008)*, in *RGL*, 2009, n. 4, p. 877.

<sup>87</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 394.

Per quanto riguarda i limiti interni, essi possono derivare dalla definizione di nozione giuridica di sciopero e dalla definizione delle finalità del legittimo esercizio del diritto di sciopero<sup>88</sup>.

Sulla definizione di nozione giuridica, la Cassazione ha ribaltato la tesi restrittiva<sup>89</sup>, secondo cui il diritto di sciopero riguardava esclusivamente l'astensione completa di tutti i lavoratori per la tutela di un proprio interesse economico-professionale collettivo<sup>90</sup>.

Secondo la Cassazione il peccato originale del legislatore di non regolare il diritto costituzionale allo sciopero con l'esercizio della riserva di legge ivi contenuta, consente di prendere le mosse dalla definizione sociale di sciopero, secondo cui si suole intendere una mera astensione collettiva dal lavoro per il raggiungimento di uno scopo comune. Pertanto, non vi sarebbe spazio per alcuna limitazione né all'ampiezza dell'astensione, né tantomeno alla gravità dei suoi effetti: infliggere un danno economico al proprio datore di lavoro è considerato normale nonché legittimo<sup>91</sup>.

Neppure la definizione delle finalità del legittimo esercizio del diritto di sciopero consente di individuare limiti interni all'istituto, atteso che, come già osservato, l'intervento abrogativo della Corte costituzionale, in riferimento alle norme del codice penale che sanzionavano talune condotte come illecite in relazione ad un esercizio penalmente rilevante del diritto di sciopero, ha definitivamente eliminato ogni limite esterno all'articolata disciplina extra-legislativa del diritto di sciopero confezionata dagli avanzamenti di dottrina e giurisprudenza<sup>92</sup>, tant'è che è ormai considerato largamente legittimo lo sciopero politico<sup>93</sup>.

---

<sup>88</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 395.

<sup>89</sup> Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 30 gennaio 1980, n. 711, in *Giust. civ.*, 1980, I, p. 1088.

<sup>90</sup> Carinci F., *Il diritto di sciopero: la nouvelle vague all'assalto della titolarità individuale*, cit., p. 462.

<sup>91</sup> Tanto è vero che la giurisprudenza ha da tempo riconosciuto la possibilità, per il datore di lavoro, di ridurre le conseguenze dannose dello sciopero, ad esempio mediante la sostituzione temporanea dei lavoratori scioperanti con quelli non scioperanti, che possono essere impiegati anche per mansioni diverse da quelle cui sono normalmente adibiti: cfr. D'Onghia M., *Il diritto di sciopero nell'interpretazione giurisprudenziale. Verso un arretramento della logica del conflitto?* in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2019, n. 3, p. 390 ss.

<sup>92</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 398.

<sup>93</sup> Cfr. Del Conte M., *Guerra e sciopero politico fra libertà e diritto (nota a Cass., 21 agosto 2004, n. 16515)*, in *MGL*, 2004, p. 884 ss.

Limiti esterni, invece, possono essere individuati in relazione alle sole modalità di esercizio del diritto di sciopero, nel senso che laddove esse vadano a ledere altri diritti e interessi di pari o preminente dignità, il diritto di sciopero non può essere legittimamente esercitato<sup>94</sup>.

Muovendo da tale inquadramento, la dottrina e della giurisprudenza si sono concentrate sulle cd. “forme anomale di sciopero”, cioè dello sciopero esercitato con modalità per le quali l’astensione non sia continuativa né riguardi contemporaneamente ogni lavoratore occupato in una data fabbrica o ufficio.

In questo modo, i lavoratori mirano ad ottenere quale risultato una disorganizzazione aziendale, come minimo per l’intera durata dell’azione, che però, secondo i più recenti approdi della giurisprudenza che ha negato l’illegittimità che orientamenti più risalenti avevano riconosciuto alle forme anomale di sciopero, stando alla successivamente rinnegata tesi restrittiva dell’ampiezza del diritto allo sciopero, non può essere effettuato senza gli opportuni accorgimenti e cautele, al fine di riparare da ogni pregiudizio non tanto la produzione dell’impresa, ma la sua produttività<sup>95</sup>, cioè la possibilità di esercitare la propria iniziativa economica attraverso la possibilità della ripresa produttiva dell’azienda<sup>96</sup>.

Le difficoltà nella distinzione tra produzione e produttività ha spinto la giurisprudenza a essere di manica larga e a qualificare come scioperi legittimi quasi tutte le forme anomale di sciopero, spesso utilizzati nella prassi sindacale. Pertanto, inizialmente il danno alla produttività è stato ravvisato solo in quei casi estremi in cui lo sciopero metteva a rischio la funzionalità o l’integrità degli impianti, oltre che delle persone<sup>97</sup>. Solo successivamente si è riferito, in sede giurisprudenziale, il grave danno alla produzione come un danno alla produttività, in tutti quei casi in cui vi era, quale conseguenza dell’azione di sciopero sebbene anomala, il crollo della produzione<sup>98</sup>.

---

<sup>94</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 398.

<sup>95</sup> *Ivi*, p. 399.

<sup>96</sup> Per un’analisi critica dell’evoluzione giurisprudenziale sul punto, si veda D’Onghia M., *Il diritto di sciopero nell’interpretazione giurisprudenziale. Verso un arretramento della logica del conflitto?* cit., p. 390 ss.

<sup>97</sup> Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 3 dicembre 2015, n. 24653, in *WikiLabour.it*.

<sup>98</sup> Per una rassegna giurisprudenziale, si veda Campanella P., *Le modalità di attuazione e i limiti all’esercizio del diritto*, in Zoli C. (a cura di), *Diritto del lavoro – Vol. I: Le fonti. Il diritto sindacale*, UTET, Torino, 1998, p. 486 ss.

## CAPITOLO II: IL DIRITTO DI SCIOPERO NELL'ORDINAMENTO ITALIANO.

### 1. Natura e fondamento del diritto di sciopero.

All'interno del conflitto collettivo un tema classico è quello della titolarità del diritto di sciopero, tematica che ha impegnato gli interpreti in periodi diversi.

La questione, come è noto, è stata a lungo discussa e ha diviso i commentatori senza trovare ancora una pacifica soluzione. Infatti, nell'ordinamento italiano non esiste una definizione di sciopero. Tuttavia, non ci si può comunque esimere dall'indagare questo concetto, anche perché esso è utilizzato in diversi strumenti normativi, *in primis* nella Costituzione. Come noto, infatti, l'art 40 Cost. dispone che il diritto di sciopero si esercita nel rispetto delle leggi che lo disciplinano<sup>99</sup>.

Dopo l'abrogazione del reato di sciopero ad opera del codice Zanardelli del 1889, come si è visto nella trattazione del capitolo precedente, il codice Rocco del 1930 aveva reinserito nell'ordinamento svariate fattispecie criminose in merito. L'evoluzione storica dell'istituto, già tracciata in precedenza, può riassumersi nello schema che distingue tre fasi: lo sciopero represso come reato, poi ammesso come libertà e infine riconosciuto come diritto, protetto anche sul piano civilistico.

In prima approssimazione, può considerarsi pacificamente condivisa la definizione che inquadra lo sciopero come un'astensione da una prestazione lavorativa altrimenti dovuta, eseguita da una pluralità di lavoratori per il perseguitamento di un fine comune<sup>100</sup>.

Nella prassi, accade che tale definizione sollevi numerose questioni, che essenzialmente convergono sui limiti all'esercizio del diritto di sciopero, di cui si dirà *infra*.

Ferma restando la tutela accordata dall'art. 40 Cost., il piano su cui si è sviluppato il dibattito giurisprudenziale e dottrinale sul diritto allo sciopero è essenzialmente interno: pur non essendo sconosciuto alle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), lo sciopero non è mai elevato al rango di diritto. Un'espressa protezione è invece presente nell'art. 6, comma 4, della Carta Sociale

---

<sup>99</sup> Cfr. art. 40 Cost.

<sup>100</sup> Cfr. Casale D., *Sciopero* (voce), in Lambertucci P. (a cura di), *Diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 2010, p. 661.

Europea e sempre nell'ambito dell'ordinamento unionale il diritto di sciopero è sancito all'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, allegata al Trattato di Lisbona del 2007 e nell'espressamente richiamata Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (1989) all'art. 13 nonché nell'art. 151 TFUE, sebbene la medesima fonte escluda una competenza europea in materia di sciopero<sup>101</sup>.

Ciò non toglie, in ogni caso, che non viene eliminata la possibilità di investire la Corte di giustizia UE qualora dovessero registrarsi interferenze tra gli ordinamenti nazionali e quello comunitario in materia di tutela del diritto allo sciopero. Del resto, è quel che si è verificato quasi vent'anni fa con le sentenze *Viking*<sup>102</sup> e *Laval*<sup>103</sup>, laddove è stato affermato dai giudici lussemburghesi che il diritto di azione sindacale è un diritto fondamentale che fa parte integrante dei principi generali dell'ordinamento comunitario.

Successivamente all'entrata in vigore del testo costituzionale si è vissuto un periodo nel quale, tra l'altro, si nutrivano speranze – poi rimaste deluse – in ordine all'attuazione “congiunta” degli artt. 39 e 40 della Costituzione. In seguito, si è conosciuto un *revirement* di dette speranze all'indomani dell'entrata in vigore, negli anni '90, della disciplina legislativa in materia di regolamentazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Il fondamento del diritto allo sciopero, tuttavia, oltre che essere rintracciabile tanto nell'art 40 Cost. quanto implicitamente nell'art. 39 Cost., può rinvenirsi anche nel principio di uguaglianza sostanziale ex art. 3, comma 2, Cost.: è questa l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza di legittimità costituzionale in una celebre sentenza, nella quale lo sciopero è stato ritenuto uno strumento idoneo a realizzare l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica economica e sociale del Paese sancita all'art. 3 Cost. Inoltre, è stato evidenziato come il risultato dello sciopero sia funzionale a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che limitano di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini<sup>104</sup>.

---

<sup>101</sup> Cfr. art. 153 TFUE.

<sup>102</sup> Cfr. Corte di giustizia UE, causa C-438/05, *Viking*, sentenza 11 dicembre 2007.

<sup>103</sup> Cfr. Corte di giustizia UE, causa C-341/05, *Laval*, sentenza 18 dicembre 2007.

<sup>104</sup> Cfr. Corte cost., sentenza del 27 dicembre 1974, n. 290.

È indubbio che la natura dello sciopero sia di diritto soggettivo<sup>105</sup>. Risulta infatti tendenzialmente superata la tesi 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<sup>106</sup>. Parimenti scarso seguito ha trovato l'ulteriore orientamento secondo cui lo sciopero fosse un diritto politico<sup>107</sup>, in quanto si è preferito parlare di diritto della personalità<sup>108</sup> o diritto della libertà. Ciò su cui, comunque, i vari autori hanno concordato è 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<sup>109</sup>.

## 2. La titolarità e l'ambito di applicazione del diritto di sciopero.

Il dibattito sulla titolarità del diritto di sciopero è stato talmente ricco ed articolato, tanto da ritenerne che, per ragioni espositive, in questa sede appare azzardato tentarne un “riepilogo”, che, peraltro, è stato analiticamente offerto dagli interpreti<sup>110</sup>.

In questa sede, preliminarmente, occorre tentare di sgombrare il campo da alcuni equivoci di carattere preliminare.

Una delle prime e più autorevoli ricostruzioni dell'immediato dopoguerra ha sottolineato che, sul piano della struttura del diritto di sciopero, quest'ultimo deve essere riguardato come un diritto potestativo, in quanto è nel potere del titolare di

---

<sup>105</sup> Casale D., *Sciopero* (voce), cit., p. 662.

<sup>106</sup> Cfr. Pera G., *Diritto del lavoro*, CEDAM, Padova, 1991.

<sup>107</sup> Cfr. Ghezzi G., Romagnoli U., *Il diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 1997.

<sup>108</sup> Cfr. Carinci F., *Il diritto di sciopero: la nouvelle vague all'assalto della titolarità individuale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2009, n. 3.

<sup>109</sup> Casale D., *Sciopero* (voce), cit., p. 662.

<sup>110</sup> Per le sintesi più complete si vedano: Gaeta L., *Lo sciopero come diritto*, in D'Antona M. (a cura di), *Letture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990, p. 403 ss.; Santucci R., *Titolarità del diritto di sciopero e rappresentanza sindacale: prime riflessioni su alcuni percorsi dottrinali*, in *Quaderni costituzionali*, 1990, n. 2, p. 263 ss.; Bellocchi P., *La titolarità del diritto di sciopero negli studi recenti*, in *Lav. Dir.*, 1994, n. 1, p. 163 ss.; Pinto V., *Sciopero* (voce), in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, UTET, Torino, 1996, p. 219 ss.; Zoppoli A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, Jovene, Napoli, 2006, p1 ss.; Del Punta R., *Lo sciopero*, in Carinci F. (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Tomo I, *Il diritto sindacale*, in Bessone M. (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Giappichelli, Torino, 2007, p. 393 ss.; Santoni F., *La libertà e il diritto di sciopero*, in Lunardon F. (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, vol. III in Persiani M., Carinci F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, CEDAM, Padova, 2011, p. 3 ss., p. 25 ss..

modificare con la sua volontà e col semplice esercizio del suo diritto una situazione giuridica di cui è parte un altro soggetto, il datore, con effetto rispetto a quest'ultimo che soggiace alle conseguenze dell'esercizio del diritto di sciopero<sup>111</sup>.

Ora, tale impostazione, pur sbrigativamente criticata da taluni in quanto ritenuta legata ad una concezione meramente economico-contrattuale dell'esercizio del diritto di sciopero<sup>112</sup>, in realtà non dice nulla sulla finalità dell'esercizio del diritto, sottolineando, viceversa, sul piano squisitamente tecnico, la particolare relazione che intercorre tra il lavoratore, che si astiene dalla prestazione lavorativa senza incorrere in un inadempimento contrattuale, e il datore di lavoro, il quale soggiace alle conseguenze dell'esercizio del diritto da parte del primo<sup>113</sup>.

Su un diverso piano, quello che attiene alle finalità dello sciopero, si colloca, viceversa, il complesso, ma significativo percorso seguito dalla giurisprudenza costituzionale<sup>114</sup>, il quale, come si è già accennato, testimonia come il fenomeno dello sciopero, svincolatosi dall'originaria nozione di sciopero economico-contrattuale, viene ad assumere le sembianze di uno strumento di pressione nei confronti del potere politico. Siffatta ricostruzione consente di sostenere che lo sciopero contribuisce alla realizzazione di quella funzione di riequilibrio, in senso lato, del lavoro subordinato, evocata dal principio di egualanza sostanziale, dettato all'art. 3, secondo comma, della Costituzione<sup>115</sup>.

La progressiva dilatazione, operata dai giudici della Consulta, del profilo teleologico dello sciopero rafforza l'idea che lo stesso debba vada inteso come uno strumento di lotta funzionale anche al perseguimento di obiettivi coinvolgenti la politica perseguita dal governo nei confronti della classe lavoratrice. In tal modo il

---

<sup>111</sup> Cfr. Persiani M., *Diritto sindacale*, CEDAM, Padova, 2014, p. 244 ss. che ripropone una tesi già avanzata da Santoro Passarelli F., *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Riv. it. sc. giur.*, 1949, p. 138 ss.

<sup>112</sup> Si veda, in tal senso e tra gli altri, Pino G., *Per una rilettura dei temi sulla titolarità del diritto di sciopero. La titolarità collettiva come presupposto del modello autoregolato*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 3, p. 459 ss.

<sup>113</sup> Così Romei R., *Esiste davvero la titolarità collettiva del diritto di sciopero?* in Loffredo A. (a cura di), *La titolarità del diritto di sciopero*, Cacucci Editore, Bari, 2008, p. 39 ss.; Persiani M., *Diritto sindacale*, cit., p. 245.

<sup>114</sup> Oltre alle già citate fonti sul punto, si veda anche Carinci F., *Il diritto di sciopero: la nouvelle vague all'assalto della titolarità individuale*, cit., p. 423 ss.

<sup>115</sup> Cfr. Rusciano M., *Diritto di sciopero e assetto costituzionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, I, p. 49 ss.; Biasi M., Falsone M., *Partecipazione e conflitto. I nessi e le finalità*, in Barbera M., Perulli A. (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, CEDAM, Padova, 2014, p. 195 ss.

fulcro dell'azione diretta viene inevitabilmente a spostarsi sul piano delle valutazioni espresse dal gruppo collettivo, con una valorizzazione della dimensione collettiva del fenomeno, che si colloca a monte delle singole astensioni dal lavoro<sup>116</sup>. Nondimeno, il filo conduttore della stessa giurisprudenza costituzionale ha sempre valorizzato la riferibilità del diritto di sciopero alle esigenze di tutela e sviluppo della personalità del lavoratore<sup>117</sup>, avvalorando quelle tesi, già richiamate, che lo configurano come un diritto della persona<sup>118</sup>.

È qui che probabilmente va rinvenuto il punto di congiunzione tra la dimensione collettiva e la titolarità del diritto di sciopero che i giudici della Consulta danno quasi per presupposta in capo ai singoli lavoratori<sup>119</sup>, ravvisando nello sciopero l'astensione dal lavoro di una pluralità di lavoratori a difesa di interessi comuni<sup>120</sup>. Peraltro, non può essere trascurato quell'orientamento dottrinale che ha optato per la titolarità collettiva del diritto di sciopero, vuoi per lo stretto legame instaurato tra lo sciopero ex art. 40 Cost. e la tutela dei lavoratori affidata alle organizzazioni sindacali attraverso la contrattazione collettiva ex art. 39 Cost.<sup>121</sup>, vuoi per il riconoscimento dell'autonomia collettiva nell'ordinamento intersindacale nella sua essenza di ordinamento particolare, presupposto dall'ordinamento statuale all'interno del quale l'esercizio del potere collettivo è affidato alla titolarità del soggetto rappresentativo dell'interesse collettivo e cioè del sindacato<sup>122</sup>.

Proprio la centralità dell'interesse collettivo, perseguito attraverso l'azione diretta, da qualsiasi organizzazione sindacale<sup>123</sup> e, pertanto, anche da una coalizione occasionale, conduce direttamente alla titolarità collettiva, *rectius* diffusa del diritto

---

<sup>116</sup> Così Lambertucci P., *Sulla titolarità del diritto di sciopero e clausole di tregua sindacale: brevi note*, in *ADL*, 2015, n. 1, p. 74.

<sup>117</sup> Cfr. Corte cost., sentenza del 17 marzo 1969, n. 31.

<sup>118</sup> Colavitti G., *La libertà sindacale e il diritto di sciopero*, in Nania R., Ridola P. (a cura di), *I diritti costituzionali*, Giappichelli, Torino, 2006, p. 953.

<sup>119</sup> Si veda Carinci F., *Il diritto di sciopero: la nouvelle vague all'assalto della titolarità individuale*, cit., p. 450.

<sup>120</sup> Cfr. Corte cost., sentenza del 14 gennaio 1974, n. 1.

<sup>121</sup> Pino G., *Conflitto e autonomia collettiva. Contributo allo studio della regolamentazione contrattuale del diritto di sciopero*, Giappichelli, Torino, 2005, p. 484 ss. che da ultimo ripropone la tesi che aveva sostenuto per primo Mortati C., *Il lavoro nella Costituzione*, in *Dir. lav.*, 1954, I, p. 149 ss.

<sup>122</sup> In tal senso Ghera E., *Titolarità del diritto di sciopero, tregua di pace sindacale (spunti critici e di metodo)*, in *Dir. lav. merc.*, 2012, n. 2, p. 261; Pino G., *Uno studio su Gino Giugni e il conflitto collettivo*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 109 ss.

<sup>123</sup> Cfr. art. 39, comma 1, Cost.

di sciopero, rispetto al quale i singoli lavoratori, astenendosi dalla prestazione di lavoro, esercitano un diritto individuale per finalità di sciopero<sup>124</sup>.

Le tesi sulla titolarità collettiva vorrebbe superare il profilo dicotomico, solitamente imputato alle tesi della titolarità individuale, dell'esercizio collettivo di un diritto sostanzialmente individuale<sup>125</sup>, con un'evidente polarizzazione del fenomeno sul piano della deliberazione, a livello collettivo, dello sciopero<sup>126</sup>.

Siffatte argomentazioni non convincono del tutto.

Sotto il profilo del combinato disposto degli artt. 39 e 40 Cost. occorre rilevare, in primo luogo, che gli stessi lavori preparatori del testo costituzionale non autorizzano a concludere per una titolarità collettiva del diritto di sciopero, laddove, come è stato segnalato, la formulazione finale del dettato normativo non intendeva precludere la possibilità per la futura legge regolatrice di disporre limiti di carattere soggettivo al diritto individuale di sciopero<sup>127</sup>.

Così argomentando, si può anche negare l'obiezione che un'interpretazione dell'art. 40 Cost. in chiave di titolarità individuale abbia assolutizzato il diritto di sciopero, svincolandolo dal nesso instaurato dall'art. 39 con il diritto di associazione sindacale<sup>128</sup>.

Inoltre, la tesi della titolarità collettiva presuppone la specifica individuazione dei soggetti collettivi titolari del diritto di sciopero, *rectius* legittimati alla proclamazione dell'azione diretta<sup>129</sup>. Viepiù che la legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali riconferma, sotto altro profilo e a contrario, la necessità, per configurare lo sciopero in chiave di titolarità collettiva, di una formalizzazione normativa del potere di proclamazione che, in assenza di uno specifico intervento legislativo sul punto, non può essere desunta in via interpretativa<sup>130</sup>.

---

<sup>124</sup> Si veda Zoppoli A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, cit., p. 35 ss., p. 97 ss.

<sup>125</sup> Secondo Orlandini G., *Qualche contro-argomento alla tesi della titolarità collettiva del diritto di sciopero*, in Loffredo A. (a cura di), *La titolarità del diritto di sciopero*, Cacucci Editore, Bari, 2008, p. 117 ss. vi sarebbero altre ipotesi di diritti costituzionali che, pur a titolarità individuale, richiedono l'esercizio collettivo (il diritto di voto, il diritto di riunione).

<sup>126</sup> Così Lambertucci P., *Sulla titolarità del diritto di sciopero e clausole di tregua sindacale: brevi note*, cit., p. 76.

<sup>127</sup> Si veda Simi V., *Il diritto di sciopero*, Giuffrè Editore, Milano, 1956, p. 98 ss.

<sup>128</sup> Cfr. Mengoni L., *Gruppi organizzati e mediazione dei conflitti*, in Id., *Diritto e valori*, Il Mulino, Bologna, 2024.

<sup>129</sup> Cfr. Santoro Passarelli G., *Il diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 144.

<sup>130</sup> Si veda Lambertucci P., *Sulla titolarità del diritto di sciopero e clausole di tregua sindacale: brevi note*, cit., p. 76 s.

A questo punto, come è stato persuasivamente dimostrato, l'esercizio del diritto di sciopero non ha bisogno di particolari formalità nel settore privato, laddove una coalizione occasionale, costituzionalmente protetta dall'art. 39 Cost.<sup>131</sup> e, pertanto, anche un gruppo di lavoratori, può porsi in sciopero senza una preventiva proclamazione, dando vita al cd. sciopero spontaneo<sup>132</sup>.

In buona sostanza, quest'ultimo può individuarsi, alla luce dell'autorevole insegnamento della Corte di legittimità, nell'astensione dal lavoro di una pluralità di lavoratori per la tutela di un interesse comune<sup>133</sup>, spettando, infatti, agli stessi la decisione ultima se astenersi dal lavoro<sup>134</sup>.

Ancorché in molti casi rileva l'identificazione dell'interesse collettivo ad opera tanto del sindacato quanto della coalizione occasionale, alla luce del dettato costituzionale non sembrerebbe precluso che i singoli lavoratori, per far valere una pretesa comune, si pongano in sciopero, per cui appare ultroneo richiedere come *conditio sine qua non* dell'esercizio dello sciopero la deliberazione collettiva<sup>135</sup>. In altre parole, solo *ex post* sarebbe possibile valutare l'unione delle singole astensioni dal lavoro nella tutela dell'interesse collettivo, stante l'impossibilità di giustificare, sotto il "cappello protettivo" dell'art. 40 Cost., astensioni dal lavoro per la tutela di meri interessi individuali<sup>136</sup>.

Neppure sembra convincente fondare la tesi della titolarità collettiva sulla collocazione dell'azione diretta all'interno dell'ordinamento intersindacale, che rileva, stando al suo teorico fondamentale, solo quale fondamentale strumento di garanzia sociale per l'ordinamento intersindacale, la cui destinazione sanzionatoria è peraltro, essa stessa, un fenomeno interno a quest'ultimo<sup>137</sup>, lasciando

---

<sup>131</sup> Cfr. Zoppoli A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, cit., p. 35 ss., p. 67 ss.

<sup>132</sup> Lambertucci P., *Sulla titolarità del diritto di sciopero e clausole di tregua sindacale: brevi note*, cit., p. 77.

<sup>133</sup> Cfr. Cass. 30 gennaio 1980, n. 711, in *Foro It.*, 1980, I, p. 25.

<sup>134</sup> Come rilevato da Vallebona A., *Istituzioni di diritto del lavoro. Vol. I: Il diritto sindacale*, Giappichelli, Torino, 2025, p. 220 ss.

<sup>135</sup> Simi V., *Il diritto di sciopero*, cit., p. 104. Contra si v. Zangari G., *Contributo alla teoria del diritto di sciopero*, Giuffrè Editore, Milano, 1969.

<sup>136</sup> Sono di questo parere Giugni G., *Diritto sindacale*, Cacucci Editore, Bari, 2006, p. 229; Pera G., *Il diritto di sciopero*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, p. 451.

<sup>137</sup> Così Giugni G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè Editore, Milano, 1960, p. 128 ss.

impregiudicata, per l'ordinamento giuridico dello stato, la declinazione dello sciopero quale diritto<sup>138</sup>.

È indubbio che lo sciopero costituisce un'arma per il sindacato per fiaccare la resistenza della controparte datoriale e può fungere, altresì, da strumento sanzionatorio di comportamenti ostativi di quest'ultima. Ciononostante, sul piano dell'ordinamento statuale, in mancanza, sul punto, di una legge regolatrice, non è ammissibile richiedere un atto formale di proclamazione dello sciopero, allo stesso modo non possiamo escludere che un gruppo spontaneo di lavoratori possa dar corso all'azione diretta<sup>139</sup>.

Alla luce delle richiamate considerazioni non convince neppure la tesi che ha inteso proporre una “doppia titolarità” del diritto di sciopero. Secondo tale autorevole dottrina, a ridosso dell'entrata in vigore della Carta costituzionale, era sembrato opportuno individuare nello sciopero la coesistenza tra il potere del sindacato di proclamare lo sciopero e la libertà individuale del singolo lavoratore di avvalersi della facoltà di sciopero, creata dalla proclamazione<sup>140</sup>.

La tesi della “doppia titolarità” sembra volersi porre in posizione intermedia tra chi rileva, nel preceitto costituzionale, appunto, un procedimento, nel quale emerge sin da subito il potere del sindacato di proclamare lo sciopero, per poi rendere legittima l'astensione dei singoli lavoratori<sup>141</sup>, e chi rileva come, nel caso di sciopero c.d. spontaneo, la necessaria individuazione dell'interesse collettivo può desumersi dal fatto stesso che ad astenersi sia una collettività di lavoratori per un'unica motivazione<sup>142</sup>.

Ma, in questo modo, sotto il primo profilo, la tesi trova davanti al suo cospetto, al pari delle ricostruzioni che propugnano la titolarità esclusivamente collettiva, l'insormontabile ostacolo dell'impossibilità di rinvenire, alla stregua del diritto vigente, la condizione, per l'esercizio individuale del diritto di sciopero, della preventiva proclamazione sindacale<sup>143</sup>. Taluni hanno obiettato che si potrebbe

---

<sup>138</sup> Lambertucci P., *Sulla titolarità del diritto di sciopero e clausole di tregua sindacale: brevi note*, cit., p. 78.

<sup>139</sup> *Ibidem*.

<sup>140</sup> Si veda, in tal senso, su tutti Calamandrei P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, in *Riv. giur. lav.*, 1952, I.

<sup>141</sup> *Ibidem*.

<sup>142</sup> Cfr. Romei R., *Esiste davvero la titolarità collettiva del diritto di sciopero?* cit., p. 59.

<sup>143</sup> Simi V., *Il diritto di sciopero*, cit., p. 102 ss.

spostare la prospettiva sul piano dell'esistenza di un'organizzazione all'azione di conflitto che possa contare su una base minima di rappresentatività<sup>144</sup>, ma, anche qui, con una soluzione che implica pur sempre uno specifico intervento legislativo<sup>145</sup>.

Sotto il secondo profilo, poi, laddove si legittima lo sciopero di una pluralità di lavoratori per la tutela di un interesse collettivo, allora si scivola inevitabilmente sul piano della titolarità individuale del diritto, che, come è stato autorevolmente sottolineato, si propone come un comportamento rilevante quale semplice fatto giuridico<sup>146</sup>.

In chiusura al tema della titolarità del diritto di sciopero sembra possibile ammettere che la tesi della titolarità individuale può considerarsi radicata nella costituzione materiale ed ormai consolidata, anche sul piano della lettura costituzionale, la quale individua nello sciopero un diritto fondamentale della stessa persona del lavoratore<sup>147</sup>.

### **3. I limiti del diritto allo sciopero.**

La natura di diritto fondamentale non fa del diritto di sciopero un diritto privo di limiti: come ogni altro diritto, anche il diritto di sciopero conosce limiti che tradizionalmente si distinguono in limiti interni e limiti esterni al diritto. La classificazione dei diversi limiti come interni o esterni al diritto è oscillante in dottrina. Alcuni hanno definito come limiti interni al diritto di sciopero quelli che ne condizionano l'estensione; come limiti esterni quelli che ne condizionano le modalità di esercizio<sup>148</sup>.

I limiti interni al diritto di sciopero possono derivare innanzitutto dalla definizione della nozione giuridica di sciopero, nel senso che l'estensione del diritto varia a

---

<sup>144</sup> Si veda la proposta avanzata da Nogler L., *La titolarità congiunta del diritto di sciopero*, in Corazza L., Romei R. (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, Bologna, 2014, p. 106 ss.

<sup>145</sup> Cfr. F. Borgogelli, *Consenso, dissenso, conflitto collettivo: quali prospettive per il diritto di sciopero*, in Barbera M., Perulli A. (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, CEDAM, Padova, 2014, p. 177 ss.

<sup>146</sup> Giugni G., *Diritto sindacale*, cit., p. 232.

<sup>147</sup> Così Ballestrero M. V., *A proposito della titolarità del diritto di sciopero*, in Aa. Vv., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 396.

<sup>148</sup> Così Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 394.

seconda che si ritenga che l'art. 40 Cost. garantisca il diritto ad un'azione conflittuale che abbia determinate caratteristiche, ma non altre. Inoltre, può ricavarsi altresì dalla definizione delle finalità del legittimo esercizio del diritto di sciopero: l'estensione del diritto varia a seconda che si ritenga che il ricorso allo sciopero sia legittimo per alcune finalità e non per altre<sup>149</sup>.

In passato dottrina e giurisprudenza accoglievano una nozione giuridica di sciopero che riconduceva al diritto garantito dall'art. 40 Cost solo l'astensione completa e concertata dal lavoro, effettuata dai lavoratori nei confronti di un datore di lavoro, al fine di tutelare un proprio interesse economico-professionale collettivo<sup>150</sup>.

La “definizione” di una nozione giuridica di sciopero, che si discostava notevolmente dal significato della parola “sciopero” nel linguaggio comune, aveva la funzione di sottrarre alla tutela garantita dall'art. 40 tutte quelle astensioni dal lavoro che non rispondessero a tale definizione<sup>151</sup>.

Queste ultime forme di sciopero erano considerate dalla giurisprudenza illecite, non solo perché le modalità dell'astensione collettiva non corrispondevano alla nozione giuridica di sciopero accolta, ma anche perché erano considerate in grado di produrre un effetto dannoso sull'organizzazione aziendale maggiore di quello che si riteneva lo sciopero potesse legittimamente produrre in base alle regole del diritto dei contratti<sup>152</sup>.

È stata però proprio la Cassazione, sulla scorta degli orientamenti espressi dalla dottrina<sup>153</sup>, ad accantonare definitivamente quella restrittiva nozione giuridica di sciopero, rifiutando la definizione che stava alla base di essa<sup>154</sup>.

Il ragionamento della Cassazione parte dalla constatazione che il nostro ordinamento non contiene una definizione di sciopero, ma si limita ad assumere questo termine nel significato che le è proprio nel contesto sociale di riferimento. Con la parola sciopero, nel nostro contesto sociale, ha affermato la Suprema Corte, suole intendersi nulla più che un'astensione collettiva dal lavoro, disposta da una

---

<sup>149</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 395.

<sup>150</sup> Cfr. Carinci F., *Il diritto di sciopero: la nouvelle vague all'assalto della titolarità individuale*, cit., p. 462.

<sup>151</sup> Ci si riferisce, ad esempio, agli scioperi per fini economico-politici, di solidarietà e di protesta e gli scioperi articolati, a singhiozzo, a scacchiera, e così via.

<sup>152</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 395.

<sup>153</sup> Cfr. Ghezzi G., Romagnoli U., *Il diritto sindacale*, cit.

<sup>154</sup> Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 30 gennaio 1980, n. 711, in *Giur. it.*, 1980, n. 1, p. 1022.

pluralità di lavoratori, per il raggiungimento di un fine comune. A tale essenziale nozione rimane estranea qualsiasi delimitazione<sup>155</sup> attinente all'ampiezza dell'astensione.

All'anzidetta nozione di sciopero rimane estranea anche ogni considerazione dei suoi effetti, più o meno dannosi per l'azienda. Il danno inflitto alla produzione dell'impresa è allo stesso tempo la conseguenza normale e il fine legittimo dello sciopero: la scelta di una forma di sciopero capace di infliggere un danno all'impresa, riducendo al minimo il sacrificio degli scioperanti, non può essere perciò stessa considerata illegittima<sup>156</sup>.

Essendo consolidato che i limiti interni al diritto di sciopero non possano essere fatti discendere dalla nozione giuridica di sciopero, altri limiti interni possono essere fatti discendere invece dalla definizione della natura giuridica del diritto, e in particolare dalla definizione degli interessi per la tutela dei quali si assume che il diritto sia stato riconosciuto.

A seconda che si definisca il diritto di sciopero come diritto potestativo o come diritto fondamentale, muta la definizione dei fini legittimi dello sciopero: nel primo caso saranno legittimi i soli fini contrattuali (o economico-professionali in senso stretto); nel secondo caso saranno legittimi anche fini economico-politici<sup>157</sup>.

La tradizionale classificazione dei fini dello sciopero, secondo cui sarebbero fini leciti quelli economico-professionali strettamente intesi, mentre resterebbero illeciti quelli politici, ma anche di solidarietà e di protesta, trovava origine nelle disposizioni del codice penale del 1930 nelle quali il reato di sciopero era diversamente punito in ragione del diverso fine cui lo sciopero era diretto<sup>158</sup>.

Il merito dell'allargamento dell'area degli interessi collettivi per i quali è legittimo il ricorso allo sciopero, che ha consentito di superare la classificazione in base ai fini ereditata dal diritto corporativo, deve essere riconosciuto alla Corte costituzionale, che ha cancellato quasi per intero le disposizioni del codice penale.

---

<sup>155</sup> Per tale si intende: se continuativa o intermittente, come per esempio nello sciopero a singhiozzo; se necessariamente estesa a tutto il nucleo aziendale, ovvero se limitata a determinati settori di esso, come nello sciopero a scacchiera ed in quello parziale.

<sup>156</sup> Cfr. D'Onghia M., *Il diritto di sciopero nell'interpretazione giurisprudenziale. Verso un arretramento della logica del conflitto?* in *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2019, n. 3, p. 390 ss.

<sup>157</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 396.

<sup>158</sup> Il reato era meno grave per lo sciopero per fini contrattuali; via via più grave il reato di sciopero per fini di solidarietà, di protesta, politici.

La Corte aveva riconosciuto legittimo lo sciopero di solidarietà effettuato da alcuni lavoratori in appoggio a rivendicazioni di carattere economico di lavoratori dipendenti da altri datori di lavoro, sempre che fosse accertata l'affinità delle esigenze che motivavano l'agitazione degli uni con quella degli altri: pur senza dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'art. 505 c.p., la Corte aveva dunque aperto la strada ad un sensibile allargamento degli scopi i quali lo sciopero può essere legittimamente esercitato<sup>159</sup>.

Il passo decisivo in questa direzione è stato segnato, diversi anni dopo, da un'altra pronuncia nella quale la Corte, con sentenza additiva di accoglimento, ha stabilito che il reato di sciopero politico è incompatibile con l'art. 40 Cost., fatta eccezione per il caso in cui lo sciopero sia diretto a sovvertire l'ordinamento costituzionale ovvero ad impedire o ostacolare il regolare funzionamento delle istituzioni democratiche<sup>160</sup>.

La dottrina ha osservato che quest'ultima ipotesi si presta a diverse interpretazioni, rendendo incerto il confine tra il reato di sciopero e una forma di pressione politica legittima, tutelata dalla protezione costituzionale della libertà di manifestazione del pensiero<sup>161</sup>.

Ad ogni modo, nella motivazione della sentenza la Corte distingue tra le rivendicazioni economico-professionali, che sono riconducibili sotto la tutela dell'art. 40 Cost. e le rivendicazioni politiche in senso stretto che, pur costituendo legittimo esercizio della libertà di opinione, restano al di fuori della protezione dell'art. 40 Cost.: non costituiscono, in altri termini, sciopero ai sensi dell'art. 10 Cost., con le conseguenze che possono derivare sul piano contrattuale<sup>162</sup>.

La categoria giuridica delle rivendicazioni economico-professionali è tuttavia tanto latamente intesa da poter includere la maggior parte degli scioperi proclamati, ad esempio, contro la politica economica e sociale del Governo. La Corte ha del resto affermato che, nella maggior parte dei casi, non è possibile tracciare una distinzione netta tra sciopero economico-professionale e sciopero politico, dato che anche le

---

<sup>159</sup> Cfr. Corte cost., sentenza n. 123/1962.

<sup>160</sup> Cfr. Corte cost., sentenza n. 290/1974.

<sup>161</sup> Simili incertezze dovrebbero essere evitate nel diritto penale: così Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 397.

<sup>162</sup> Cfr. Persiani M., *Giuseppe Suppiej e i limiti dello sciopero*, in *ADL*, 2016, n. 6.

rivendicazioni economico-professionali dei lavoratori hanno spesso come controparte non i datori di lavoro, ma il Governo<sup>163</sup>.

L'intervento, prudente, ma decisivo della Corte costituzionale con il contestuale affrancarsi dei giudici e dei giuristi più giovani dai condizionamenti del passato, hanno consentito che un cospicuo pezzo della teoria dei limiti interni del diritto di sciopero venisse meno. Il controllo giudiziario sulla legittimità delle finalità dello sciopero ha dunque perso via via di importanza, poiché è ormai largamente riconosciuta la liceità anche dello sciopero politico.

Per quanto riguarda i limiti esterni, in via generale può affermarsi che l'esercizio del diritto di sciopero trova limiti nella tutela degli altri diritti e degli interessi di pari o preminente dignità<sup>164</sup>.

L'esistenza di tali limiti esterni (o coessenziali) ha influenza non sulla sussistenza del diritto sciopero stesso, beninteso, ma sulla liceità delle modalità di esercizio del diritto adottate dagli scioperanti, governate da una serie di complesse regole.

Al di fuori dell'area dei pubblici servizi, la questione dell'eventuale illiceità di talune modalità di esercizio del diritto di sciopero è stata ripetutamente affrontata dalla dottrina e dalla giurisprudenza. L'attenzione degli interpreti si è concentrata sulle c.d. "forme anomale" di sciopero, ovvero lo sciopero articolato, con particolare riguardo alle modalità "a scacchiera" e "a singhiozzo", nonché su ogni altra forma di sciopero in cui l'astensione dal lavoro non sia continuativa e non interessi contemporaneamente l'intera manodopera occupata in una fabbrica o in un ufficio<sup>165</sup>.

Si tratta di forme di sciopero inventate per ridurre al minimo la durata dell'astensione dal lavoro per ogni singolo scioperante (evitando quindi la perdita della retribuzione corrispettiva), ottenendo, attraverso la combinazione delle astensioni, un risultato di disorganizzazione aziendale per l'intera durata dell'azione di sciopero, e a volte anche oltre<sup>166</sup>.

Tutte queste forme cosiddette anomale di sciopero, in particolar modo lo sciopero articolato, sono state per lungo tempo considerate illecite dalla dottrina prevalente

---

<sup>163</sup> Così, ad esempio, nel caso di uno sciopero proclamato per ottenere la riforma delle pensioni, oppure per ottenere l'aumento dei salari nel settore pubblico.

<sup>164</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 398.

<sup>165</sup> *Ibidem*.

<sup>166</sup> Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, cit., p. 398.

e dalla giurisprudenza di più alto grado. Occorre segnalare però che, a partire dalla citata sentenza della Cassazione n. 711/1980, l'orientamento della giurisprudenza è mutato in senso favorevole ad un più ampio riconoscimento della legittimità degli scioperi articolati (in passato recisamente negata). Costituisce dunque sciopero legittimo, ai sensi dell'art. 40, ogni astensione collettiva dal lavoro, totale o parziale, lunga o breve, continuativa o intermittente che sia.

Ai sensi dell'art. 40 Cost., per diritto di sciopero deve dunque intendersi il diritto di astenersi dal lavoro, nell'ambito di un'azione di autotutela dell'interesse collettivo dei lavoratori. L'esercizio del diritto di sciopero è però illecito le non gode più della protezione assicurata dall'art. 40 quando lo sciopero sia effettuato senza gli opportuni accorgimenti e cautele, tanto da apparire idoneo a pregiudicare irreparabilmente non la produzione, ma la produttività dell'impresa<sup>167</sup>.

La Cassazione ritiene dunque, in via generale, legittimi gli scioperi articolati, facendo eccezione solo per gli scioperi che compromettano le possibilità della ripresa produttiva<sup>168</sup>

La difficoltà di distinguere nettamente tra la produzione dell'impresa, il cui pregiudizio costituisce una conseguenza legittima e normale dello sciopero, e la produttività dell'impresa, alla quale lo sciopero non deve invece arrecare pregiudizio, ha condotto la giurisprudenza a qualificare come scioperi legittimi quasi tutti gli scioperi articolati, largamente utilizzati nella prassi sindacale. Il danno alla produttività è stato ravvisato per lo più nei casi in cui lo sciopero metteva a rischio la funzionalità o l'integrità degli impianti, oltre che delle persone<sup>169</sup>; talora, tuttavia, il danno alla produttività dell'impresa è stato ravvisato anche nel quasi totale crollo della produzione determinato dallo sciopero articolato, potenzialmente in grado di provocare effetti dannosi sugli impianti (così in sostanza recuperando come danno alla produttività il grave danno alla produzione)<sup>170</sup>.

---

<sup>167</sup> Nel linguaggio della Cassazione, “produttività dell'impresa” significa possibilità, per l'imprenditore, di esercitare la propria iniziativa economica, la cui libertà è riconosciuta dalla stessa Costituzione all'art. 41; la produttività dell'impresa può essere allora pregiudicata dal ricorso a forme di sciopero che determinino, ad esempio, un esorbitante fermo degli impianti, che impedisca all'imprenditore di riprendere sollecitamente l'attività dopo la cessazione dello sciopero.

<sup>168</sup> Cfr. D'Onghia M., *Il diritto di sciopero nell'interpretazione giurisprudenziale. Verso un arretramento della logica del conflitto?* cit., p. 390 ss.

<sup>169</sup> Cfr. Cass., sentenza del 3 dicembre 2015, n. 24653.

<sup>170</sup> Cfr. *ex multis* Cass., sentenza del 7 febbraio 1987, n. 1331, on *OGL*, 1987, p. 8.

#### 4. Gli effetti legali dell'esercizio del diritto allo sciopero.

In tema di effetti legali dello sciopero, il primo e principale problema è costituito dalle ricadute sui rapporti di lavoro in essere fra datore e suoi dipendenti. Solo che riesce necessario considerarlo nel suo duplice risvolto, secondo che si tratti di lavoratori attualmente scioperanti o non scioperanti.

L'esercizio del diritto di sciopero produce la sospensione dell'obbligazione lavorativa per gli scioperanti, con correlativa perdita della retribuzione<sup>171</sup>. Se questa conclusione è da tempo largamente scontata, non lo è altrettanto la sua estensione. Da una parte c'è la sospensione dell'obbligazione lavorativa. Secondo l'opinione congeniale alla configurazione dello sciopero come diritto assoluto, è una conseguenza legale dell'abbandono del lavoro<sup>172</sup>.

Ci si chiede poi se la sospensione dell'obbligazione lavorativa debba essere considerata ristretta al solo obbligo principale di prestare una certa attività, con conseguente permanenza dei doveri accessori, scaturenti dai principi di buona fede e correttezza, anche nel corso dell'astensione dal lavoro. Come si è già evidenziato in precedenza nel presente lavoro, la risposta positiva è stata a lungo utilizzata per considerare illegittima un'astensione dal lavoro articolata; ma è stata, poi, disattesa dalla stessa Corte di Cassazione, anche se, per certa dottrina, sia pur più formalmente che sostanzialmente<sup>173</sup>.

Dall'altra parte segue la correlativa perdita della retribuzione, cosa spiegabile ancor prima in chiave pratica che giuridica. La giustificazione giuridica corrente, elaborata innanzitutto per il settore privato, fa perno sulla natura contrattuale-sinallagmatica del rapporto di lavoro: una volta venuta meno la prestazione lavorativa, non può sopravvivere la contro-prestazione retributiva, salvo esplicita previsione contraria<sup>174</sup>.

Sembrerebbe del tutto scontato che la trattenuta della retribuzione debba essere proporzionata alla effettiva durata dell'astensione. Tuttavia, così non è stato, specie

---

<sup>171</sup> Cfr. Cass., sentenza del 16 settembre 2016, n. 18195, in *Leggi d'Italia*.

<sup>172</sup> Cfr. Mengoni L., *Lo sciopero nel diritto civile*, in Zangari G. (a cura di), *Il diritto di sciopero*, Giuffrè Editore, Milano, 1964.

<sup>173</sup> Cfr. Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, UTET, Torino, 2023, p. 380.

<sup>174</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 380.

nell’impiego pubblico con riguardo al c.d. sciopero breve, cioè inferiore all’orario giornaliero<sup>175</sup>.

Inoltre, resta ferma la possibilità di rifiutare, preventivamente e tempestivamente, l’attività giornaliera residua nel caso di effetti ultrattivi ovvero di prestazione non utilizzabile, cioè nella sostanza di procedere ad una trattenuta “lunga” pari all’intera giornata<sup>176</sup>.

L’esercizio del diritto di sciopero produce, però, una sospensione relativa, non assoluta del rapporto<sup>177</sup>: essa si limita a riferirsi al sinallagma obbligazione lavorativa-retribuzione, non viene estesa oltre, anche all’anzianità di servizio<sup>178</sup>.

Quest’ultima tesi è solo parzialmente condivisa da certa dottrina e soprattutto dalla giurisprudenza maggioritaria, la quale, non senza una forzatura rispetto alla normativa legale e contrattuale spesso assai evidente, afferma che l’anzianità di servizio decorre durante lo sciopero per determinati effetti e non per altri: sì, laddove sarebbe sufficiente la mera continuità giuridica del rapporto<sup>179</sup>; no, laddove sarebbe necessaria anche l’effettiva continuità del lavoro, come per le ferie retribuite e per alcune forme, non tutte, di retribuzione differita, come la tredicesima, la quattordicesima, il premio di produzione, tanto da comportare una riduzione proporzionale di tali voci<sup>180</sup>.

L’esercizio del diritto di sciopero riesce protetto rispetto a qualsiasi atto o comportamento del datore di lavoro, precedente, contemporaneo, successivo allo sciopero medesimo, che interferisca con il legittimo esercizio dello stesso o sia comunque tale da apparire soggettivamente od anche solo oggettivamente discriminatorio<sup>181</sup>.

---

<sup>175</sup> Cfr. Cons. Stato, sentenza 19 ottobre 1994, n. 799.

<sup>176</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 380.

<sup>177</sup> Cfr. Cass., sentenza del 30 ottobre 1995, n. 11352.

<sup>178</sup> Dunque, questa decorre durante lo sciopero, a tutti gli effetti legali o contrattuali: promozioni, periodi di comporto, ferie retribuite, termini di preavviso, tredicesima, premio di produzione, scatti di anzianità, trattamento di fine rapporto.

<sup>179</sup> Si registra un orientamento della Cassazione che ritiene irrilevante in ogni caso l’astensione collettiva dal lavoro in relazione alla maturazione dell’anzianità di servizio *tout court*: cfr. Cass., sentenza 23 novembre 2010, n. 23683.

<sup>180</sup> Cfr. Cass., sentenza 26 maggio 2001, n. 719.

<sup>181</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 381.

Ciò detto, vi è un aspetto degli effetti legali dello sciopero che richiede una speciale menzione: il crumiraggio. All'interno del concetto generale d'uso comune, per cui il crumiraggio consiste nel non scioperare, è necessaria qualche distinzione: prima fra crumiraggio «diretto» ed «indiretto»; poi, relativamente a quest'ultimo, fra crumiraggio «interno» ed «esterno».

Il crumiraggio «diretto» è quello praticato dai dipendenti di un dato complesso, che non intendono scendere in sciopero, bensì svolgere il loro normale lavoro<sup>182</sup>. Esso appare attualmente quello di gran lunga più problematico, sia da un punto di vista sindacale che legale, ma rimane quasi tutto confinato al conflitto fra i lavoratori<sup>183</sup>. Invece, il crumiraggio «indiretto» è quello attuato sostituendo gli scioperanti con altri dipendenti spostati provvisoriamente dal loro normale lavoro («crumiraggio interno») e/o con altri lavoratori assunti transitoriamente («crumiraggio esterno»)<sup>184</sup>. Come tale esso richiede un preciso comportamento del datore di lavoro, di diversa destinazione di dipendenti e/o di nuova assunzione di lavoratori e quindi pone qualche problema preliminare ed ulteriore rispetto a quanto visto per il crumiraggio «diretto», e cioè quello di un giudizio circa siffatto comportamento, rapportato all'esercizio del diritto di sciopero.

Discorde è la valutazione della dottrina e di una parte minoritaria della giurisprudenza circa la legittimità di simili atteggiamenti imprenditoriali. Secondo la prima, non sembrerebbe che la sostituzione provvisoria e temporanea di dipendenti scesi in sciopero, operata dal datore, possa considerarsi di per sé illegittima, dato che riconoscere il diritto di sciopero al lavoratore non significa togliere al datore qualsiasi mezzo difensivo<sup>185</sup>, come riconosciuto dalla stessa Corte costituzionale<sup>186</sup>.

Così nel caso, più ricorrente, di ricorso ad altri dipendenti consenzienti, il datore non potrà essere accusato di un atto illegittimo se fa salvo il rispetto dell'art. 13 St.

---

<sup>182</sup> *Ivi*, p. 382.

<sup>183</sup> Vale a dire fra libertà di lavoro rivendicata dai non scioperanti e autotutela collettiva esercitata dagli scioperanti, tra libertà sindacale «negativa» dei primi e «positiva» dei secondi e finisce per trovare il suo principale *pendant* nel picchettaggio, di cui si farà cenno nel successivo paragrafo del presente capitolo.

<sup>184</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 382.

<sup>185</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 382 s.

<sup>186</sup> Cfr. Corte cost., sentenza n. 125/1980.

lav. in tema di mutamento di mansioni, una condizione che, tuttavia, oggi risulta obiettivamente stemperata<sup>187</sup>. Nel caso più raro dell'utilizzo di lavoratori appositamente assunti, va rispettata la disciplina del contratto intermittente, del contratto a termine e del lavoro somministrato espressamente vietati per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero<sup>188</sup>.

Passando oltre, c'è da rilevare come l'esercizio del diritto di sciopero finisca per avere riflessi anche sui rapporti dei dipendenti non scioperanti, pur essendo in corso uno sciopero.

La dottrina ha distinto in astratto due ipotesi: di partecipanti allo sciopero, ma attualmente non scioperanti; di non partecipanti allo sciopero. Due ipotesi diverse, ma che finiscono per prospettare lo stesso problema: cioè se e quando il datore di lavoro sia legittimato a rifiutare i servizi offertigli dai dipendenti attualmente non scioperanti, siano questi coinvolti ovvero estranei rispetto all'intero programma dell'abbandono del lavoro<sup>189</sup>.

La prima ipotesi è quella relativa al potere imprenditoriale di non accettare e retribuire il lavoro messo a disposizione negli intervalli di uno sciopero a singhiozzo e nei reparti di volta in volta non interessati da uno sciopero a scacchiera, nonché nei tempi di riavvio dell'impianto in lavorazioni a ciclo continuo od integrale interessate da uno sciopero<sup>190</sup>. Secondo la prevalente giurisprudenza della Cassazione, anche di fronte ad uno sciopero pienamente conforme al diritto il datore è facoltizzato a non accettare e retribuire il lavoro offertogli in presenza di un motivo legittimo, ex art. 1206 c.c. ed avrebbe un tale motivo esclusivamente quando lo sciopero renda «impossibile» impiegare i lavoratori resisi disponibili<sup>191</sup>.

Ma che vuol dire impossibile? Come ben noto l'art. 1218 c.c., qui rilevante, può essere interpretato secondo uno spettro piuttosto ampio, sì da spaziare da un concetto rigido, di un'impossibilità assoluta ed oggettiva, ad un concetto flessibile, di un'impossibilità relativa e soggettiva. Adeguandosi all'orientamento a tutt'oggi

---

<sup>187</sup> Ciò per effetto delle modifiche apportate in senso “flessibilizzante” all'art. 2103 c.c. da parte del d. lgs. n. 81/2015 (c.d. Jobs Act).

<sup>188</sup> Cfr. artt. 14, 20 e 32, D. Lgs. n. 81/2015; Trib. Milano, 29 febbraio 2008, in *LG*, 2008, p. 1066.

<sup>189</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 383.

<sup>190</sup> *Ivi*, p. 384.

<sup>191</sup> Cfr. *ex multis* Cass. civ., Sez. Lav., 22 febbraio 2022, n. 5848; Cass. civ., Sez. Lav., 28 novembre 1997, n. 12042.

maggioritario nel diritto delle obbligazioni e dei contratti, pare opportuno fare riferimento ad un concetto rigido, se pur con quel certo grado di adattamento richiesto dallo stesso carattere peculiare del caso<sup>192</sup>.

La seconda ipotesi è quella relativa al potere imprenditoriale di non accogliere e ricompensare il lavoro reso disponibile da lavoratori che rimangono estranei allo sciopero, semplice od articolato che sia, perché dissentono o perché non ne sono coinvolti. Qui vale, a maggior ragione, la soluzione sopra vista.

### **5. Cenni sulle altre forme di lotta sindacale.**

Lo sciopero è solo una *species* del *genus* lotta sindacale. Ciò non toglie che un comportamento non configurabile come sciopero possa riuscire pienamente legittimo ai sensi della Costituzione o ai sensi del regolamento civilistico dell'adempimento. E se anche riesce illegittimo, può rimanere largamente indenne, perché il datore di lavoro è in diritto sprovvisto di un idoneo strumento di risposta, ovvero è di fatto condizionato da uno sfavorevole rapporto di forza o timoroso di un inasprimento del conflitto o, comunque, disposto al raggiungimento di un accordo<sup>193</sup>.

Resta, però, al netto di ogni altra considerazione, che un tal comportamento dovrà ad ogni modo fare i conti, oggi, con le previsioni della legge n. 146/1990, se posto in essere nei servizi pubblici essenziali e idoneo a pregiudicare i diritti costituzionali dell'utenza. Ciò stando almeno ai più recenti orientamenti della Commissione di garanzia, che, in una logica di affrancamento dal tradizionale concetto di sciopero, ha esteso i suoi poteri valutativi e di controllo ad ogni forma di lotta sindacale capace di impattare sui sopraccitati diritti dell'utenza<sup>194</sup>.

È bene, però, sgombrare preliminarmente il terreno da qualche tipo di lotta che costituisce vero e proprio sciopero, anche se discusso per questo o quell'aspetto. È il caso anzitutto del cd. sciopero bianco, cioè attuato senza un contestuale

---

<sup>192</sup> Si vedano su tutti Roppo V., *Trattato del contratto*, Giuffrè Editore, Milano, 2022; De Nova G., Sacco R., *Obbligazioni e contratti*, in Id., *Trattato di diritto privato*, vol. 10, tomo 2, CEDAM, Padova, 2018; Galgano F., *Le obbligazioni in generale*, CEDAM, Padova, 2011.

<sup>193</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro*, vol. 1: *il diritto sindacale*, cit., p. 384.

<sup>194</sup> Cfr. Commissione di garanzia, *Orientamenti interpretativi* vol. I e II, disponibile in [cgsse.it](http://cgsse.it).

abbandono del posto o comunque del luogo di lavoro. È tutto ciò legittimo? Secondo un discorso largamente tralatizio, non potrebbe dirsi tale, perché il personale col fatto stesso d'astenersi dal lavoro perderebbe qualsiasi titolo a restare all'interno dell'azienda. Invero, questo discorso deve essere rivisto criticamente alla luce sia in generale dello Statuto dei lavoratori, sia in particolare del riconoscimento ormai scontato di un tipo di lotta come lo sciopero c.d. articolato che richiede spesso, per il suo stesso espletamento, di rimanere dentro l'azienda<sup>195</sup>.

È anche il caso del cd. sciopero dello straordinario, cioè eseguito come rifiuto collettivo di prestare lo straordinario richiesto dal datore di lavoro ai sensi del contratto collettivo. È qui avvertibile un preciso processo evolutivo nel senso di riconoscere questo tipo di lotta come vero e proprio sciopero, pienamente legittimo, dato che, essendo pur sempre attuato in forma di abbandono del lavoro, non riveste alcun rilievo l'esser relativo non al tempo ordinario ma straordinario di lavoro<sup>196</sup>.

Resta ora da considerare una varia tipologia costituita non da un'astensione dal lavoro, semplice od articolata, ma da una prestazione quantitativamente o qualitativamente diversa da quella pretesa dal datore di lavoro etichettata come non collaborazione od ostruzionismo<sup>197</sup>.

Essa è tornata in auge nella grande stagione rivendicativa apertasi sul finire degli anni Settanta, in cui si è fatto ricorso al cd. blocco o sciopero delle mansioni, quale rifiuto collettivo di eseguire certe mansioni considerate inferiori o superiori alle qualifiche e classificazioni proprie e al cd. sciopero del rendimento o del cottimo, quale rifiuto collettivo di osservare determinate cadenze ritenute eccessive<sup>198</sup>.

L'avvento delle tecnologie digitali ha, negli ultimi tempi, influenzato anche le forme di lotta e di protesta sindacali, che possono essere ora realizzate anche attraverso l'utilizzo di strumenti e canali telematici.

Queste forme di lotta, considerate almeno nel nome come sciopero, in realtà non sempre vengono attuate attraverso un'astensione collettiva dal lavoro. Si tratta,

---

<sup>195</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 385.

<sup>196</sup> Cfr. Cass., sentenza del 28 giugno 1976, n. 2480.

<sup>197</sup> Cioè in sostanza una attività lavorativa rallentata, con riduzione dei ritmi od introduzione di pause maggiori o nuove; ovvero modificata, con inosservanza dei criteri direttivi prefissati; ovvero ristretta, con esecuzione di alcune mansioni primarie, ma non di altre sussidiarie.

<sup>198</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 385 s.

infatti, per lo più di attacchi collettivi informatici posti in essere con finalità sindacali. Il riferimento è, in primo luogo, al cd. *net strike*<sup>199</sup>, un’azione informatica realizzata, previa proclamazione, dai lavoratori nei confronti del sito internet aziendale, volta a rallentarne o impedirne l’accesso mediante collegamenti concertati e simultanei<sup>200</sup>.

In dottrina si discute circa la riconducibilità di tali forme di protesta nell’ambito dello sciopero. La tendenziale mancanza di astensione collettiva dal lavoro nella loro realizzazione ha portato alcuni autori<sup>201</sup> ad escludere che tali azioni possano essere qualificate come sciopero, trattandosi piuttosto di forme di autotutela di interessi collettivi.

Secondo un diverso orientamento, invece, alla luce dell’evoluzione e del carattere aperto della nozione di sciopero, all’interno di quest’ultima possono essere ricomprese anche forme di lotta, come appunto il *net strike*, che non si sostanziano necessariamente in un’astensione collettiva dal lavoro<sup>202</sup>.

Diverso il discorso per quanto riguarda quella particolare forma di lotta realizzata dai lavoratori agili consistente nella disconnessione simultanea dai dispositivi informatici utilizzati per rendere la prestazione lavorativa a distanza per motivi sindacali (cd. *off simultaneo*), ricondotta senza particolari problemi interpretativi nell’alveo del diritto di sciopero<sup>203</sup>.

Esaurita la sintetica rassegna dei comportamenti configurabili come sciopero, restano da esaminare altre forme di lotta sindacale connesse o alternative allo sciopero: il picchettaggio, l’occupazione d’azienda, il boicottaggio e il sabotaggio.

---

<sup>199</sup> Cfr. Rota A., *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, in *LLI*, 2019, n. 2, p. 198.

<sup>200</sup> Cfr. Maio V., *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smartworkers*, in *federalismi.it*, 2022, n. 17, p. 150; La Tegola O., *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell’attività sindacale*, in *LLI*, 2019, n. 2, p. 152. Si pensi inoltre, a titolo di esempio, a tutte quelle tipologie di protesta attuate mediante attacchi collettivi organizzati agli account social (es. *twitter storm*) o alla casella di posta elettronica aziendali (cd. *mailbombing*): cfr. Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 387.

<sup>201</sup> Cfr. Maio V., *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smartworkers*, cit., p. 150; Aniballi V., *Diritti e libertà sindacali nell’ecosistema digitale*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2022, p. 44 ss.

<sup>202</sup> Rota A., *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, cit., p. 207; Ferrari P., *Remotizzazione del lavoro e nuove frontiere del conflitto collettivo*, in Martone M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l’emergenza*, in *QADL*, 2020, n. 18, p. 190 s.

<sup>203</sup> Maio V., *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smartworkers*, cit., p. 155 ss.

Il picchettaggio riveste da sempre un ruolo importantissimo nello svolgimento e nel successo dello sciopero. Secondo il significato corrente del termine, esso consiste in un raggruppamento più o meno folto di lavoratori, dipendenti dell'azienda in sciopero o provenienti da altra azienda, che stazionano vicino o di fronte ai cancelli od agli ingressi per dissuadere, disturbare, bloccare gli eventuali crumiri<sup>204</sup>.

Come ovvio il problema nasce con riguardo non al picchettaggio pacifico, consistente in una pur vivace opera di persuasione, bensì a quello «violento», realizzabile con una vera e propria attività violenta, fatta di minacce, percosse, etc. La questione ha destato più di un dibattito. Vi è un indirizzo giurisprudenziale che tende a considerare il picchettaggio come momento interno o sussidiario dello sciopero, coperto anch'esso dal riconoscimento costituzionale ex art. 40 Cost.<sup>205</sup>. Nell'opinione di certa dottrina, questo non pare né corretto né necessario al fine di assicurare un sufficiente grado di copertura legale al picchettaggio: si può allora ritenere che in realtà il crumiro non possa vantare a suo favore una libertà di lavoro prevalente ex art. 4 Cost, il quale considera solo un diritto sociale all'occupazione e neppure rivendicare a suo vantaggio una libertà sindacale negativa, cioè di non aderire o partecipare ad una od alcuna attività collettiva, prioritaria rispetto all'altrui libertà sindacale positiva ex art. 39 Cost.<sup>206</sup>.

Più in particolare, tale ultima disposizione costituzionale sanziona semmai una relazione completamente inversa e afferma che proprio la libertà positiva, praticata col picchettaggio, risulta prioritaria rispetto a quella negativa, esercitata col crumiraggio, il che significa certo ampliare l'area di legittimità del picchettaggio<sup>207</sup>. Muovendo da tale prospettiva è possibile arrivare fino ad una meta, peraltro contestata da larga parte della giurisprudenza di legittimità<sup>208</sup>, quella di una giustificazione della resistenza passiva, quale appunto la c.d. barriera umana, allorché limitata a sbarrare l'entrata dei lavoratori intenzionati ad andare al

---

<sup>204</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 388.

<sup>205</sup> Cfr. Cons. Stato, Sez. III, sentenza del 22 aprile 2022, n. 3108; Cons. Stato, Sez. III, sentenza del 6 novembre 2019, n. 7575.

<sup>206</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 388 s.

<sup>207</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 389.

<sup>208</sup> Cfr. Cass. Pen., 1° marzo 1979; Cass. Pen., 26 giugno 1979.

lavoro<sup>209</sup>. Non è, invece, possibile, avanzare oltre, fino ad una depenalizzazione della vera e propria attività violenta, realizzata con minacce, percosse, ecc. a danno dei crumiri<sup>210</sup>.

Altro tipo particolare è costituito dal blocco delle merci, caratterizzato da un suo peculiare svolgimento ed obiettivo. Qui un gruppo di lavoratori, stazionante di fronte ai cancelli od agli ingressi, tende ad evitare specie l'uscita delle merci già prodotte e tende a far questo perché un'azienda che ne avesse immagazzinato parecchie, in vista dell'astensione dal lavoro o solo in ragione della congiuntura negativa del mercato, potrebbe continuare a soddisfare la domanda della clientela<sup>211</sup>.

Così delineato, questo tipo di lotta può essere qualificato nello stesso modo del picchettaggio tradizionale. Stando ad un indirizzo dottrinale e giurisprudenziale assai largo è legittimo solo quando limitato ad un pur deciso confronto verbale, ma forse dovrebbe essere considerato tale anche quando attuato con un ostruzionismo passivo, che non trascenda a comportamento violento, segnato da minacce e percosse<sup>212</sup>.

Altra forma di lotta è l'occupazione d'azienda, costituita dall'entrata e/o permanenza nell'azienda di tutta o parte della forza lavoro ivi occupata, con astensione dall'attività lavorativa<sup>213</sup>.

Essa tende a ricoprendere, ma anche a trascendere lo sciopero bianco: ciò perché è proiettata oltre alla normale durata della giornata lavorativa, con una presenza diurna e notturna nell'azienda. Presidiare giorno e notte l'azienda serve, in particolare, a togliere l'iniziativa alla direzione, allorché voglia procedere o proceda ad una serrata o ad una riduzione/liquidazione dell'attività produttiva. E può servire, in generale, a canalizzare la tensione della mano d'opera, nonché a sensibilizzare l'opinione e l'autorità pubblica, in presenza di una grave crisi occupazionale<sup>214</sup>.

---

<sup>209</sup> Cfr. Trib. Mondovì, 11 ottobre 1979, in *Foro it.*, 1980, II, p. 118; Trib. Torino, 24 giugno 1981, in *Foro it.*, 1982, II, p. 102.

<sup>210</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 389.

<sup>211</sup> *Ibidem*.

<sup>212</sup> Cfr. *ex multis* Trib. Cagliari, 14 novembre 1994, in *GM*, 1995, 1.

<sup>213</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, cit., p. 389.

<sup>214</sup> *Ivi*, p. 390.

Qui la questione sorge in vista dell'esistenza di una disposizione quale l'art. 508, comma 1, c.p. che configura come ipotesi delittuosa l'invasione od occupazione di un'altrui azienda agricola o industriale, effettuata col solo scopo d'impedire o turbare il normale svolgimento del lavoro<sup>215</sup>.

Anche se tale norma è stata considerata abrogata o comunque inapplicabile in tutto o in parte da una consistente dottrina<sup>216</sup>, è anche vero che essa è stata tenuta ferma dalla dichiarazione di legittimità costituzionale espressa dalla stessa Corte costituzionale, peraltro non priva di un'interessante motivazione<sup>217</sup>.

Secondo la Corte costituzionale il permanere nella fabbrica durante il normale orario giornaliero, attuando uno sciopero bianco, deve essere considerato legittimo, almeno quando tale fatto sia tecnicamente significativo o usualmente tollerato nello svolgimento di un certo tipo di sciopero, come quello articolato o quello dimostrativo. Ed inoltre, il restare nell'azienda oltre il previsto orario giornaliero, deve essere ritenuto lecito, almeno allorché tale comportamento sia debitamente facoltizzato, come nel caso d'assemblea convocata e tenuta ai sensi dell'art. 20 St. lav.

Per escludere che l'art. 508 c.p. sia comunque applicabile, ci si può appigliare al requisito del carattere «altrui» dell'azienda, considerandolo di molto attenuato dopo lo Statuto dei lavoratori<sup>218</sup>. Ci si può anche ricollegare all'elemento del dolo specifico, ritenendolo quasi mai esclusivo, come invece esplicitamente richiesto dalla norma in commento. L'elemento intenzionale è quasi sempre diverso ed ulteriore<sup>219</sup> rispetto a quello solo d'impedire o turbare il normale svolgimento del lavoro, anzi spesso è tendenzialmente l'opposto<sup>220</sup>.

Dunque, la permanenza nell'azienda con astensione dall'attività lavorativa può essere legittimata dall'essere riconducibile all'esercizio di un diritto, quale quello

---

<sup>215</sup> Cfr. art. 508, comma 1, c.p.

<sup>216</sup> Cfr. su tutti Carnelutti F., *Trattato di diritto penale*, Vol. II, Giuffrè Editore, Milano, 1972; Fiandaca G., Musco E., *Diritto penale. Parte speciale*, Giuffrè Editore, Milano, 2008; Scardaccione F. P., *Manuale di diritto penale. Parte speciale*, Giuffrè Editore, Milano, 2015.

<sup>217</sup> Cfr. Corte cost., sentenza 17b luglio 1975, n. 220.

<sup>218</sup> Il lavoratore è ormai fornito di un titolo di presenza nell'azienda, fondato non solo sull'adempimento della prestazione, ma anche sullo svolgimento di una più ampia e complessa attività di affermazione personale, di relazione sociale, di iniziativa sindacale.

<sup>219</sup> Si pensi al fine ultimo di ottenere un miglioramento retributivo oppure di far revocare un provvedimento discriminatorio.

<sup>220</sup> Si pensi ad esempio all'impedimento dello smobilizzo totale o parziale dell'azienda oppure far ritirare un licenziamento collettivo.

di sciopero, come certo nei casi dello sciopero articolato e dimostrativo, o quello di assemblea. Ma quando non può esserlo, rimane per lo più un’attività civilmente illecita, ma senza divenire anche una fattispecie penalmente sanzionata ai sensi dell’art. 508 c. p.<sup>221</sup>.

Il boicottaggio, di per sé un mezzo di lotta di carattere generale, in questa sede interessa in quanto praticato dai lavoratori contro i datori di lavoro, come strumento di lotta sindacale-politica. Nel contesto del codice penale, esso è stato debitamente ricompreso e represso, con un articolo dal dettato piuttosto ampio: è punibile chiunque mediante propaganda o valendosi della forza e autorità di partiti, leghe o associazioni, induce una o più persone a non stipulare patti di lavoro o a non somministrare materie o strumenti necessari al lavoro, ovvero a non acquistare gli altri prodotti agricoli o industriali<sup>222</sup>.

Investita della relativa questione di costituzionalità, la Corte ha dichiarato tale norma solo parzialmente illegittima<sup>223</sup>. Nell’opinione dei giudici, l’incriminazione del boicottaggio sarebbe legittima, eccezion fatta per l’ipotesi in cui venga attuato con una mera attività di propaganda, dato che quest’ultima resta sempre coperta e protetta dalla libertà di manifestazione del pensiero di cui all’art. 21 Cost.

Senza volere scendere ad un’analisi puntuale dell’argomentazione offerta dalla Corte, autorevole dottrina ha rilevato che, se da una parte essa rivela una comprensibile resistenza a liberalizzare uno strumento passibile d’assicurare ad un gruppo uno strapotere nei rispetti del singolo indifeso, dall’altra parte mostra una scarsa attenzione a valutare il boicottaggio, quale mezzo di lotta sindacale politica, nel contesto della libertà di attività sindacale generalmente garantita dall’art. 39, 1° comma, Cost.<sup>224</sup>.

Infine, il sabotaggio, già diffuso sul nascere della rivoluzione industriale e della diffusione del proletariato, ritorna ancora episodicamente nelle fasi più calde di certe lotte operaie. Come previsto e punito dall’art. 508, 2° comma, c.p., costituisce un danneggiamento «qualificato», sia per il requisito soggettivo del dolo specifico,

---

<sup>221</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. I: il diritto sindacale*, cit., p. 390 s.

<sup>222</sup> Cfr. art. 507 c.p.

<sup>223</sup> Cfr. Corte cost., sentenza 17 aprile 1969, n. 84.

<sup>224</sup> Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. I: il diritto sindacale*, cit., p. 391.

cioè d'impedire e turbare il normale svolgimento del lavoro, sia per il requisito oggettivo del peculiare carattere dei beni oggetto del sabotaggio<sup>225</sup>.

La Corte, con la stessa sentenza con la quale ha dichiarato costituzionalmente legittimo l'art. 508, comma 1, c.p., dettato in tema d'occupazione d'azienda, ha ugualmente dichiarato tale anche il 2° comma, relativo al sabotaggio<sup>226</sup>. Mentre, qualche anno prima, rovesciando una sua precedente decisione<sup>227</sup>, aveva cancellato come costituzionalmente illegittimo, l'art. 635, comma 2, n. 2, c.p., che prevedeva un'aggravante per il danneggiamento «semplice», compiuto in occasione di uno sciopero<sup>228</sup>.

#### **a. Il caso dello “sciopero virtuale”.**

Lo sciopero virtuale è, utilizzando un gioco di parole, in uno sciopero senza che il lavoratore si astenga dal lavoro: esso si contraddistinguerrebbe per la peculiarità secondo cui il servizio al pubblico verrebbe comunque effettuato nelle canoniche forme secondo le ordinarie tempistiche, ma la retribuzione verrebbe devoluta dagli stessi scioperanti ad esempio in beneficenza, destinandole a opere umanitarie oppure a finanziare una campagna pubblicitaria per perorare le ragioni per le quali i lavoratori sciopererebbero virtualmente. Dalla prospettiva aziendale, il datore sopporterebbe un danno, permettendo, ad esempio, agli utenti di viaggiare gratuitamente durante lo sciopero<sup>229</sup>.

È una nuova modalità di protesta sindacale ideata per superare le problematiche e i danni tipicamente causati dagli scioperi, con un *focus* particolare sui servizi pubblici essenziali.

Come già detto, questo strumento viene principalmente impiegato nel settore dei trasporti, ma anche nella scuola e in altri servizi altrettanto cruciali, dove si manifesta una conflittualità che la legge non riesce a regolamentare. Pertanto, è

---

<sup>225</sup> Ad esempio, edifici, macchine, scorte, apparecchi e strumenti produttivi.

<sup>226</sup> Cfr. Corte cost., sentenza 17 luglio 1975, n. 220, cit.

<sup>227</sup> Cfr. Corte cost., sentenza 8 luglio 1957, n. 110.

<sup>228</sup> Cfr. Corte cost., sentenza 6 luglio 1970, n. 119.

<sup>229</sup> Testa G., *Art. 40 della Costituzione e sciopero virtuale*, in *LPO*, 1997, n. 11, p. 2035; Biagi M., *Sciopero virtuale: ipotesi difficile ma non impossibile*, in *Sole 24 ore*, 1997.

positivo il tentativo di trovare soluzioni alternative allo sciopero tradizionale, inteso come astensione dal lavoro<sup>230</sup>.

Lo sciopero virtuale fa la sua prima comparsa nel settore del trasporto aereo, precisamente tra i controllori di volo, che rappresentano un segmento fondamentale di questa industria<sup>231</sup>.

In seguito, l'accordo del 21 maggio 2002, relativo ai piloti impiegati nelle imprese elicotteristiche che operano nel trasporto aereo non di linea e nel lavoro aereo, ha regolamentato in modo più dettagliato lo sciopero virtuale, specificamente per il servizio di elisoccorso, con l'obiettivo di tutelare la vita e la salute<sup>232</sup>.

Diversi autori in dottrina vedono positivamente questa modalità di sciopero, ritenendo che sposterebbe concretamente il danno causato dallo sciopero, evitando che ricada sugli utenti, ovvero soggetti terzi estranei al conflitto, e indirizzandolo invece verso la controparte datrice di lavoro. In questo modo, verrebbero tutelati sia gli interessi dei lavoratori nel loro diritto a scioperare, sia quelli degli utenti nel poter fruire del servizio<sup>233</sup>.

Altri commentatori, invece, si oppongono a questa visione, mettendo in evidenza principalmente l'interesse dell'impresa in contrapposizione ai danni causati all'utenza: questi ultimi verrebbero risolti penalizzando l'azienda, anziché affrontare il problema attraverso una limitazione più efficace del diritto di sciopero. In altri termini, essa è propugnatrice di una sbilanciata asimmetria tra sindacato-sciopero da un lato e impresa-economia-società dall'altro: il diritto di sciopero non può sottrarsi alla necessità di un effettivo contemperamento con altri diritti fondamentali, e in particolare con la libertà d'iniziativa, la quale va intesa come esercizio di attività<sup>234</sup>.

---

<sup>230</sup> Biagi M., *Sciopero virtuale: ipotesi difficile ma non impossibile*, cit.

<sup>231</sup> Nella relazione sull'attività della Commissione relativa al periodo 1° maggio 1998 – 30 aprile 1999 si fa riferimento allo sciopero virtuale come soluzione alla problematica attuazione del diritto di sciopero per i controllori di volo. Soluzione che è poi stata recepita nell'accordo Enav del 16 aprile 1999 che impegna le parti a discutere “forme di agitazione alternative allo sciopero”.

<sup>232</sup> Pilati A., *Il conflitto collettivo nei servizi essenziali*, in Zoli F. (a cura di), *I. Le fonti. Il diritto sindacale*, in Carinci F. (a cura di), *Commentario di Diritto del lavoro*, UTET, Torino, 2007, p. 605.

<sup>233</sup> Cfr. Ichino P., *A cosa serve il sindacato*, Mondadori, Milano, 2005, p. 215 ss.; Prosperetti, *Lo sciopero virtuale*, in *MGL*, 2000, I, p. 329 s.; Biagi M., *Sciopero virtuale: ipotesi difficile ma non impossibile*, cit.

<sup>234</sup> Inglese I., *Non mitizziamo lo sciopero virtuale*, in *MGL*, 2000, n. 8-9, p. 843.

Dal punto di vista giuridico, è una questione dibattuta se lo sciopero virtuale possa essere considerato un vero e proprio sciopero, con conseguente estensione della tutela costituzionale. Alcuni sostengono che, nonostante l'evoluzione della definizione di sciopero, passata da una visione aprioristica a una concezione sociologica, per cui è sciopero ciò che viene comunemente inteso nella prassi sociale, lo sciopero virtuale non rientri comunque nella protezione offerta dall'art. 40 della Costituzione, perché non rientra ancora nel bagaglio delle ordinarie forme di lotta utilizzabili dalle organizzazioni sindacali<sup>235</sup>.

Inoltre, poiché lo sciopero, per sua natura, comporta un conflitto tra le parti e gli interessi che esse rappresentano, è difficile considerare lo sciopero virtuale, che invece si basa su un accordo tra le parti per garantire la continuazione della prestazione lavorativa e destinare, in tutto o in parte, i ricavi aziendali, come parte della tradizionale nozione di sciopero<sup>236</sup>. È stato fatto notare, sul punto, che se lo sciopero virtuale non fosse caratterizzato dall'astensione dal lavoro, non si potrebbe correttamente parlare di “sciopero”, secondo il modello costituzionale proprio del nostro ordinamento<sup>237</sup>.

Di conseguenza, emergono vari problemi sul piano pratico: si osserva infatti che non esiste una base giuridica su cui fondare la sospensione della retribuzione e la destinazione dei fondi a scopi di beneficenza o di pubblica utilità<sup>238</sup>, infatti nel caso dello sciopero virtuale, la prestazione lavorativa viene comunque svolta; pertanto, la retribuzione sarà corrisposta al lavoratore, ma sarà successivamente ridotta delle trattenute fiscali e contributive previste dalla normativa vigente<sup>239</sup>.

Pertanto, sarà necessaria una manifestazione esplicita della volontà da parte dei lavoratori che aderiscono allo sciopero virtuale<sup>240</sup>, poiché una disposizione che imponga vere e proprie prestazioni patrimoniali a carico di ciascun individuo, in

---

<sup>235</sup> Gianfrancesco E., *Rilievi costituzionalistici in tema di “sciopero virtuale”*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, CEDAM, Padova, 2005, p. 819 ss.

<sup>236</sup> Ivi, p. 820.

<sup>237</sup> Cfr. Gianfrancesco E., *Rilievi costituzionalistici in tema di “sciopero virtuale”*, cit., p. 821 s.; Viceconte M., *Democrazia sindacale e profili comparativi. Sciopero: le nuove tendenze. Il c.d. sciopero virtuale*, in *LPO*, 2004, n. 8-9, p. 1306 ss.

<sup>238</sup> *Ibidem*.

<sup>239</sup> *Ibidem*.

<sup>240</sup> Inglese I., *Non mitizziamo lo sciopero virtuale*, cit., p. 843; Pilati A., *Il conflitto collettivo nei servizi essenziali*, cit., p. 332.

maniera autoritativa, può essere realizzata solo attraverso l’attuazione della riserva di legge prevista dall’art. 23 della Costituzione<sup>241</sup>.

Anche dal punto di vista imprenditoriale sorgono gli stessi problemi relativi alla necessità di una previsione legislativa che giustifichi l’allocazione di una parte del reddito d’impresa a scopi di pubblica utilità. Inoltre, è importante considerare l’effettiva capacità delle aziende di sostenere gli oneri derivanti dallo sciopero virtuale, poiché in alcuni casi potrebbe essere “facilmente compromessa la capacità di continuare l’attività imprenditoriale e ottenere un profitto”, contravvenendo così alla libertà economica tutelata dall’art. 41 della Costituzione<sup>242</sup>. Dunque, anche dal punto di vista datoriale è indispensabile che ogni singola impresa aderisca, in quanto non sono sufficienti gli accordi collettivi, giacché non si potrebbe parlare di vincolatività nemmeno per chi aderisse al sindacato firmatario di tali accordi<sup>243</sup>.

---

<sup>241</sup> Gianfrancesco E., *Rilievi costituzionalistici in tema di “sciopero virtuale”*, cit., p. 822.

<sup>242</sup> *Ivi*, p. 823; Inglese I., *Non mitizziamo lo sciopero virtuale*, cit., p. 843.

<sup>243</sup> Testa G., *Art.40 della Costituzione e sciopero virtuale*, cit., p. 2035; Gianfrancesco E., *Rilievi costituzionalistici in tema di “sciopero virtuale”*, cit., p. 823.

## CAPITOLO III: IL DIRITTO DI SCIOPERO NELL'ORDINAMENTO INGLESE: UNO SGUARDO COMPARATO.

### **1. La concezione dello sciopero e i suoi limiti correlati.**

Il diritto di sciopero, come inteso in Italia, non esiste nel Regno Unito<sup>244</sup>. La Corte d'appello, nel celebre caso *Metrobus*, non ha ritenuto necessario ribadire che il diritto di sciopero è, nella pratica, solo una figura giuridica, una sorta di “metafora legale”<sup>245</sup>. In una decisione successiva dello stesso giudice, si è chiarito che lo sciopero, qualunque ne sia la motivazione, costituisce di solito una violazione del contratto di lavoro da parte dei lavoratori coinvolti, e che il sindacato che incoraggia tale interruzione del contratto può essere ritenuto responsabile<sup>246</sup>.

Questa responsabilità deriva dal fatto che, nel sistema giuridico del *common law*, le azioni sindacali possono essere contrastate con un’ingiunzione del tribunale, ottenuta dal datore di lavoro tramite ricorso. Inoltre, il datore di lavoro può chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalle perdite subite a causa di tale interruzione<sup>247</sup>. Tali ostacoli giuridici sono emersi come risposta alle azioni sindacali già nel XIX secolo, in un periodo storico in cui i tribunali crearono nuove basi di responsabilità civile per limitare l’efficacia delle azioni sindacali, a seguito dell’abrogazione della responsabilità penale e delle relative sanzioni da parte del Parlamento<sup>248</sup>.

Un caso emblematico di questo periodo è il caso *Taff Vale Railway*, che è spesso considerato il responsabile della formazione del Partito Laburista. I sindacati, infatti, si mobilitarono per annullare una sentenza che stabiliva la responsabilità di un sindacato per i danni causati a un datore di lavoro a seguito di uno sciopero<sup>249</sup>. Questa decisione ha avuto un impatto significativo sul movimento sindacale e ha portato all’introduzione del *Trade Disputes Act* del 1906, che ha fornito una forma

---

<sup>244</sup> Cfr. Ewing K., *The Right to Strike*, Clarendon, Oxford, 1991; Id., *United Kingdom*, International Centre for Trade Union Rights, disponibile in *cgil.it*, p. 2; Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, in *Revue De Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2024, n. 1, p. 262.

<sup>245</sup> Cfr. Dukes R., *The Right to Strike under UK Law: Not Much More than a Slogan?* (nota a *Metrobus v. Unite the Union* [2009] EWCA Civ 829), in *ILJ*, 2010, n. 1, p. 82 ss.

<sup>246</sup> Cfr. *British Airways Plc v Unite the Union* (2010); R (on the application of UNISON) v Lord Chancellor (2017).

<sup>247</sup> Cfr. Ewing K., *The Right to Strike*, cit.; Id., *United Kingdom*, cit., p. 2.

<sup>248</sup> *Ibidem*.

<sup>249</sup> Cfr. McCord N., *Taff Vale Revisited*, in *History*, 1993, p. 243 ss.

di immunità legale per le azioni sindacali intraprese in previsione o promozione di una vertenza sindacale<sup>250</sup>.

In altre parole, anziché riconoscere un vero e proprio diritto di scioperare ai sindacati e ai loro membri, la legge del 1906 ha introdotto una sorta di immunità per i sindacati e i loro dirigenti per determinati atti che altrimenti sarebbero considerati illegittimi, come ad esempio l'incitamento a violare i contratti di lavoro, a condizione che tali azioni fossero intraprese in previsione o promozione di una vertenza sindacale, secondo quanto definito dalla stessa legge. Inoltre, il legislatore ha garantito una protezione quasi totale per i sindacati stessi, impedendo che un datore di lavoro potesse citarli in giudizio per il risarcimento dei danni subiti durante una controversia, a meno che le azioni del sindacato non avessero superato i limiti dell'immunità, cioè non rientrando nel contesto di una “vertente sindacale” come previsto dalla legge<sup>251</sup>.

Oggi, il quadro normativo in merito alla protezione della libertà di sciopero non è cambiato molto, e continua a basarsi sui meccanismi delle immunità piuttosto che riconoscere un vero e proprio diritto. La disciplina attuale è stata introdotta nel 1974 da un governo laburista, ed è stata successivamente modificata, in modo spesso sfavorevole per i sindacati: prima dal governo di Margaret Thatcher, successivamente la legge è stata poi consolidata nel *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* del 1992, che è stato successivamente modificato nel 1993 e, in misura minore, nel 1999 e nel 2004<sup>252</sup>.

Nonostante le varie riforme intervenute nel corso del tempo, la legge continua a riconoscere una limitata immunità per i sindacati riguardo agli atti compiuti in previsione o in promozione di una controversia sindacale. Sul punto, la nozione di “controversia sindacale” è stata modificata e ristretta nel tempo, ora coprendo solo le dispute che coinvolgono direttamente lavoratori e datori di lavoro<sup>253</sup>. La recente giurisprudenza ha dimostrato che l'immunità non si estende oltre questo ambito, come nel caso in cui il sindacato abbia intrapreso azioni contro una *holding* aziendale, responsabile solo indirettamente dei contratti di lavoro<sup>254</sup>.

---

<sup>250</sup> Cfr. Clynes J. R., *Memoirs*, Hutchinson, Londra, 1937.

<sup>251</sup> Cfr. Ewing K., *The Right to Strike*, cit.

<sup>252</sup> Ewing K., *United Kingdom*, cit., p. 3.

<sup>253</sup> *Ibidem*.

<sup>254</sup> Cfr. National Union of Journalists v. Newsquest Media Group Ltd (2017).

Nel corso degli anni, la legislazione ha progressivamente ridotto l'ambito di protezione per alcune forme di azione precedentemente coperte, come l'azione secondaria o di solidarietà, subordinandole a obblighi procedurali precisi. Tali obblighi includono l'obbligo di condurre una votazione segreta tra i lavoratori che desiderano aderire all'azione sindacale, e l'obbligo di informare preventivamente il datore di lavoro in merito all'intenzione di intraprendere un'azione sindacale. I sindacati sono infatti obbligati a informare il datore di lavoro almeno sette giorni prima di iniziare il voto, a fornire una copia della scheda elettorale almeno tre giorni prima della votazione, a comunicare i risultati della votazione non appena possibile, e a notificare l'intenzione di scioperare almeno sette giorni prima dell'inizio dell'azione, specificando se si tratterà di uno sciopero continuo o discontinuo<sup>255</sup>. Questi obblighi proceduralmente rigidi hanno portato a difficoltà per i sindacati nell'organizzare azioni efficaci, costringendo i lavoratori e le organizzazioni sindacali a navigare un complesso sistema giuridico per evitare sanzioni o azioni legali da parte dei datori di lavoro.

Negli ultimi due anni, il governo britannico ha cercato di regolamentare ulteriormente l'azione sindacale, in seguito all'aumento del numero di scioperi organizzati per protestare contro l'aumento del costo della vita e di fronte ai tentativi di riforma nei settori delle poste e dei trasporti. Il numero di giorni non lavorati a causa di scioperi è uno dei più alti dal 1989<sup>256</sup>.

Il governo ha risposto cercando di limitare i disagi per la popolazione, poiché la maggior parte degli scioperi si è verificata in settori pubblici quali la sanità e l'istruzione e nei trasporti, specialmente su rotaia. Ciò ha portato a una serie di interventi legislativi in materia di sciopero che, come anzidetto, nel Regno Unito è già fortemente limitato<sup>257</sup>.

Come già ampiamente evidenziato, il Regno Unito non dispone di un diritto di sciopero riconosciuto a livello costituzionale e nessuna legge stabilisce che i lavoratori e i sindacati abbiano il diritto di smettere di lavorare. Tuttavia, l'ordinamento britannico prevede una protezione su due livelli se lo sciopero è

---

<sup>255</sup> Ewing K, *United Kingdom*, cit., p. 3.

<sup>256</sup> Secondo l'autorevole tabloid *The Guardian*, *Number of days lost to strikes is highest since the Thatcher era*, 14 febbraio 2023.

<sup>257</sup> Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, in *Revue De Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, cit., p. 262.

legale. A livello individuale, il non lavorare, pur essendo considerato, come accennato, una violazione del contratto di lavoro, non consente di licenziare ingiustificatamente i lavoratori che partecipano a uno sciopero per un periodo di 12 settimane<sup>258</sup>.

A livello sindacale, l'organizzazione di uno sciopero è considerata un reato di incitamento alla violazione del contratto, ma la legge protegge i sindacati contro le azioni legali intentate dai datori di lavoro per ottenere danni legati ai costi finanziari dello sciopero. Queste due protezioni si applicano solo se lo sciopero è legale, il che dipende da una serie di condizioni stabilite dalle leggi e sviluppate nella giurisprudenza. Innanzitutto, lo sciopero deve essere organizzato nell'ambito di una controversia professionale<sup>259</sup>.

In altre parole, solo alcuni argomenti elencati negli statuti (come le condizioni di impiego, la distribuzione del lavoro, ecc.) possono costituire una causa legale per lo sciopero<sup>260</sup>. Gli scioperi politici sono quindi vietati<sup>261</sup>.

Inoltre, come già rilevato, lo sciopero è protetto dalla legge solo se coinvolge i lavoratori e il loro datore di lavoro diretto: pertanto, qualsiasi azione sindacale di simpatia o solidarietà è vietata dalla legge britannica<sup>262</sup>.

Successivamente, i sindacati devono rispettare una serie di requisiti procedurali: organizzare un voto per far decidere i membri sullo sciopero e avvertire il datore di lavoro dell'organizzazione del voto e dello sciopero, quindi comunicargli il risultato del voto rispettando un determinato termine<sup>263</sup>. Il voto è soggetto a regole precise<sup>264</sup>, dunque non ci sono scioperi “a sorpresa”, poiché il datore di lavoro sa quando un sindacato indice il voto dei suoi membri e quando lo sciopero avrà luogo<sup>265</sup>.

La riforma del 2016 relativa ai sindacati ha ulteriormente rafforzato i requisiti procedurali del sistema di voto e di notifica: i sindacati devono garantire che

---

<sup>258</sup> Cfr. art. 238A, TULRCA 1992.

<sup>259</sup> Cfr. art. 219, TULRCA 1992.

<sup>260</sup> Cfr. art. 244, TULRCA 1992.

<sup>261</sup> Cfr. BBC c/ Hearn [1977] ICR 685 (CA).

<sup>262</sup> Cfr. s. 224, TULRCA 1992; National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v United Kingdom [2014] IRLR 467 (CEDU), in cui si era sostenuto che il divieto di azione secondaria violava l'art. 11 CEDU, senza successo.

<sup>263</sup> Cfr. ss 226-234, TULRCA 1992.

<sup>264</sup> Ad esempio, il voto deve avvenire per corrispondenza, i dettagli delle azioni e il calendario devono essere specificati, ecc.

<sup>265</sup> Il datore di lavoro deve essere informato almeno 14 giorni prima dell'inizio dello sciopero: cfr. art. 234, TULRCA 1992.

partecipi almeno il 50% dei loro membri al voto, altrimenti lo sciopero è considerato illegale. Inoltre, in alcuni settori considerati essenziali, come ad esempio la sanità o l'istruzione, è previsto una sorta di *quorum* minimo, pari al 40% dei membri del sindacato, che deve votare a favore dello sciopero, imponendo così una maggioranza qualificata per questi settori<sup>266</sup>. Di fronte a siffatto “inasprimento” delle regole affinché uno sciopero sia legale, taluni ritengono che il diritto di sciopero sia praticamente impossibile da esercitare<sup>267</sup>.

In questo contesto, il Regno Unito è stato considerato non rispettoso degli standard dell’OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e della Carta Sociale Europea (CSE). Ad esempio, nelle sue ultime conclusioni di marzo 2023, il Comitato Europeo dei Diritti Sociali ha rilevato che il Regno Unito non rispettava l’articolo 6.4 della CSE (sull’azione collettiva), osservando che «*l’obbligo di notificare al datore di lavoro l’organizzazione di un voto preliminare all’azione sindacale, oltre al preavviso di sciopero che deve essere emesso prima di intraprendere un’azione, è eccessivo*»<sup>268</sup>.

Tuttavia, ad eccezione della polizia, degli agenti penitenziari e delle forze armate, gli altri settori sono sempre stati in grado di intraprendere azioni di sciopero, senza differenze rilevanti per il settore pubblico, salvo l’introduzione recente di una soglia più alta per poter organizzare un voto in alcuni servizi essenziali, in conformità con le disposizioni del *Trade Union Act* del 2016<sup>269</sup>.

Mentre le azioni sindacali sono aumentate negli ultimi due anni, in particolare nei servizi pubblici e nei cd. “servizi essenziali”, il governo ha introdotto un nuovo requisito di servizio minimo durante gli scioperi in questi settori, con la legge del 2023 relativa agli scioperi (livelli minimi di servizio), di cui si approfondirà *infra*.

---

<sup>266</sup> Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, in *Revue De Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, cit., p. 263.

<sup>267</sup> Cfr. Dukes R., Countouris N., *Pre-strikes ballot, Picketing and Protest: Banning Industrial Action by the Back Door*, in *ILJ*, 2016, n. 3, p. 337.

<sup>268</sup> Cfr. Conclusions XXII-3 (2022), p. 23.

<sup>269</sup> Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, in *Revue De Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, cit., p. 263.

## 2. Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

In Italia, il diritto di sciopero non è regolamentato da una disciplina legislativa specifica, ad eccezione di alcune disposizioni contenute nel settore dei servizi pubblici essenziali, dove è presente una normativa particolarmente dettagliata e rigorosa. Questo settore si distingue per la sua regolamentazione mirata, che stabilisce le modalità e i limiti entro cui il diritto di sciopero può essere esercitato, cercando di bilanciare l'esigenza di tutelare i diritti dei lavoratori con quella di garantire il funzionamento di servizi di fondamentale importanza per la collettività. Nel caso del Regno Unito, la situazione è completamente diversa, in quanto non esiste una legge che regolamenti specificamente il diritto di sciopero nel settore pubblico<sup>270</sup>, e le norme generali preesistenti si applicano a tutte le categorie di lavoratori, indipendentemente dal fatto che prestino servizio nel pubblico o nel privato<sup>271</sup>.

Tuttavia, alcune disposizioni possono essere dedotte da altre leggi di carattere generale che trattano delle emergenze e delle misure straordinarie. Si pensi, per esempio, all'Emergency Power Act del 1920, sostituito nel 2004 dal *Civil Contingencies Act*, che conferisce al Governo il potere di adottare misure straordinarie in caso di dichiarazione dello stato di emergenza<sup>272</sup>. Tali misure possono includere il divieto o la limitazione di azioni sindacali, con il ricorso, se necessario, all'intervento delle forze di polizia e militari, quando la questione da tutelare ha una portata nazionale e urgente<sup>273</sup>.

In Gran Bretagna, i lavoratori del settore pubblico sono generalmente classificati come "servitori della Corona"<sup>274</sup>.

Questa categorizzazione implica che a questi lavoratori venga richiesto un elevato grado di lealtà verso lo Stato e la famiglia reale. Di conseguenza, vi sono restrizioni legali sull'adesione ai sindacati e sulla partecipazione a scioperi o altre forme di azioni collettive.

---

<sup>270</sup> Cfr. Orlandini G., *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d'integrazione europea: uno studio di diritto comparato e comunitario*, Giappichelli, Torino, 2003, p. 123; Novitz T., *Collective action in the United Kingdom*, in Ales E., Novitz T. (a cura di), *Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe. Striking the Balance*, Intersentia, Cambridge, 2010, p. 191 ss.

<sup>271</sup> Cfr. Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 127.

<sup>272</sup> *Ibidem*.

<sup>273</sup> *Ibidem*.

<sup>274</sup> Così Oates A., *UK, the right to strike in the public sector*, in *IUR*, 2019, n. 1, p. 3 ss.

Ad esempio, la Federazione di Polizia, che rappresenta gli agenti di polizia, non ha il diritto di indire uno sciopero<sup>275</sup>.

Inoltre, il diritto penale prevede ulteriori restrizioni per categorie specifiche di lavoratori, come i postini che ritardano intenzionalmente le consegne o i marittimi soggetti a vincoli di obbedienza. Anche gli agenti di polizia penitenziaria sono puniti severamente se indotti a scioperare<sup>276</sup>.

Come accennato, nel sistema giuridico inglese non esistono leggi specifiche che regolamentano il diritto di sciopero nei servizi pubblici, quindi si applicano le disposizioni generali. Tuttavia, è cruciale chiarire quali siano considerati “servizi essenziali”, al fine di comprendere le implicazioni pratiche del diritto di sciopero in questi ambiti.

Il *Trade Union Act* del 2016 ha introdotto un’ulteriore distinzione, creando una categoria di cd. *important public services*, ossia quei servizi pubblici che richiedono procedure aggiuntive affinché uno sciopero possa essere considerato legittimo. Tra questi servizi essenziali troviamo: la sanità, l’istruzione dei minori, i servizi antincendio, i trasporti pubblici, la sicurezza delle frontiere e la gestione degli impianti nucleari<sup>277</sup>.

Il medesimo provvedimento legislativo in commento ha anche introdotto significative modifiche in merito ai requisiti procedurali che i sindacati devono seguire prima di avviare uno sciopero. Questi requisiti sono anche dettagliati nel Codice di Condotta Industriale.

Le principali innovazioni, rispetto alla legislazione precedente per il settore privato, riguardano, come si è visto, le soglie di partecipazione al voto: uno sciopero sarà considerato legittimo solo se otterrà il sostegno di almeno il 40% dei lavoratori, e affinché possa essere convocato, è necessario che il quorum di partecipazione sia pari al 50% dei lavoratori aventi diritto al voto<sup>278</sup>.

Va sottolineato che, a differenza dell’Italia, l’ordinamento giuridico inglese non prevede un servizio minimo garantito dalla legge. In altre parole, non esiste un

---

<sup>275</sup> Cfr. Baker A., Smith I., *Employment Law*, Oxford University Press, 2013.

<sup>276</sup> Cfr. *Criminal Justice and Public Order Act*, 1994, s. 127; *Postal Service Act*, 2000, s. 83; *Police Act* 1995, ss. 64, 91.

<sup>277</sup> Cfr. art. 1, *Trade Union Act* (2016).

<sup>278</sup> Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, in *Revue De Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, cit., p. 263.

obbligo legislativo di garantire una continuità nei servizi durante uno sciopero, e quindi le prestazioni minime devono essere concordate a livello di accordo collettivo tra le parti<sup>279</sup>. Questo implica che ogni settore e ogni specifico servizio può negoziare separatamente le modalità di prestazione del lavoro durante lo sciopero, senza che vi sia un obbligo imposto dalla legge centrale di mantenere una certa soglia di servizio minimo.

Nel corso della storia, il numero degli scioperi attuati nel settore pubblico, è stato esiguo e ciò dimostra la generale tendenza ad evitare lo svolgimento delle azioni sindacali, lasciandosi preferire soluzioni di tipo negoziale tra le organizzazioni dei lavoratori e i datori di lavoro. Pertanto, è nell'intenzione delle parti sociali favorire il dialogo al fine di evitare il ricorso alle forme di autotutela.

## **2.1 I diritti di azione dell'utente.**

Come si è appena visto, il diritto di sciopero non è riconosciuto nemmeno nel settore pubblico. Sono state tuttavia previste dal legislatore inglese delle ipotesi di intervento pubblico che, come già accennato, consente al governo di adottare una vasta gamma di misure atte ad arginare gli effetti più dirompenti dello sciopero sulla collettività. Ciò previa dichiarazione dello stato di emergenza: tuttavia, dal Secondo Dopoguerra in avanti detta dichiarazione è stata proclamata solo dodici volte, l'ultima risalente a oltre cinquant'anni fa<sup>280</sup>.

Vieppiù che, come già ricordato, è prevista anche la possibilità di ricorrere ai militari sulla base di una delibera del Consiglio per la difesa, qualora si versi in presenza di un urgente lavoro di importanza nazionale. Eppure, non solo i governi dal 1979 ad oggi non hanno fatto ricorso allo stato di emergenza, ma neppure i militari sono stati utilizzati granché rispetto al passato<sup>281</sup>.

Tutto ciò è il risultato, probabilmente del controllo del conflitto operato anche nei servizi pubblici essenziali, attraverso l'indebolimento del sindacato e la liberalizzazione dei pubblici servizi, fattori che, a loro volta, hanno determinato un

---

<sup>279</sup> Countouris N., *Minimum Service Levels During Strikes and the Misuse of Comparative Law*, 2023, n. 1, p. 20 ss.

<sup>280</sup> Cfr. Deakin S., Morris G., *Labour Law*, Hart Publishing Ltd, Oxford, 2009, p. 1118.

<sup>281</sup> Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, cit., p. 127.

indebolimento della capacità organizzativa del sindacato, a causa della soggezione ai vincoli del mercato<sup>282</sup>.

Nondimeno, è interessante rilevare che, nello specifico settore in commento, è previsto il cd. *citizen's right of action*, un diritto di azione del cittadino, nelle sue vesti di consumatore, nel conflitto sindacale. Per esercitare tale diritto, è sufficiente prospettare il pericolo di una diminuzione dell'efficienza del servizio attraverso il ricorso all'Autorità giudiziaria che, qualora ritenga il ricorso fondato, è tenuta a emettere un'ordinanza con la quale impone al sindacato, ovvero a chiunque sia l'organizzatore dello sciopero, di adottare le misure necessarie per evitare che venga posta in essere ovvero prosegua l'azione collettiva<sup>283</sup>.

Al fine di sostenere tale possibilità, era stato istituito un apposito organismo, la cd. *Commission for Protection Against Industrial Action*, che avrebbe sostenuto il cittadino che manifestava l'intenzione di agire in giudizio contro un sindacato, promotore di uno sciopero in grado di danneggiare l'efficienza del servizio reso<sup>284</sup>. Tale organismo è stato eliminato dal governo Blair, non tanto per motivi politico-ideologici<sup>285</sup>, quanto per ragioni pragmatiche, atteso che, nel corso del tempo, non era stato mai attivato ovvero utilizzato da nessuno. Tale rilievo certifica il fallimento del diritto d'azione del cittadino-consumatore, un istituto che ha avuto scarsissimo successo anche in ragione del fatto che, come già accennato, nel corso del tempo il numero degli scioperi è andato diminuendo a causa delle restrizioni sempre maggiori imposte dalle riforme operate dal legislatore inglese nel corso degli ultimi decenni. Anzi, a ben vedere, secondo certa dottrina proprio la complessità della disciplina è stato un fattore determinante per lo scarso successo dell'istituto, perché non è facile per un comune cittadino, con poche o nulle competenze giuridiche, stabilire se uno sciopero sia illegittimo o meno<sup>286</sup>. Se a ciò si aggiunge anche la considerazione per cui, come avviene un po' dappertutto, Italia inclusa, i sindacati spesso "siglano" delle campagne di alleanza con i cittadini-consumatori<sup>287</sup>, si

---

<sup>282</sup> *Ibidem*.

<sup>283</sup> Cfr. s. 235A, TULRCA 1992.

<sup>284</sup> Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, cit., p. 128.

<sup>285</sup> Il governo Blair era un governo formato da esponenti del partito laburista inglese, notoriamente e tradizionalmente a favore dei sindacati e della lotta di classe operaia.

<sup>286</sup> Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, cit., p. 128.

<sup>287</sup> Orlandini G., *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d'integrazione europea: uno studio di diritto comparato e comunitario*, cit., p. 171 ss.

comprendono ancor più agevolmente le ragioni della parabola evolutiva negativa del diritto di azione dei cittadini inglesi.

### **3. Lo sciopero come *tort* e come inadempimento contrattuale (libro magnani p. 121-126 e tesi GRILLO p. 136-147)**

Come largamente ricordato, nell'ordinamento inglese lo sciopero non è contemplato come diritto, ma, al contrario, è considerato come un vero e proprio inadempimento contrattuale. L'evoluzione legislativa inglese ha fatto sì, peraltro, che lo sciopero non fosse (più) punito penalmente: per tutti questi motivi, si parla di “libertà di sciopero” e non di “diritto allo sciopero”<sup>288</sup>.

Del resto, nel sistema inglese i sindacati non hanno mai realmente reclamato un diritto allo sciopero, se si guarda alla loro condotta di preferire un sistema di relazioni industriali improntato alla libera dialettica tra le parti<sup>289</sup>. In tale ottica, come si è visto, alla presenza di determinati fattori il sindacato gode di una immunità legale grazie alla quale riesce a sottrarsi alla responsabilità per *tort*, tipica dei sistemi di *common law*, che si configurerebbe in conseguenza dell'azione collettiva<sup>290</sup>.

Infatti, il sindacato che proclama uno sciopero, in base ai principi imperanti negli ordinamenti di *common law*, incorre in una responsabilità per *economic torts*<sup>291</sup>. In generale, l'istituto del *tort* non è di facile definizione<sup>292</sup>: taluni lo inquadrano come una forma di responsabilità extracontrattuale per aver danneggiato un terzo (il datore di lavoro) inducendo i lavoratori a risultare inadempienti rispetto ai propri obblighi contrattuali<sup>293</sup>. Di conseguenza, è stato affermato che il *tort* principale che

---

<sup>288</sup> Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, cit., p. 121.

<sup>289</sup> Come si è già avuto ampiamente modo di rammentare, tali condotte hanno influenzato l'operato del legislatore che ha previsto meccanismi di immunità specifici a partire dal *Trade Disputes Act* del 1906.

<sup>290</sup> Cfr. Lorber P., Novitz T., *Industrial Relations Law in the UK*, Intersentia, Cambridge, 2012, p. 3.

<sup>291</sup> Cfr. Weir T., *Economic Torts*, Clarendon Press Publication, Oxford, 1997; Carty H., *An Analysis of the Economic Torts*, Oxford University Press, 2010, p. 30 ss.

<sup>292</sup> Ne traccia l'evoluzione Gordley J., “Common law” v. “civil law”. *Una distinzione che va scomparendo?* in Cendon P. (a cura di), *Scritti in onore di Rodolfo Sacco. La comparazione giuridica alle soglie del 3° millennio*, tomo I, Giuffrè Editore, Milano, 1994, p. 561 ss.

<sup>293</sup> Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, cit., p. 121.

viene in questione nel caso di uno sciopero è quello dell’induzione, dell’istigazione all’inadempimento contrattuale (cd. *inducing breach of contract*)<sup>294</sup>.

Tale *tort* può avere due forme: diretta e indiretta. La prima si verifica allorquando un soggetto induce intenzionalmente un altro a non eseguire le proprie prestazioni contrattuali nei confronti del datore di lavoro; la seconda si configura quando, a causa di uno sciopero, il datore di lavoro viene meno ai propri obblighi contrattuali nei confronti di un ulteriore soggetto terzo<sup>295</sup>.

Proporzionalmente, anche il lavoratore scioperante è responsabile per inadempimento contrattuale (cd. *breach of contract*). Siffatta conclusione rafforza il tradizionale principio dei sistemi di *common law* in forza del quale il lavoratore si espone a una responsabilità contrattuale, che potrebbe fondare una legittima pretesa di risarcimento del danno da parte del datore di lavoro, che vanta altresì l’ulteriore arma del licenziamento nei confronti del medesimo lavoratore<sup>296</sup>.

Tale possibilità è stata più volte censurata dai Comitati dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), che hanno evidenziato violazioni delle Convenzioni nn. 87/1948 e 98/1949<sup>297</sup> in occasione delle denunce dell’imponente repressione degli scioperi dei minatori a metà degli anni Ottanta del secolo scorso orchestrata dal governo Thatcher<sup>298</sup>.

Tuttavia, ci vollero circa quindici anni quando, nel 1999, il sistema cambiò grazie all’approvazione dell’*Employment Relations Act*, che ha esplicitamente escluso la cd. *fairness* del licenziamento se questo è fondato unicamente ovvero principalmente sull’adesione e sulla partecipazione del lavoratore a uno sciopero ufficiale. Di conseguenza, sostenere che nell’ordinamento britannico non esiste un diritto allo sciopero è affermazione certamente vera, ma che necessita di una

---

<sup>294</sup> Deakin S., Morris G., *Labour Law*, cit., p. 1027 ss.

<sup>295</sup> Orlandini G., *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d’integrazione europea: uno studio di diritto comparato e comunitario*, cit., p. 138 ss.; Lorber P., Novitz T., *Industrial Relations Law in the UK*, cit., p. 113 ss.

<sup>296</sup> Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, cit., p. 122.

<sup>297</sup> Orlandini G., *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d’integrazione europea: uno studio di diritto comparato e comunitario*, cit., p. 132 ss.

<sup>298</sup> Lo sciopero dei minatori britannici iniziò nel marzo del 1984, a seguito dell’annuncio dato dal governo Thatcher circa la chiusura della miniera di carbone situata a Cortonwood, la prima di una serie di chiusure di siti estrattivi che avrebbe comportato la perdita di circa ventimila posti di lavoro. Lo sciopero ha coinvolto circa centosessantacinquemila lavoratori ed è stato proclamato dall’Unione Nazionale dei Minatori per una durata complessiva di 51 settimane, allorquando il congresso sindacale votò la ripresa del lavoro prevista per il marzo 1985: cfr. Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, cit., p. 122.

relativizzazione, se è vero come è vero che il licenziamento motivato sulla base dell'adesione allo sciopero è illegittimo<sup>299</sup>. Peraltro, taluni hanno affermato che la novella apportata dall'*Employment Relations Act* rappresenti più che altro una "concessione" che il legislatore inglese ha dovuto prevedere, in ragione delle enormi pressioni della comunità internazionale simbolicamente individuate nelle summenzionate censure dell'OIL per violazione degli *standard internazionali*, piuttosto che una vera manifestazione di volontà dell'ordinamento di ribaltare la tradizionale prospettiva governativa che vede nello sciopero esclusivamente una fonte di conflitti nell'ambito delle relazioni industriali<sup>300</sup>.

A ben vedere, la tutela accordata al lavoratore è decisamente debole, soprattutto se comparata a quella prevista nell'ordinamento italiano. È vero che l'ordinamento inglese prevede l'illegittimità del licenziamento se disposto nei confronti di un lavoratore scioperante, ma deve trattarsi di uno sciopero ufficiale e protetto<sup>301</sup>; inoltre, l'onere della prova della predetta illegittimità resta in capo al lavoratore, ma soprattutto, trascorso il cd. "periodo protetto"<sup>302</sup>, il licenziamento così comminato non è più *unfair*<sup>303</sup>.

Per quanto concerne i sindacati, come accennato, in base al *common law* essi possono essere ritenuti responsabili del *tort of inducing breach of contract* (istigazione all'inadempimento). Per dar luogo a responsabilità, tuttavia, la condotta deve essere stata posta in essere con l'intenzione di determinare la rottura del vincolo contrattuale. Altri tipi di *tort* sono *conspiracy*, *intimidation* e *interference*<sup>304</sup>.

I sindacati sono protetti dall'immunità, e quindi non sono responsabili nei confronti del datore di lavoro, a condizione che lo sciopero risponda a determinate caratteristiche<sup>305</sup> e abbia il supporto della maggioranza dei lavoratori votanti<sup>306</sup>.

---

<sup>299</sup> Cfr. Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, cit., p. 122.

<sup>300</sup> *Ivi*, p. 123.

<sup>301</sup> Cfr. s. 238A, TULRCA 1992.

<sup>302</sup> Pari alle dodici settimane successive allo sciopero: cfr. s. 238A, comma 7b, TULRCA 1992.

<sup>303</sup> Orlandini G., *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d'integrazione europea: uno studio di diritto comparato e comunitario*, cit., p. 133 ss.

<sup>304</sup> Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, cit., p. 123.

<sup>305</sup> Cfr. s. 219, TULRCA 1992.

<sup>306</sup> Cfr. s. 226, TULRCA 1992.

Nel sistema inglese, infatti, come già ricordato, con il Trade Union Act del 1984 è stato introdotto un istituto (cd. *pre-strike ballot*) diretto a verificare la volontà dei lavoratori in ordine ad uno sciopero che il proprio sindacato intende proclamare<sup>307</sup>. Il diritto di voto nel *pre-strike ballot* è riconosciuto a tutti gli iscritti che il sindacato intende coinvolgere nell'azione sindacale<sup>308</sup>. In altri termini, il sindacato deve tenere presente tutti i lavoratori che è prevedibile possano partecipare all'azione sindacale: ciò lascia ampi margini di discrezionalità all'Autorità giudiziaria nella valutazione del rispetto dell'obbligo di procedere alla votazione<sup>309</sup>.

L'introduzione del *pre-strike ballot*, cioè di questa votazione obbligatoria che preceda l'azione, è stata presentata come necessaria<sup>310</sup> per rispondere ad una esigenza di democrazia interna al sindacato, diminuendo così la probabilità di condotte "irresponsabili"<sup>311</sup>.

Tuttavia, le regole previste per il voto sono così minuziose e complesse che è comune, in dottrina, la valutazione che sia difficile per un sindacato organizzare uno sciopero rispettando tutte le prescrizioni di legge<sup>312</sup>. In primo luogo, vi sono previsioni relative al processo di ballottaggio in sé; in secondo luogo, vi sono regole che impongono di dare certe informazioni ai datori di lavoro (e, in taluni casi, ai lavoratori) circa il processo di ballottaggio<sup>313</sup>.

Il principio di fondo è che l'azione collettiva deve essere approvata dalla maggioranza dei lavoratori appartenenti alla *bargaining unit* o comunque al gruppo dei lavoratori che dovrebbe scioperare secondo l'indicazione del sindacato, attraverso un'apposita votazione<sup>314</sup>. La votazione avviene tramite servizio postale:

---

<sup>307</sup> Un istituto analogo a quello di cui si discute da tempo in Italia, almeno nel caso di sciopero nei servizi pubblici essenziali, ossia il referendum preventivo dei lavoratori: per approfondimenti sul punto, si veda il contributo di Frosini T. E., Magnani M. (a cura di), *Diritto di sciopero e assetto costituzionale*, Giuffrè Editore, Milano, 2010.

<sup>308</sup> Cfr. s. 227, TULRCA 1992.

<sup>309</sup> Così Orlandini G., *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d'integrazione europea: uno studio di diritto comparato e comunitario*, cit., p. 133 ss..

<sup>310</sup> *Ivi*, p. 158.

<sup>311</sup> *Ibidem*.

<sup>312</sup> Cfr. Deakin S., Morris G., *Labour Law*, cit., p. 38 ss..

<sup>313</sup> Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, cit., p. 124.

<sup>314</sup> Con il *Trade Union Act* del 2016 è stato introdotto un *quorum* di validità del 50% in virtù del quale, perché la consultazione sia valida, è necessario che partecipi al voto almeno la metà dei lavoratori interessati: cfr. Dukes R., Countours N., *Pre-Strike Ballots, Picketing and Protest: Banning Industrial Action by the Back Door?*, in *ILJ*, 2016, n. 3, p. 537; Ford M., Novitz T., *Legislating for Control: The Trade Union Act 2016*, in *ILJ*, 2016, n. 3, p. 277.

la scheda elettorale (*ballot paper*) è inviata al lavoratore che deve esprimere il proprio “sì” o il proprio “no” allo sciopero. Essa deve contenere l’avvertimento che, se il lavoratore prende parte allo sciopero, può essere considerato inadempiente ai suoi obblighi contrattuali; a questo avvertimento deve accompagnarsi la precisazione che, se egli viene licenziato per aver partecipato ad uno sciopero (ufficiale e immune), il licenziamento sarà automaticamente *unfair* se adottato nelle dodici settimane successive<sup>315</sup>.

È interessante sottolineare che la legge sancisce espressamente il diritto del lavoratore a che nessuno “interferisca” nel suo esercizio di voto, nemmeno il sindacato<sup>316</sup>. Infatti, le consultazioni devono avvenire in relazione ad ogni singola unità produttiva e devono essere precedute da una informazione resa dal sindacato promotore al datore di lavoro entro i sette giorni precedenti. Da ultimo, va osservato che lo sciopero deve essere indetto entro le quattro settimane successive alle consultazioni che diventano otto solo in presenza di un accordo con il datore di lavoro<sup>317</sup>.

Alcuni autori ritengono che le previsioni del Trade Union Act non abbiano inficiato la capacità di azione dei sindacati. Infatti, essi non hanno fatto pressioni affinché il governo, anche quando era formato da esponenti del partito laburista, abolisse il referendum preventivo, in quanto tale meccanismo, prescrivendo la necessaria consultazione dei lavoratori in ordine alla volontà di effettuare lo sciopero, rappresenta già un mezzo di pressione. In pratica, quindi, i *pre-strike ballots* hanno quasi la stessa forza deterrente di uno sciopero effettivo: se dal ballottaggio preventivo risulta che la maggioranza dei lavoratori intende aderire allo sciopero, il datore di lavoro ha più interesse a raggiungere un accordo con i lavoratori a votazione avvenuta, che non attendere la loro astensione collettiva dal lavoro<sup>318</sup>.

In tempi recenti si è discusso circa la possibilità che la previsione di simili limiti procedurali al diritto di sciopero rappresentasse una violazione all’art. 11 della

---

<sup>315</sup> Cfr. s. 229(4), TULRCA 1992.

<sup>316</sup> Cfr. s. 230(1), TULRCA 1992.

<sup>317</sup> Cfr. Orlandini G., *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d'integrazione europea: uno studio di diritto comparato e comunitario*, cit., p. 161; Hardy S., Butler M., *Labour Law in Great Britain*, Wolters Kluwer Law & Business, Kingston upon Thames, 2014, p. 301 ss.

<sup>318</sup> Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, cit., p. 125 s.

CEDU: la giurisprudenza inglese ha categoricamente negato tale violazione<sup>319</sup>, rilevando come la sola presenza di vincoli procedurali non possa essere ritenuta idonea a svuotare di sostanza il riconoscimento del diritto di sciopero<sup>320</sup>.

La Corte EDU, chiamata anch'essa a pronunciarsi sul punto, pur ricordando che da parte dei Comitati degli esperti OIL e del Comitato europeo dei diritti sociali, che presiede all'applicazione della Carta sociale europea, si è evidenziata l'eccessiva gravosità degli oneri procedurali previsti, non si è pronunciata nel merito<sup>321</sup>.

#### **4. Lo *Strikes (Minimum Service Levels) Act* del 2023.**

In termini storici, non c'è mai stata una netta separazione tra il settore pubblico e quello privato nel diritto collettivo del lavoro britannico. In questo senso, lo sviluppo storico della legislazione inglese è stato piuttosto diverso rispetto alla traiettoria seguita da molti paesi europei, dove i dipendenti pubblici e privati erano soggetti a regimi giuridici distinti. A parte specifiche proibizioni, come nel caso degli agenti di polizia e dei militari, non esiste un corpo normativo distinto di rigide regole legali. Queste differenze storiche profondamente radicate sono rilevanti per quanto riguarda il trasferimento delle norme giuridiche da altre culture giuridiche dove la distinzione pubblico/privato è un fattore più significativo nell'evoluzione delle leggi sindacali<sup>322</sup>.

Una nuova legge in materia di sciopero dei servizi pubblici essenziali, lo *Strikes (Minimum Service Levels) Act*, è stata adottata nel Regno Unito all'inizio del 2023 e rappresenta una notevole deviazione da questo approccio britannico di lunga data. Questo provvedimento normativo ha sostituito il più specifico *Transport (Minimum Services Level) Bill*, che si concentrava sul trasporto e delegava la definizione dei livelli minimi di servizio alla negoziazione collettiva tra datori di lavoro e sindacati, e qualsiasi controversia sarebbe stata risolta da un organismo indipendente, il

---

<sup>319</sup> Cfr. *Metrobus v. Unite the Union*, in *IRLR*, 2009, p. 851; *RMT v. Serco*, in *IRLR*, 2011, p. 399.

<sup>320</sup> Cfr. *Novitz T., Collective action in the United Kingdom*, cit., p. 178 ss.

<sup>321</sup> La Corte, nel caso concreto, ha ritenuto inammissibile il ricorso: cfr. Corte EDU, 8 aprile 2014, *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers c. Regno Unito*, ricorso n. 31045/10.

<sup>322</sup> Cfr. *Bogg A., The Right to Strike, Minimum Service Levels, and European Values*, 5 aprile 2023, in <https://ssrn.com/abstract=4410323>, p. 34.

*Central Arbitration Committee*<sup>323</sup>. Il progetto di legge ha attraversato un lungo processo legislativo e ha incontrato serie resistenze all'interno della Camera dei Lord, per poi essere infine adottato il 20 luglio 2023<sup>324</sup>. Lo *Strikes (Minimum Service Levels) Act 2023* modifica la legge del 1992 sulle relazioni tra i sindacati e i lavoratori introducendo nuove disposizioni (234B-234G).

La legge è sostanzialmente breve e necessita di essere integrata da atti di diritto derivato<sup>325</sup>. Concretamente, devono essere garantiti livelli minimi di servizio in caso di sciopero nei seguenti sei settori: sanità, istruzione (comprese le università), incendi e soccorso, trasporti, sicurezza delle frontiere e impianti nucleari. È stato sostenuto che l'ambito di applicazione della legge sia troppo ampio e potrebbe violare l'articolo 11 della CEDU, poiché questi settori non si limitano ai servizi essenziali<sup>326</sup>.

I livelli di servizio minimo saranno determinati da misure regolamentari attuative, dopo un periodo di consultazione condotto dal governo, tenendo presente che il segretario di Stato proporrà un livello minimo per ciascun settore. Pertanto, questo livello di servizio minimo non sarà negoziato con i sindacati. Ciò potrebbe essere contrario alle raccomandazioni dell'OIL quando la legislazione impone livelli di servizio minimo<sup>327</sup>.

Al gennaio 2024, sono stati proposti livelli di servizio minimo in tre settori: le ambulanze, i controlli alle frontiere e i trasporti<sup>328</sup>, mentre il governo ha altresì avviato una consultazione sui livelli di servizio minimo nei restanti settori dell'istruzione, della sicurezza e della sanità<sup>329</sup>.

---

<sup>323</sup> *Ivi*, p. 34 s.

<sup>324</sup> Cfr. Institute of Employment Rights, *Government defeated in the Lords over Minimum Service Levels Bills amendments*, 27 aprile 2023, in <https://www.ier.org.uk/news/government-defeated-in-the-lords-over-minimum-service-levels-bill-amendments/>

<sup>325</sup> Alcuni di questi sono stati adottati nel dicembre 2023, ma non sono ancora stati pubblicati: cfr. Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, cit., p. 264.

<sup>326</sup> Così Novitz T., *Minimum service levels legislation: in conflict with strikers and with Europe*, in <https://ukandeu.ac.uk/minimum-service-levels-legislation-in-conflict-with-strikers-and-with-europe/>.

<sup>327</sup> *Ibidem*.

<sup>328</sup> Per le ferrovie, la soglia proposta è fissata al 40% del servizio normale; per i controlli alle frontiere, dovrebbe essere identica a quella di un giorno senza sciopero; per le ambulanze, si terrà conto del tipo di chiamate prioritarie a cui bisogna rispondere: cfr. Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, cit., p. 265.

<sup>329</sup> *Ibidem*.

Il primo punto interessante e di novità della recente legge è la facoltà riconosciuta in capo al datore di lavoro di imporre, o meno, un servizio minimo. Se decide di farlo, deve indicare chi deve lavorare e quali compiti devono essere svolti. La legge specifica che il datore di lavoro non può tener conto dell'appartenenza o meno a un sindacato, né della partecipazione ad attività sindacali, nella scelta delle persone che devono lavorare<sup>330</sup>.

Una volta annunciato lo sciopero, la legge impone al datore di lavoro di inviare un preavviso di lavoro al sindacato<sup>331</sup>. Al ricevimento, il sindacato potrà verificare se i lavoratori identificati sono membri del sindacato. Tuttavia, per rispettare le normative sulla protezione dei dati, oltre al sindacato, solo i lavoratori interessati dal preavviso di lavoro saranno informati dell'obbligo di lavorare<sup>332</sup>. I lavoratori scelti dovranno presentarsi al lavoro, altrimenti perderanno la protezione contro i licenziamenti ingiustificati<sup>333</sup>.

Prima di emettere gli ordini di lavoro, designando chi deve lavorare, il datore di lavoro deve consultare i sindacati e tenere in considerazione il loro parere<sup>334</sup>, pur non essendo previsto un obbligo di legge a raggiungere un accordo e la consultazione sarà breve: infatti, l'ordine di lavoro deve essere emesso 7 giorni prima dello sciopero e può essere modificato fino a 4 giorni prima dell'inizio dello sciopero<sup>335</sup>. Infatti, il sindacato deve informare il datore di lavoro sull'organizzazione di uno sciopero rispettando un preavviso di 14 giorni<sup>336</sup>.

I sindacati hanno poi l'obbligo di adottare misure ragionevoli per garantire che i loro membri rispettino l'avviso di lavoro<sup>337</sup>. Pertanto, è responsabilità del sindacato che ha promosso lo sciopero assicurarsi che alcuni dei suoi membri si presentino al lavoro. Se il sindacato non si impegna a garantire il rispetto dell'avviso di lavoro, l'azione sindacale potrebbe essere considerata illegale e i sindacati e i loro membri

---

<sup>330</sup> Cfr. s. 234C(6), TULRCA 1992.

<sup>331</sup> Cfr. s. 234C(1), TULRCA 1992.

<sup>332</sup> Cfr. s. 234D, TULRCA 1992.

<sup>333</sup> Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, cit., p. 265.

<sup>334</sup> Cfr. s. 234C(8), TULRCA 1992.

<sup>335</sup> Cfr. s. 234C(3) e (9), TULRCA 1992.

<sup>336</sup> Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, cit., p. 266.

<sup>337</sup> Cfr. s. 234E, TULRCA 1992.

potrebbero perdere la protezione legale<sup>338</sup>. La legge è stata inoltre integrata da un codice di prassi sulle misure ragionevoli, pubblicato nel dicembre 2023<sup>339</sup>.

Il *Trade Union Congress* (TUC), che raggruppa la maggior parte dei sindacati, ha lanciato una campagna per opporsi a tali cambiamenti apportati dalla riforma, che considera drastici giacché fino a 5 milioni di lavoratori verrebbero privati del loro diritto di difendere le proprie condizioni di lavoro. Si tratta, tra l'altro, anche della possibilità di introduzione di ricorsi basati sulla violazione delle norme britanniche o internazionali o anche dell'azionamento di meccanismi di tutela volti alla declaratoria di non conformità alla legge<sup>340</sup>.

Il movimento sindacale ha ottenuto una vittoria nell'estate del 2023 quando ha contestato un'altra legge, la *Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations* che il governo aveva introdotto nel 2022, quale riforma della legge del 2003 relativo alle agenzie di lavoro e alle attività di collocamento (*Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003*)<sup>341</sup>. A seguito dell'impugnazione dei sindacati, tale legge è stata dichiarata illegale dalla Corte Suprema, poiché il governo non aveva seguito la procedura corretta e non aveva consultato le parti sociali e altre entità prima di modificare la legge<sup>342</sup>. Tuttavia, il governo sta ora tentando di reintrodurre una legge che consentirebbe l'uso di lavoratori temporanei per sostituire i lavoratori in sciopero, avviando una consultazione<sup>343</sup>, mostrando così la sua determinazione politica a limitare la possibilità per i lavoratori di partecipare ad azioni sindacali<sup>344</sup>. Il TUC

---

<sup>338</sup> Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, cit., p. 266.

<sup>339</sup> Il codice è disponibile al seguente link: <https://www.gov.uk/government/publications/reasonable-steps-to-be-taken-by-a-trade-union-code-of-practice/code-of-practice-issued-by-the-secretary-of-state-under-section-203-of-the-trade-union-and-labour-relations-consolidation-act-1992-on-reasonable-ste>.

<sup>340</sup> TUC, *Protecting the Right to Strike*, disponibile in <https://www.tuc.org.uk/protectrighttostrike>.

<sup>341</sup> Questa legge aveva eliminato il divieto per i lavoratori temporanei di sostituire i lavoratori in sciopero, al fine di limitare l'impatto degli scioperi, in particolare nel settore dei trasporti, nonostante l'opposizione dei sindacati, ma anche delle agenzie di lavoro temporaneo e dei datori di lavoro: cfr. Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, cit., p. 266.

<sup>342</sup> Cfr. *R (on the application of ASLEF and others) v Secretary of State for Business and Trade* [2023] EWHC 1781.

<sup>343</sup> Cfr. Department for Business and Trade, *Hiring Agency Staff to cover industrial action*, 16 novembre 2023.

<sup>344</sup> Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, cit., p. 266.

ha già criticato questo approccio poiché il periodo di consultazione è più breve rispetto al solito<sup>345</sup>.

Sono state sollevate diverse questioni sulla conformità della nuova legge sui livelli di servizio minimo con le normative internazionali già richiamate<sup>346</sup>. Inoltre, nel suo rapporto di marzo 2023, il comitato misto per i diritti umani del Parlamento ha espresso preoccupazioni sulla compatibilità della legge con l'articolo 11 della CEDU<sup>347</sup>.

## **5. Brevi considerazioni sui profili comparativi del diritto allo sciopero.**

In Gran Bretagna, l'assenza di una Costituzione scritta, come quella alla base di molti sistemi giuridici tradizionalmente definiti di *civil law*, come in Italia, ha comportato lo sviluppo, non tanto del riconoscimento di un vero diritto di sciopero, quanto piuttosto dell'affermazione di una libertà negativa diffusa di scioperare<sup>348</sup>.

Come è noto, infatti, nei paesi di *common law*, ossia quelli basati sul diritto pronunciato dai tribunali attraverso le sentenze, è possibile riconoscere il livello di legalità prim'ancora di guardare anche alla legislazione parlamentare<sup>349</sup>.

Per questo motivo, nel sistema giuridico anglosassone, i tribunali hanno svolto un ruolo cruciale nel determinare i confini e i limiti dell'esercizio del diritto di sciopero.

Il *Trade Disputes Act* del 1906, come si è visto, rappresentò un importante punto di svolta, poiché pose le basi della libertà negativa di scioperare. Cionondimeno, non significava affatto che i sindacati e i lavoratori godessero di un vero e proprio diritto fondamentale di scioperare: la legge, infatti, prevedeva per i sindacati e i lavoratori delle immunità, senza le quali gli stessi avrebbero dovuto rispondere dei reati di

---

<sup>345</sup> Cfr. TUC, *Hiring agency staff to cover industrial action. Trade Union Congress response to government consultation*, 19 gennaio 2024, disponibile al link: <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/hiring-agency-staff-cover-industrial-action>.

<sup>346</sup> Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, cit., p. 267.

<sup>347</sup> Cfr. *Britain's Labour party would repeal strike laws in first 100 days in power*, 12 September 2023, disponibile al link: <https://www.reuters.com/world/uk/britains-labour-party-would-repeal-strike-laws-first-100-days-power-2023-09-12/>.

<sup>348</sup> Carollo L., Donà S., Filippi M., Rota A., Russo M., *Contractual Limits to the Right to Strike in the Era of Crisis. The Italian Case with some Comparative Reliefs (France and the U.K.)*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2015, n. 125, p. 18.

<sup>349</sup> Cfr. Carrozza P., Di Giovine A., Ferrari G. F., *Diritto costituzionale comparato*, Laterza, Bari, 2013, p. 74.

incitamento alla violazione del contratto, di molestie e danni nonché esporsi alla concreta scure del licenziamento.

Attraverso il sistema di immunità, qualsiasi atto compiuto durante l'annuncio o la promozione di una controversia lavorativa è coperto sia in termini di responsabilità penale che civile. Anche in assenza di una definizione legale di sciopero, la legge stabilisce che una controversia tra lavoratori e datori di lavoro dà immunità ai lavoratori, che altrimenti sarebbero soggetti a causa civile per danni.

Più ricca in tal senso appare l'*Employment Rights Act* del 1996. Questo atto menziona le definizioni di sciopero, incluse “la cessazione del lavoro da parte di un gruppo di lavoratori collettivamente” o “il rifiuto congiunto della maggior parte dei lavoratori di continuare a lavorare per il datore di lavoro in presenza di una controversia lavorativa<sup>350</sup>.

La Trade Union and Labour Relations Act, come successivamente modificata, prevede una serie di requisiti procedurali che devono essere rispettati prima dell'inizio dello sciopero, poiché le controversie industriali comportano alti costi e spesso risultano dannose per le aziende e per i lavoratori<sup>351</sup>. In Gran Bretagna, per questa ragione, la cultura della negoziazione è molto sviluppata<sup>352</sup>.

Vieppiù che il TULRCA prevede che, quando un contratto collettivo non contenga clausole sullo sciopero, queste formeranno parte del contratto di lavoro individuale a determinate condizioni che non possono essere contraddette dallo stesso contratto<sup>353</sup>.

In Italia, come noto, il riconoscimento del diritto di sciopero e la sua rilevanza come diritto costituzionale devono essere considerati il risultato di un lungo e difficile cammino. Questo percorso si è concretizzato solo con l'approvazione della Costituzione del 1948 che stabilisce che il diritto di sciopero si esercita nel rispetto

---

<sup>350</sup> Cfr. Barret D., Earl K., Lynch K., *The United Kingdom*, in Stewart A., Bell M. (a cura di), *The right to strike: a comparative prospective. A study of national law in six EU States*, IER, Liverpool, 2009, p. 92, disponibile in [www.ier.org.uk](http://www.ier.org.uk).

<sup>351</sup> Carollo L., Donà S., Filippi M., Rota A., Russo M., *Contractual Limits to the Right to Strike in the Era of Crisis. The Italian Case with some Comparative Reliefs (France and the U.K.)*, cit., p. 19.

<sup>352</sup> Si veda *supra* il discorso sul *pre-strike ballot*.

<sup>353</sup> Ci si riferisce alle seguenti: quando il contratto collettivo è stipulato da un sindacato indipendente e in forma scritta; quando il contratto collettivo stabilisce che la clausola di non sciopero può essere incorporata nei contratti di lavoro; quando è ragionevolmente accessibile durante l'orario di lavoro; quando il contratto del lavoratore la incorpora espressamente o implicitamente: cfr. Carollo L., Donà S., Filippi M., Rota A., Russo M., *Contractual Limits to the Right to Strike in the Era of Crisis. The Italian Case with some Comparative Reliefs (France and the U.K.)*, cit., p. 20.

delle leggi che lo regolano, che di fatto non esistono. In siffatto quadro giuridico frammentato, le decisioni della Corte di Cassazione e del Consiglio di Stato hanno colmato le lacune lasciate dal legislatore, sia per quanto riguarda l'ambito di applicazione che per la definizione dei limiti del diritto di sciopero. Tale contributo giurisprudenziale ha consentito di definire lo sciopero come un diritto individuale da esercitare necessariamente in forma collettiva<sup>354</sup>.

Infine, nel sistema italiano l'esercizio del diritto di sciopero è limitato principalmente da fonti legali, soprattutto nel settore pubblico<sup>355</sup>.

---

<sup>354</sup> Cfr. Jeammaud A., Pellissier J., Supiot A., *Drift du travail*, Dalloz, Parigi, 2008, p. 1406;

<sup>355</sup> Carollo L., Donà S., Filippi M., Rota A., Russo M., *Contractual Limits to the Right to Strike in the Era of Crisis. The Italian Case with some Comparative Reliefs (France and the U.K.)*, cit., p. 21.

## Conclusioni.

Il diritto di sciopero è una delle forme più significative di partecipazione dei lavoratori alla vita economica e sociale di un determinato Stato. L'evoluzione di tale istituto, sia in Italia che nel Regno Unito, è segnata da importanti trasformazioni politiche, culturali ed economiche che hanno riguardato proprio le rispettive società.

Come si è evinto nell'elaborato, il contesto italiano e inglese hanno due modelli profondamente differenti in ambito di tutela sindacale e diritto di sciopero, sia nei presupposti storici che nel contesto giuridico.

Nel Regno Unito, lo sciopero veniva inteso come una pratica spontanea, spesso illecita e osteggiata dai poteri pubblici. Solo in modo graduale, attraverso le pressioni sociali e politiche, si è arrivati a un sistema normativo che, ancora, non riconosce un vero e proprio “diritto” di sciopero, ma quantomeno prevede delle forme di immunità per chi lo esercita: in tal modo si è parlato, più che di diritto, di “libertà” di sciopero.

Si tratta, quindi, di una tolleranza condizionata, in cui l'interesse pubblico, soprattutto nell'ambito dei servizi essenziali, domina sulla libertà collettiva di astenersi dalle proprie mansioni. La normativa britannica, soprattutto quella più recente (2023), tende a limitare il potere contrattuale dei lavoratori, preferendo la composizione negoziale dei conflitti. Si scoraggia, pertanto, la conflittualità aperta. In Italia, invece, il diritto di sciopero è riconosciuto dalla Costituzione ed è inserito in un ambito di tutele ampie per il lavoro e l'organizzazione sindacale. Nonostante non vi sia una disciplina organica, la Corte costituzionale ha svolto un ruolo determinante così da attribuirgli una funzione non solo economica, ma anche politica e sociale. E l'attenzione sulle modalità di esercizio e sui limiti (ad esempio nello sciopero dei servizi essenziali) indica un tentativo di bilanciare l'interesse dei lavoratori con quello della collettività.

Quindi, nel Regno Unito vi è un modello di tipo contrattualistico e limitativo; lo sciopero è un'eccezione regolata e condizionata. In Italia l'istituto è garantista e costituzionalizzato; è un diritto fondamentale, anche se soggetto a regolamentazione.

Ad ogni modo entrambe le esperienze mettono in evidenza che il diritto di sciopero non è solo uno strumento di tutela lavorativa, ma anche un indice in cui viene il rilievo il rapporto tra Stato, cittadino e potere economico. Quindi è necessario coniugare la libertà di astenersi dal lavoro e la responsabilità collettiva, così da tutelare l'efficienza dei servizi e la giustizia sociale.

## Bibliografia.

Accornero A., *La parabola del sindacato*, Il Mulino, Bologna, 1991.

Aniballi V., *Diritti e libertà sindacali nell'ecosistema digitale*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2022.

Baker A., Smith I., *Employment Law*, Oxford University Press, 2013.

Ballestrero M. V., *A proposito della titolarità del diritto di sciopero*, in Aa. Vv., *Il contributo di Mario Rusciano all'evoluzione teorica del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013.

Ballestrero M. V., De Simone G., *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, Torino, 2022.

Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, Giappichelli Editore, Torino, 2023.

Barbera M., Perulli A. (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, CEDAM, Padova, 2014.

Barret D., Earl K., Lynch K., *The United Kingdom*, in Stewart A., Bell M. (a cura di), *The right to strike: a comparative prospective. A study of national law in six EU States*, IER, Liverpool, 2009.

Bavaro V., *Sul fondamento ideologico della libertà di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 2019, n. 3.

Bellocchi P., *La titolarità del diritto di sciopero negli studi recenti*, in *Lav. Dir.*, 1994, n. 1.

Biagi M., *Sciopero virtuale: ipotesi difficile ma non impossibile*, in *Sole 24 ore*, 1997.

Bianchi B., *Crescere in tempo di guerra. Il lavoro e la protesta dei ragazzi in Italia*, Cafoscarina, Venezia, 1995.

Biasi M., Falsone M., *Partecipazione e conflitto. I nessi e le finalità*, in Barbera M., Perulli A. (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, CEDAM, Padova, 2014.

Bogg A., *The right to strike, minimum service levels, and European values*, 5 aprile 2023.

Bogg A., *The Right to Strike, Minimum Service Levels, and European Values*, 5 aprile 2023.

Borgogelli F., *Consenso, dissenso, conflitto collettivo: quali prospettive per il diritto di sciopero*, in

Borzaga M., Salomone R., *L'offensiva contro il diritto di sciopero e il sistema di monitoraggio dell'Oil*, in *Lav. Dir.*, 2015, n. 3.

Burrows R. (a cura di), *Halsbury's Statutes of England Vol. 6*, 2nd Ed., Butterworth, Londra, 1948.

Calamandrei P., *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, in *Riv. giur. lav.*, 1952, I.

Campanella P., *Le modalità di attuazione e i limiti all'esercizio del diritto*, in Zoli C. (a cura di), *Diritto del lavoro – Vol. I: Le fonti. Il diritto sindacale*, UTET, Torino, 1998.

Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro, vol. 1: il diritto sindacale*, UTET, Torino, 2023.

Carinci F., *Il diritto di sciopero: la nouvelle vague all'assalto della titolarità individuale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, n. 123.

Carnelutti F., *Trattato di diritto penale*, Vol. II, Giuffrè Editore, Milano, 1972.

Carollo L., Donà S., Filippi M., Rota A., Russo M., *Contractual Limits to the Right to Strike in the Era of Crisis. The Italian Case with some Comparative Reliefs (France and the U.K.)*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2015, n. 125.

Carrozza P., Di Giovine A., Ferrari G. F., *Diritto costituzionale comparato*, Laterza, Bari, 2013.

Carty H., *An Analysis of the Economic Torts*, Oxford University Press, 2010.

Casale D., *Sciopero* (voce), in Lambertucci P. (a cura di), *Diritto del lavoro*, Giuffrè Editore, Milano, 2010.

Clynes J. R., *Memoirs*, Hutchinson, Londra, 1937.

Cocozza A., *La sfida della partecipazione. Relazioni industriali e gestione delle risorse umane nell'impresa*, Franco Angeli, Milano, 1996.

Colavitti G., *La libertà sindacale e il diritto di sciopero*, in Nania R., Ridola P. (a cura di), *I diritti costituzionali*, Giappichelli, Torino, 2006.

Commissione di garanzia, *Orientamenti interpretativi vol. I e II*, disponibile in *cgsse.it*.

Countouris N., *Minimum Service Levels During Strikes and the Misuse of Comparative Law*, 2023, n. 1.

D'Onghia M., *Il diritto di sciopero nell'interpretazione giurisprudenziale. Verso un arretramento della logica del conflitto?* In *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2019, n. 3.

D'Onghia M., *Il diritto di sciopero nell'interpretazione giurisprudenziale. Verso un arretramento della logica del conflitto?* In *Riv. giur. lav. prev. soc.*, 2019, n. 3.

De Nova G., Sacco R., *Obbligazioni e contratti*, in Id., *Trattato di diritto privato*, vol. 10, tomo 2, CEDAM, Padova, 2018.

Deakin S., Morris G., *Labour Law*, Hart Publishing Ltd, Oxford, 2009.

Del Conte M., *Guerra e sciopero politico fra libertà e diritto (nota a Cass., 21 agosto 2004, n. 16515)*, in *MGL*, 2004.

Del Punta R., *Lo sciopero*, in Carinci F. (a cura di), *Il lavoro subordinato*, in Bessone M (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Vol. XXIV, Giappichelli Editore, Torino, 2007.

Del Punta R., *Lo sciopero*, in Carinci F. (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Tomo I, *Il diritto sindacale*, in Bessone M. (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Giappichelli, Torino, 2007.

Dell'Olio M., Branca G., *L'organizzazione e l'azione sindacale*, Cedam, Padova, 1980;

Department for Business and Trade, *Hiring Agency Staff to cover industrial action*, 16 novembre 2023.

Di Majo A., *Tutela civile e diritto di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1980.

Dukes R., Countouris N., *Pre-strikes ballot, Picketing and Protest: Banning Industrial Action by the Back Door*, in *ILJ*, 2016, n. 3.

Dukes R., Countours N., *Pre-Strike Ballots, Picketing and Protest: Banning Industrial Action by the Back Door?* In *ILJ*, 2016, n. 3.

Dukes R., *The Right to Strike under UK Law: Not Much More than a Slogan?* (nota a Metrobus v. Unite The Union [2009] EWCA Civ 829), in *ILJ*, 2010, n. 1.

E. Soave, *L'industria tipografica in Piemonte: dall'inizio del XVIII secolo allo Statuto albertino*, Gribaudi, Torino, 1977.

Ewing K., *The effects in law of the T.U.C. Day of Action Express Newspapers Ltd. v. Keys [1980] I.R.L.R. 247 (Q.B.D.)*, in *ILJ*, 1980.

Ewing K., *The Right to Strike*, Clarendon, Oxford, 1991.

Ewing K., *United Kingdom*, International Centre for Trade Union Rights.

Ferrari P., *Remotizzazione del lavoro e nuove frontiere del conflitto collettivo*, in Martone M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, in *QADL*, 2020, n. 18.

Fiandaca G., Musco E., *Diritto penale. Parte speciale*, Giuffrè Editore, Milano, 2008.

Ford M., Novitz T., *Legislating for Control: The Trade Union Act 2016*, in *ILJ*, 2016, n. 3.

Frosini T. E., Magnani M. (a cura di), *Diritto di sciopero e assetto costituzionale*, Giuffrè Editore, Milano, 2010.

Gaeta L. (a cura di), *Prima di tutto il lavoro. La costruzione di un diritto all'Assemblea Costituente*, Ediesse Editore, Roma, 2014.

Gaeta L., *Lo sciopero come diritto*, in D'Antona M. (a cura di), *Letture di diritto sindacale*, Jovene, Napoli, 1990.

Galgano F., *Le obbligazioni in generale*, CEDAM, Padova, 2011.

Gernigon B., Odero A., Guido H., *ILO Principles Concerning the Right to Strike*, in *ILR*, 1998, n. 4.

Ghera E., *Titolarità del diritto di sciopero, tregua di pace sindacale (spunti critici e di metodo)*, in *Dir. lav. merc.*, 2012, n. 2.

Ghezzi G., Romagnoli U., *Il diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 2001.

Gianfrancesco E., *Rilievi costituzionalistici in tema di "sciopero virtuale"*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, CEDAM, Padova, 2005.

Giugni G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè Editore, Milano, 1960.

Giugni L., *Diritto sindacale*, Cacucci Editore, Bari, 2014.

Gobbi U., *Le società di mutuo soccorso*, Kessinger Publishing, Milano, 1909.

Gordley J., "Common law" v. "civil law". *Una distinzione che va scomparendo?* in Cendon P. (a cura di), *Scritti in onore di Rodolfo Sacco. La comparazione giuridica alle soglie del 3° millennio*, tomo I, Giuffrè Editore, Milano, 1994.

Gradilone A., *Storia del sindacalismo*, Giuffrè Editore, Milano, 1959.

Hardy S., Butler M., *Labour Law in Great Britain*, Wolters Kluwer Law & Business, Kingston upon Thames, 2014.

Holdsworth W. A., *Della giurisdizione dei magistrati ai sensi del Master and Servant Act 1867. La legge del padrone e del servo*, George Routledge and Sons, Londra, 1873.

Ichino P., *A cosa serve il sindacato*, Mondadori, Milano, 2005.

Inglese I., *Non mitizziamo lo sciopero virtuale*, in MGL, 2000, n. 8-9.

Institute of Employment Rights, *Government defeated in the Lords over Minimum Service Levels Bills amendments*, 27 aprile 2023.

Jeammaud A., Pellissier J., Supiot A., *Driot du travail*, Dalloz, Parigi, 2008.

La Tegola O., *Social media e conflitto: i nuovi strumenti dell'attività sindacale*, in *LLI*, 2019, n. 2.

Labriola A., *Riforma e rivoluzione sociale*, Società Editoriale Milanese, Milano, 1904.

Lambertucci P., *Sulla titolarità del diritto di sciopero e clausole di tregua sindacale: brevi note*, in *ADL*, 2015, n. 1.

Leone E., *Il sindacalismo*, Sandron, Milano, 1907.

Lorber P., Novitz T., *Industrial Relations Law in the UK*, Intersentia, Cambridge, 2012.

Lorber P., *Restrictions du droit de grève au Royaume-Uni*, in *Revue De Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2024, n. 1.

Magnani M., *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, Torino, 2020.

Maio V., *Sciopero e conflitto nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smartworkers*, in *federalismi.it*, 2022, n. 17.

McCord N., *Taff Vale Revisited*, in *History*, 1993.

McIlroy J., *Trade Unions in Britain today*, vol. II, Manchester-New York, 1995.

Mengoni L., *Gruppi organizzati e mediazione dei conflitti*, in Id., *Diritto e valori*, Il Mulino, Bologna, 2024.

Mengoni L., *Lo sciopero nel diritto civile*, in Zangari G. (a cura di), *Il diritto di sciopero*, Giuffrè Editore, Milano, 1964.

Mortati C., *Il lavoro nella Costituzione*, in *Dir. lav.*, 1954, I.

Nogler L., *La titolarità congiunta del diritto di sciopero*, in Corazza L., Romei R. (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, Bologna, 2014.

Novitz T., *Collective action in the United Kingdom*, in Ales E., Novitz T. (a cura di), *Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe. Striking the Balance*, Intersentia, Cambridge, 2010.

Novitz T., *International and European Protection of the Right to Strike*, Oxford, Oxford University Press, 2003.

Novitz T., *Minimum service levels legislation: in conflict with strikers and with Europe*.

Oates A., *UK, The right to strike in the public sector*, in *IUR*, 2019, n. 1.

Orlandini G., *Qualche contro-argomento alla tesi della titolarità collettiva del diritto di sciopero*, in Loffredo A. (a cura di), *La titolarità del diritto di sciopero*, Cacucci Editore, Bari, 2008.

Orlandini G., *Sciopero e servizi pubblici essenziali nel processo d'integrazione europea: uno studio di diritto comparato e comunitario*, Giappichelli, Torino, 2003.

Orth J. V., *Combination and conspiracy: a legal history of Trade Unionism, 1721-1906*, New York, Oxford University Press, 1991.

Pandey D., *An Analytical Study of the Role of Collective Bargaining and the Strike in Industrial Disputes in the United Kingdom*, in *JLB*, 2023, n.1.

Pera G., *Diritto del lavoro*, CEDAM, Padova, 1991.

Pera G., *Il diritto di sciopero*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I.

Persiani M., *Diritto sindacale*, CEDAM, Padova, 2014.

Persiani M., *Giuseppe Suppiej e i limiti dello sciopero*, in *ADL*, 2016, n. 6.

Pessi R., *Lezioni di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2018.

Pilati A., *Il conflitto collettivo nei servizi essenziali*, in Zoli F. (a cura di), *I. Le fonti. Il diritto sindacale*, in Carinci F. (a cura di), *Commentario di Diritto del lavoro*, UTET, Torino, 2007.

Pino G. (a cura di), *L'Assemblea costituente e il diritto di sciopero*, Giappichelli Editore, Torino, 2022.

Pino G., *Conflitto e autonomia collettiva. Contributo allo studio della regolamentazione contrattuale del diritto di sciopero*, Giappichelli, Torino, 2005.

Pino G., *Per una rilettura dei temi sulla titolarità del diritto di sciopero. La titolarità collettiva come presupposto del modello autoregolato*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 3.

Pino G., *Uno studio su Gino Giugni e il conflitto collettivo*, Giappichelli, Torino, 2014.

Pinto V., *Sciopero* (voce), in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, UTET, Torino, 1996.

Prosperetti G., *Lo sciopero virtuale*, in *MGL*, 2000, I.

Razzolini O., *Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi*, in *Politiche sociali*, 2021, n. 1.

Romei R., *Esiste davvero la titolarità collettiva del diritto di sciopero?* In Loffredo A. (a cura di), *La titolarità del diritto di sciopero*, Cacucci Editore, Bari, 2008.

Roppo V., *Trattato del contratto*, Giuffrè Editore, Milano, 2022,

Rota A., *Tecnologia e lotta sindacale: il netstrike*, in *LLI*, 2019, n. 2.

Rusciano M., *Diritto di sciopero e assetto costituzionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009.

Santoni F., *La libertà e il diritto di sciopero*, in Lunardon F. (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, vol. III in Persiani M., Carinci F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, CEDAM, Padova, 2011.

Santoni F., *Lezioni di diritto del lavoro. Le fonti, il sindacato, lo sciopero*, Vol. 1, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2001.

Santoro Passarelli F., *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Riv. it. sc. giur.*, 1949.

Santoro Passarelli F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1950.

Santoro Passarelli G., *Il diritto dei lavori e dell'occupazione*, Giappichelli, Torino, 2013.

Santucci R., *Titolarità del diritto di sciopero e rappresentanza sindacale: prime riflessioni su alcuni percorsi dottrinali*, in *Quaderni costituzionali*, 1990, n. 2.

Scanni I., *Clausola di pace sindacale atipica e titolarità del diritto di sciopero (nota a sentenza Tribunale di Siena, 27 ottobre 2008)*, in *RGL*, 2009, n. 4.

Scardaccione F. P., *Manuale di diritto penale. Parte speciale*, Giuffrè Editore, Milano, 2015.

Simi V., *Il diritto di sciopero*, Giuffrè Editore, Milano, 1956.

Testa G., *Art. 40 della Costituzione e sciopero virtuale*, in *LPO*, 1997, n. 11.

TUC, *Hiring agency staff to cover industrial action. Trade Union Congress response to government consultation*, 19 gennaio 2024.

Undy R., Fosh P., Morris H., Smith P., Martin R., *Managing the Unions. The Impact of legislation on Trade Unions' Behaviour*, Oxford, Clarendon Press, 1996.

Vallebona A., *Istituzioni di diritto del lavoro. Vol. I: Il diritto sindacale*, Giappichelli, Torino, 2025.

Venditti L., *Autotutela sindacale e dissenso*, Jovene, Napoli, 1999.

Viceconte M., *Democrazia sindacale e profili comparativi. Sciopero: le nuove tendenze. Il c.d. sciopero virtuale*, in *LPO*, 2004, n. 8-9.

Wedderburn B., *The Right to Strike: Is There a European Standard?* In Id., *Employment Rights in Britain and Europe*, Lawrence & Wishart, Londra, 1991.

Weeks B., Mellish M., Dickens L., Lloyd J., *Sindacato e relazioni industriali fra legge e contratto. Il caso inglese*, Officina Edizioni, Roma, 1978.

Weir T., *Economic Torts*, Clarendon Press Publication, Oxford, 1997.

Zangari G., *Contributo alla teoria del diritto di sciopero*, Giuffrè Editore, Milano, 1969.

Zoppoli A., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, Jovene, Napoli, 2006.

## **Giurisprudenza.**

BBC c/ Hearn [1977] ICR 685 (CA).

British Airways Plc v Unite the Union (2010); R (on the application of UNISON) v Lord Chancellor (2017).

Cass. 30 gennaio 1980, n. 711, in *Foro It.*, 1980, I.

Cass. civ., Sez. Lav., 22 febbraio 2022, n. 5848.

Cass. civ., Sez. Lav., 28 novembre 1997, n. 12042.

Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 3 dicembre 2015, n. 24653.

Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 30 gennaio 1980, n. 711, in *Giust. civ.*, 1980, I.

Cass. Civ., Sez. Lav., sentenza del 30 gennaio 1980, n. 711, in *Giur. it.*, 1980, n. 1.

Cass. Pen., 1° marzo 1979; Cass. Pen., 26 giugno 1979.

Cass., sentenza 23 novembre 2010, n. 23683.

Cass., sentenza 26 maggio 2001, n. 719.

Cass., sentenza del 16 settembre 2016, n. 18195, in *Leggi d'Italia*.

Cass., sentenza del 28 giugno 1976, n. 2480.

Cass., sentenza del 3 dicembre 2015, n. 24653.

Cass., sentenza del 30 ottobre 1995, n. 11352.

Cass., sentenza del 7 febbraio 1987, n. 1331, on *OGL*, 1987.

Cons. Stato, sentenza 19 ottobre 1994, n. 799.

Cons. Stato, Sez. III, sentenza del 22 aprile 2022, n. 3108.

Cons. Stato, Sez. III, sentenza del 6 novembre 2019, n. 7575.

Corte cost., sentenza 17 aprile 1969, n. 84.

Corte cost., sentenza 17 luglio 1975, n. 220.

Corte cost., sentenza 6 luglio 1970, n. 119.

Corte cost., sentenza 8 luglio 1957, n. 110.

Corte cost., sentenza del 14 gennaio 1974, n. 1.

Corte cost., sentenza del 17 marzo 1969, n. 31.

Corte cost., sentenza del 27 dicembre 1974, n. 290.

Corte cost., sentenza n. 123/1962.

Corte cost., sentenza n. 125/1980.

Corte cost., sentenza n. 165/1983.

Corte cost., sentenza n. 29/1960.

Corte di giustizia UE, causa C-341/05, *Laval*, sentenza 18 dicembre 2007.

Corte di giustizia UE, causa C-438/05, *Viking*, sentenza 11 dicembre 2007.

Corte EDU, 8 aprile 2014, National Union of Rail, Maritime and Transport Workers c. Regno Unito, ricorso n. 31045/10.

London Borough of Wandsworth v National Association of Schoolmasters/Union of Women Teachers, [1993], IRLR 344.

Mercury Communications Ltd v Scott-Garner.

Metrobus v. Unite the Union, in *IRLR*, 2009

National Union of Journalists v. Newsquest Media Group Ltd (2017).

National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v United Kingdom [2014] IRLR 467 (CEDU).

R (on the application of ASLEF and others) v Secretary of State for Business and Trade [2023] EWHC 1781.

RMT v. Serco, in *IRLR*, 2011.

Trib. Cagliari, 14 novembre 1994, in *GM*, 1995.

Trib. Milano, 29 febbraio 2008, in *LG*, 2008, p. 1066.

Trib. Mondovì, 11 ottobre 1979, in *Foro it.*, 1980, II.

Trib. Torino, 24 giugno 1981, in *Foro it.*, 1982, II.