

IL DIRITTO DI SCIOPERO: ANALISI DELLA GRANDE GERMANIA E DEI GIGANTI NORDICI ... E L' ITALIA?

di Delia Maria DE CARO*

Sommario: 1. Premessa. 2. Breve analisi del concetto di "sciopero". 3. Quadro generale: primi profili di comparazione.

1. Premessa

La presente trattazione nasce come una semplice risposta ad una esigenza che nel corso degli ultimi anni si è fatta sempre più insistente nel mondo delle relazioni industriali a fronte di una realtà sociale in continua evoluzione e dai risvolti pratici non sempre soddisfacenti; il riferimento è a quell'esigenza di considerare ed analizzare *funditus* quelle che sono le tematiche più scottanti nel panorama giuridico italiano (ed indubbiamente il diritto di sciopero ne rientra a pieno titolo) calandole però nel sistema "Europa".

Fondamentale risulta dunque la conoscenza di sistemi giuridici "diversi" dal nostro da cui senza dubbio non possiamo (e non dobbiamo!) prescindere e da cui avrem-

mo sicuramente tanto da imparare. Per tali semplici ragioni, il diritto di sciopero, oggetto del presente lavoro, verrà analizzato dapprima nei suoi elementi strutturali e nella sua natura giuridica evidenziando, all'uopo, i primi ed immediati profili di comparazione; successivamente (2° parte del lavoro) ci si addenterà nei sistemi dei singoli Paesi Europei presi in considerazione, con un occhio di riguardo per la Germania, per vedere come questi disciplinano lo sciopero, sottolineandone i punti di forza e di debolezza; infine (3° parte), si procederà a tirare le massime conclusive di questa analisi constatando qual è il ruolo rivestito da questo "diritto" (è veramente tale?), diritto così tanto anelato.¹

¹ Per i riferimenti generali sul concetto di sciopero e per i primi e sommari profili di comparazione, entrambi presenti nei primi 3 paragrafi: S. LEONARDI, *Il diritto di sciopero in*

* Avvocato.

2. Breve analisi sul concetto di "sciopero"

Lo sciopero, nella sua duplice accezione di "fatto storico" (Tatsache) e "fatto giuridico" (i.e. fattispecie giuridica - Tatbestand), è da sempre considerato una delle problematiche più ostili nel panorama giuridico delle relazioni industriali nel nostro Paese, ragion per cui merita di essere analizzato in un'ottica comparata.

Se questo è vero, è altresì vero che, ancor prima di addentrarsi in un'analisi trasversale del diritto di sciopero nei vari sistemi normativi europei per coglierne le dinamiche interne, è opportuno, se non d'obbligo, rispondere ad alcuni quesiti fondamentali, se pur ormai acquisiti: cos'è uno sciopero e quando, ma soprattutto perché, un ordinamento giuridico decide di prendere in considerazione lo sciopero quale fatto storico elevandolo nell'area del giuridicamente rilevante attraverso una precisa regolamentazione.

È noto che il concetto di sciopero evoca ex se il concetto di autonomia privata lato sensu intesa quale "facoltà di autoregolamentare i propri interessi": il nocciolo duro della questione - come è stato sottolineato da un'attenta dottrina - "è quello di analizzare il rapporto che sussiste tra autonomia privata ed ordinamento giuridico, nel senso di accertare come, quando e a quali condizioni è possibile "giuridicizzare" ossia considerare giuridicamente rilevante una data operazione presente nella realtà sociale"². In realtà, va sicuramente sottolineata la notoria circostanza per cui l'ordinamento giuridico al cospetto dell'autonomia privata non ha un ampio margine di azione ma bensì può solamente porre dei limiti esterni all'esercizio della stessa (contrarietà a norme imperative, ordine pubblico e buon costume). E' chiaro poi che nel pieno rispetto dei limiti suesposti, l'autonomia privata

ha piena facoltà di muoversi e manifestarsi, comportando de plano una serie di effetti diretti sul piano giuridico; l'ordinamento allora non farà altro che prenderne atto riconoscendone la piena efficacia giuridica ed apprestando garanzie di tutela³.

Tanto premesso, nel caso di specie, lo sciopero come fatto sociale è definito comunemente come "un'astensione collettiva dal lavoro posta in essere da una pluralità di lavoratori ed avente come obiettivo la realizzazione di un fine comune". Giuridicamente parlando, la qualificazione che qualsiasi ordinamento giuridico fa dello sciopero come fatto socialmente rilevante è di importanza prioritaria per comprendere tale fenomeno: libertà d'azione in senso lato (Handlungsfreiheit) o diritto soggettivo tout court? Ed ancora ... sussiste "eine Verbindung" ossia un legame che unisce la libertà di associazione (diritto di associarsi), diritto di negoziazione ed esercizio del diritto di sciopero?

La risposta a tale interrogativo esiste ed è univoca: nel sistema delle relazioni industriali, non esiste sciopero senza diritto di associarsi e diritto di negoziazione e, viceversa, non esiste diritto di negoziazione e di associazione senza diritto di sciopero. Il riscontro di tali affermazioni è di immediata percezione: posto che le dinamiche industriali sono caratterizzate intrinsecamente da uno squilibrio di potere a livello sociale e contrattuale (datore di lavoro/lavoratore) e posto che, a monte, nessun sindacato può considerarsi tale senza una sana azione contrattuale, è logico pensare, a contrario, che nessuna sana azione negoziale possa essere giuridicamente tale ed efficace senza possibilità di fare uso, in *extrema ratio*, di azioni di forza. Si badi bene però di non incorrere in un errore che potrebbe minare le fondamenta di tale ricostruzione: considerare infatti lo sciopero come libertà o diritto fondamentale potrebbe essere fuorviante se non se ne circoscrive l'esatta portata

una prospettiva comparata, in *Alternative per il socialismo - Europa*, n. 17/2011.

² Per i concetti generali su autonomia privata e ordinamento giuridico vd. F. GAZZONI, *Manuale di Diritto Privato*, Ed. scientifiche Italiane, 2009.

³ F. GAZZONI, *Manuale di Diritto Privato*, Ed. scientifiche Italiane, 2009.

concettuale. Infatti, dire che il diritto di sciopero è ammesso in un dato ordinamento giuridico non significa affatto attribuirgli un riconoscimento giuridico *tout court* e come tale illimitato (come detto sopra, sì all'autonomia ma "a determinate condizioni" che lo stesso ordinamento pone e che sono dirette a regolamentarne l'utilizzo): ed è quello che, come si vedrà, avviene un po' in tutti i Paesi presi in considerazione.

Delineando pertanto le condizioni così come sopra identificate, lo sciopero acquista rilevanza come fatto giuridico, diventando uno strumento indispensabile all'interno delle dinamiche sindacali.

3. Quadro generale: primi profili di comparazione

Delineati dunque i primi caratteri essenziali del concetto di sciopero, occorre procedere ad una breve disamina in chiave comparata sulle modalità di regolamentazione del diritto *de quo*, per poi passare ad un'analisi più dettagliata dei singoli ordinamenti giuridici presi in considerazione ed oggetto della seconda parte del presente lavoro. In particolare, qui si esamineranno sommariamente soltanto i due pilastri fondamentali che concorrono alla definizione, in positivo ed in negativo, del concetto di sciopero: riconoscimento giuridico che, dunque definisce in positivo lo sciopero giuridicamente rilevante, ed i suoi limiti - interni ed esterni - che delimitano in negativo quella stessa definizione e che sono prontamente disposti dai singoli ordinamenti.

Inoltre, si anticipa al lettore che in breve nel prossimo paragrafo verranno sin da ora esposti alcuni concetti di base dell'ordinamento tedesco in ordine al fenomeno dello sciopero; concetti utili per comprendere l'approccio innovativo e del tutto peculiare, tipico di questo Paese.

Ciò premesso, punto di partenza per tutti è il riconoscimento giuridico: a livello generale, paradigma normativo di riferimento è l'art. 28 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE, anche se poi tale riconoscimento presenta, in realtà, delle differenze di non

poco conto nei vari sistemi presi in considerazione, essendo calibrato sulla base di esigenze differenti (si spazia da un concetto di libertà ad un vero e proprio diritto) cui si affianca, quale logico corollario, una evidente molteplicità di fonti di regolamentazione; infatti, in determinati Paesi europei un ruolo rilevante, se non addirittura assoluto, viene svolto dalla Giurisprudenza: questo è un dato senz'altro innovativo dalle conseguenze pratiche dirompenti. Ancora, in Italia lo sciopero è tutelato a livello costituzionale con l'art. 40 Cost; lo stesso non può dirsi però per alcuni Paesi Nordici, in primis Germania, in cui il diritto di sciopero non viene disciplinato *apertis verbis* da alcuna norma costituzionale ma bensì viene desunto implicitamente dalla libertà di associazione (*Die Versammlungsfreiheit*), quest'ultima sì tutelata a livello costituzionale (emblematico l'art. 9 della *Grundgesetz tedesca*⁴, in particolare il comma 3, che verrà analizzato dettagliatamente nel proseguo della trattazione e che rimarca il ruolo chiave svolto dalle organizzazioni sindacali).

In questi Paesi (ma, in verità, anche in Italia, posto che il legislatore italiano non ha ancora regolamentato l'esercizio del diritto di sciopero attraverso la predisposizione di limiti interni) non vi sono leggi ordinarie (fanno eccezione i servizi pubblici essenziali) che, disciplinano l'esercizio di tale diritto: ecco, dunque, inserirsi il ruolo chiave (*key role*) svolto dalla fonte giurisprudenziale che in qualche modo cerca di sopperire ad un *vulnus* normativo andando

⁴ Art. 9 Grundgesetz: "Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.(2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

così ad identificare *stricto sensu* quelli che sono gli elementi costitutivi minimi di uno sciopero che possa definirsi almeno legittimo.

Va detto, peraltro, che attribuire un ruolo chiave, se non assoluto, ad una fonte giurisprudenziale comporta ineluttabilmente effetti giuridici sul piano pratico da non sottovalutare: è noto, infatti, che mancando una norma giuridica che qualifichi (rectius sanzioni) chiaramente il comportamento tenuto dal lavoratore in sciopero come inadempimento contrattuale, al massimo, si potrà parlare soltanto di una semplice interruzione temporanea delle prestazioni reciproche, oggetto del contratto di lavoro (prestazione lavorativa e, di conseguenza, retribuzione).

Sul piano degli effetti giuridici questo si traduce in comportamenti legittimi del lavoratore, come tali non *contra ius*: il lavoratore quindi non potrà essere né sostituito e né considerato responsabile per l'eventuale danno economico-patrimoniale lesivo della sfera giuridica del datore di lavoro (è dunque al più si avrà un danno "iure datum"): conseguenze queste tutt'altro che irrilevanti!

Occorre peraltro togliere nuovamente qualche dubbio che potrebbe fuorviare l'operatore del diritto: come si è detto precedentemente, considerare tale diritto alla stregua di un diritto costituzionale o di un diritto fondamentale o ancora una libertà, non implica automaticamente che esso sia di carattere assoluto o quanto meno illimitato. A tal proposito, strettamente connessa al riconoscimento giuridico e logicamente conseguente, concorrendo a delinearne - in negativo- l'esatta portata, è la problematica dei limiti interni/esterni posti all'esercizio del diritto di sciopero dai vari ordinamenti: da un'attenta lettura comparata, è emerso che, come si vedrà più dettagliatamente, ovunque vi sono dei limiti; limiti generalmente ammessi ed individuati (come è giusto che sia e non potrebbe essere diversamente!) sulla base di un giudizio di bilanciamento con altri diritti meritevoli di protezione. Così in Germania, determinati limiti vengono posti in ordine agli obiettivi,

vietando ad esempio lo sciopero politico e ritenendo meritevole di protezione lo sciopero che abbia come finalità una questione economico - contrattuale. Ad ogni regola la sua eccezione: l'Italia per esempio si muove in una direzione diametralmente opposta ammettendo invece lo sciopero politico. Ancora, proseguendo in tale direzione, lo sciopero di solidarietà, notoriamente definito come "lo sciopero svolto a sostegno della lotta intrapresa dai lavoratori di un'altra unità produttiva o di un altro settore", è in linea di massima ammesso nei vari Paesi a patto però che vengano rispettati alcuni parametri legali (è il caso della Svezia e del noto caso Laval⁵ che ha fatto scuola e che verrà approfondito in seguito).

Va detto peraltro che un ruolo particolarmente rilevante viene svolto dalla contrattazione collettiva in ordine alle modalità di esercizio del diritto *de quo*; più specificamente, in tale ambito, dominus indiscusso in Germania è la Tarifvertragsgesetz (TVG) che disciplina la contrattazione collettiva tout court e, tra gli altri punti oggetto di regolamentazione, sottolinea l'importanza dell'inserimento di clausole di tregua che sanciscono l'obbligo di pace nel corso delle trattative e che accompagnano in itinere tutta la procedura negoziale, la cui ratio è ineluttabilmente quella di limitare al massimo il ricorso ad azioni collettive e, viceversa, incentivare l'uso di azioni, per così dire, più "soft" (soft actions). Ancora, un limite di carattere generale per tutti gli ordinamenti attiene all'esclusione di alcune categorie dall'esercizio di tale diritto: ad esempio, per quanto qui interessa, in Germania gli alti funzionari pubblici ne sono esclusi, e per questo il Gigante del Nord ha ricevuto non poche critiche.

In realtà, si tratta di critiche che non tengono conto di un dato fondamentale, in quanto va precisato che in Germania vi è una distinzione netta a riguardo: funzionari e dipendenti pubblici sono due categorie

⁵ Sentenza della Corte di giustizia nella causa C-341/05 *Laval un Partneri Ltd / Svenska Byggnadsarbetareförbundet*.

professionali totalmente differenti; per i primi si ha a monte un rapporto di lavoro di diritto pubblico, si parla di esercizio di una funzione sovrana e dunque ne consegue un'esclusione totale dall'esercizio del diritto di sciopero; viceversa, per gli impiegati pubblici si ha a monte un rapporto di lavoro regolato da accordi collettivi iure privatorum e, pertanto, lo sciopero viene generalmente ammesso garantendo pur sempre, all'occorrenza, lo svolgimento dei servizi pubblici essenziali.

L'ultima postilla è un elemento peculiare di distinzione fra i diversi ordinamenti che è alla base di ogni diversità: "a chi spetta la titolarità giuridica di intraprendere azioni collettive"?. Si fronteggiano da tempo 2 sistemi, quello individualista e quello organico⁶. Il confine tra le due opzioni, apparentemente di facile identificazione, in realtà è piuttosto labile e fuorviante nonché dalle conseguenze, sul piano degli effetti giuridici, di non poco conto: è un diritto individuale esercitato collettivamente o diritto collettivo esercitato individualmente? Un esempio per tutti: nel nostro ordinamento, lo sciopero è un diritto individuale esercitato collettivamente; viceversa, nei Paesi scandinavi e in Germania lo sciopero è un diritto collettivo esercitato individualmente. In questa seconda ipotesi è evidente il ruolo cardine svolto dai sindacati (così fondamentale da essere enunciato a chiare lettere nel testo costituzionale tedesco - art. 9 Grundgesetz, comma 3) dato che l'organizzazione sindacale è direttamente responsabile dell'intera azione collettiva (fino al punto che in casi determinati il sindacato può arrivare a corrispondere parte della retribuzione persa dal lavoratore durante lo sciopero), e dunque (lo si vedrà nel proseguo della trattazione) chi protesta "fuori dal coro" pone in essere comportamenti ora sì considerati illegittimi e sanzionabili, nei casi più gravi, anche con un vero e proprio licenziamento.

⁶ B. VENEZIANI, *Stato e autonomia collettiva*, Cacucci, Bari, 1986.

Anticipazioni: prime nozioni cruciali nell'ordinamento tedesco in materia di sciopero

È peculiare rilevare, a livello generale, qual è la definizione del termine "sciopero" che normalmente viene data in Germania dagli operatori del diritto, fermo restando l'art. 9 GG che costituisce, per così dire, il fondamento normativo implicito del riconoscimento della "libertà di sciopero": "*Mit Streik ist gemeint, daß mehrere Arbeitnehmer gemeinsam die Erfüllung des Arbeitsvertrags verweigern, um den bestreikten Arbeitgeber oder einen Arbeitgeberverband zu Zugeständnissen zu bewegen*" ossia "lo sciopero sta a significare che più lavoratori insieme si rifiutano di adempiere alle prestazioni derivanti dal contratto di lavoro per spingere il datore di lavoro o un'associazione di datori di lavoro a fare delle concessioni".

Analizzando testualmente tale definizione, emerge chiaramente quali sono gli elementi costitutivi affinché nell'ordinamento tedesco uno sciopero entri nell'area del giuridicamente rilevante: innanzitutto, sembrerebbe essere richiesto un requisito soggettivo ossia "una pluralità di lavoratori", un requisito oggettivo "l'inadempimento contrattuale ossia un rifiuto di adempiere alle prestazioni lavorative", e un requisito teleologico ossia "azione diretta a spingere il datore di lavoro a fare concessioni".

La logica schiacciante di tale definizione generale in uso nella prassi tedesca, pur in assenza di una dato normativo certo, è evidente e ricavabile ragionando a contrario: solo in presenza di un contratto di lavoro a monte e solo a fronte di finalità ben precise da perseguire, si può parlare di sciopero legale. Così ad esempio uno "sciopero" di studenti o detenuti non è qualificabile come sciopero ai sensi del diritto del lavoro tedesco non essendovi a monte un contratto di lavoro e dunque delle prestazioni lavorative da non adempiere.

È logico pensare allora che, se questa è la definizione dello sciopero generalmente data nell'ordinamento tedesco, vi devono essere dei parametri precisi perché uno

sciopero sia legittimamente riconosciuto dall'ordinamento. Riallacciandoci dunque alla definizione generale, ed in particolare al requisito teleologico, emerge che lo sciopero in Germania viene riconosciuto solo come un mezzo per un fine ben preciso: dogma assoluto è che ci sia il massimo equilibrio durante le negoziazioni in sede di contrattazione collettiva e, dunque, lo sciopero va considerato come un mezzo per raggiungere eventualmente tale fine (*"Das Streiks vom Arbeitsrecht nur als Mittel zum Zweck eines „gleichgewichtigen“ Verhandeln bei Tarifverhandlungen anerkannt werden"*); va da se che gli scioperi sono sempre vietati in linea di principio se non vengono utilizzati come mezzo strettamente necessario per far rispettare contratti collettivi leciti e con condizioni lecite (*"besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass Streiks im Prinzip immer dann verboten sind, wenn sie nicht als notwendiges Mittel zur Erzwingung von -rechtlich zulässigen -Tarifverträgen eingesetzt werden"*). Ecco dunque delinearci i parametri legali che qualificano uno sciopero legittimo:

Lo sciopero deve essere sostenuto da un sindacato, cioè vi deve essere un'organizzazione sindacale che lo organizza e sostiene le richieste dei partecipanti; un sciopero che non rispetti tale requisito e non sia dunque supportato da alcuna organizzazione sindacale non è uno sciopero legalmente riconosciuto ma diversamente considerato come "sciopero selvaggio" e pertanto vietato (*"Der Streik ist von einer Gewerkschaft getragen, d.h. es gibt eine Gewerkschaft, die ihn organisiert und sich mit ihre Forderungen hinter die Streikenden stellt. Ein nicht gewerkschaftlich getragener Streik ist als „wilder Streik“ verboten"*);

L'organizzazione sindacale e gli scioperanti devono avere come obiettivo una quaestio della materia contrattuale che può essere oggetto di regolamentazione (*"Die Gewerkschaft und die Streikenden verfolgen ein tariflich regelbares Ziel"*). Ad esempio, non sono ammissibili scioperi finalizzati a fare pressioni sul Governo o sul Parlamento nella sua funzione legislativa; tali attacchi sono riconosciuti come rivolti agli avversari

politici, dunque non corretti e qualificabili come attacchi puramente politici vietati in Germania (*"...Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt, wenn z.B. Druck auf den Gesetzgeber oder die Regierung gemacht werden soll. Solche Streiks richten sich gegen den „falschen“ Gegner und sind als „politische“ Streiks in Deutschland verboten"*). Va da se, inoltre, che l'obiettivo perseguito dall'organizzazione sindacale e dagli scioperanti deve essere anche consentito dagli accordi di settore (*"Das von der Gewerkschaft und den Streikenden verfolgte -tariflich regelbare- Ziel muss auch tarifrechtlich zulässig sein"*).

Il ricorso al conflitto può essere messo in atto dopo la scadenza dell'obbligo di pace e dunque nel pieno rispetto della clausole di tregua che ogni contratto collettivo prevede.

Ancora, lo sciopero deve essere considerato l'*extrema ratio*, ossia non vi può essere uno sciopero legittimo senza precedenti negoziati e senza prima aver espletato azioni minori. In Germania è controverso, dunque, se gli scioperi di avvertimento siano legittimi; la giurisprudenza tende generalmente ad ammetterli. (*"Der Streik muss das letzte Mittel sein, d.h. es darf kein Streik ohne vorherige Verhandlungen „vom Zaun gebrochen“ werden. Ob damit auch verhandlungsbegleitende Warnstreiks generell verboten sind, ist umstritten. Die Rechtsprechung hält Warnstreiks im allgemeinen für rechtens"*).

Infine, lo sciopero deve sempre rispettare il requisito della "proporzionalità" (*"Der Streik muss schließlich „verhältnismäßig“ sein."*)

Proseguendo nell'analisi del diritto di sciopero visto dal lato dei lavoratori, e' d'obbligo chiedersi quali siano le conseguenze pratiche derivanti dalla partecipazione ad uno sciopero legittimo nell'ordinamento tedesco.

È evidente che la minaccia di un avvertimento o un licenziamento a fronte dell'esercizio di un diritto di sciopero risulta essere fuori da ogni logica; viceversa i lavoratori in sciopero perdono il diritto alla retribuzione

per tutta la durata dello sciopero e non sono tenuti a risarcire l'eventuale danno economico patito dal datore di lavoro, sempre e solo se lo sciopero rispetta i parametri di legittimità.

Queste sono le prime ed immediate conseguenze, ma è particolarmente rilevante verificare anche cosa accade in caso di annuncio di disoccupazione concomitante o meno allo sciopero: questione peculiare affrontata e risolta direttamente dal Codice Sociale tedesco -§ 160 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) che sarà approfondita, tra le altre, nella seconda parte del presente lavoro.

Si passa ora ad analizzare sommariamente (ma anche questo aspetto verrà ulteriormente approfondito), cambiando decisamente prospettiva, quali sono le azioni che ha a disposizione il datore di lavoro a fronte di uno sciopero. Può il datore di lavoro inviare lettere di avvertimento o procedere con un licenziamento? Si dice comunemente che sulla base della definizione di cui sopra, si potrebbe pensare che tali reazioni siano pienamente legittime e giustificate posto che vi è stato un rifiuto di adempiere alla prestazione lavorativa e non essendovi né ragioni di malattia o ferie et similia.

In generale "un rifiuto del lavoro" potrebbe portare pertanto ad un avvertimento o appunto ad un licenziamento nei casi più gravi" ("*... Es liegt ja kein Fall von Krankheit, Urlaub. Und eine "Arbeitsverweigerung" kann im allgemeinen eine Abmahnung oder in gravierenden Fällen sogar eine fristlose Kündigung nach sich ziehen*").

A fronte di tali possibili conseguenze, si è visto come i lavoratori siano tutelati in toto nella misura in cui pongano in essere uno sciopero legittimo; questa giustificazio-

ne della "libertà" di sciopero (in Germania è una vera e propria Freiheit/libertà) riconosciuta indirettamente da una norma base della Costituzione (art. 9 GG che da rilevanza al ruolo chiave svolto dalle organizzazioni sindacali) comporta ex se anche una limitazione di tale diritto, che in realtà si rivela poi nei fatti un vantaggio assoluto: ossia che lo stesso, in primis deve essere, come si è visto, sostenuto da un sindacato, deve dare un contributo positivo per il sindacato stesso nella contrattazione collettiva ed essere utile e sensato in tale contesto ("*Diese Begründung der Streikfreiheit begründet von vornherein auch eine Begrenzung dieses Rechts: Jeder legale Streik muss von einer Gewerkschaft getragen und einen positiven Beitrag zur gewerkschaftlicher Tarifpolitik leisten, d.h. in diesem Rahmen sinnvoll sein*").⁷

Questo è quanto emerge nitidamente da una prima analisi in chiave comparata e dai primi concetti basilari presenti nell'ordinamento tedesco: a parere di chi scrive, già si profilano differenze sostanziali sul piano pratico particolarmente rilevanti e palesemente percepibili. Per avere maggiore riscontro di quanto affermato, nella seconda parte della presente trattazione ci si adatterà all'interno dei singoli ordinamenti giuridici presi in considerazione in tema di diritto di sciopero ... le sorprese di certo non mancheranno!

⁷ Per i riferimenti generali in lingua tedesca del paragrafo 4 sul concetto di sciopero in Germania - Streik und Streikrecht - "Informationen zum Thema Streik und Streikrecht" von Rechtsanwalt Dr. Martin Hensche, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Abstract

Il diritto di sciopero rappresenta una delle tematiche più “scottanti” nel panorama delle relazioni industriali, ragion per cui merita di essere analizzato in un’ottica comparata. È proprio dai primi profili di comparazione che emerge l’“identikit” di un diritto generalmente ammesso, riconosciuto e disciplinato a vario titolo, dove un ruolo chiave è svolto da fonti di matrice giurisprudenziale ... in primis la Germania e i Giganti del Nord. Ma è davvero un diritto così tutelato oggi giorno? In Germania probabilmente è così ... L’obiettivo del presente lavoro si propone semplicemente di rispondere a tale interrogativo tramite gli elementi di comparazione.

The right to strike is one of the most “burning topics” in the world of the industrial relations, so it deserves to be analyzed in a comparative perspective. The first elements of comparison show a peculiar “identikit”: it is a right recognized, admitted, regulated and protected one way or another, even if a key role is played by the jurisprudence First of all the Germany and the Nordic Giants. Is it really a right nowadays protected so much? In Germany may be ... The aim of this article is just to answer that question with comparative elements.