

Indice

pag.

1.

***Il rapporto individuale di lavoro e il contratto collettivo
nella normativa precedente al codice, nel codice civile del 1942
e nella disciplina successiva***

Parte I

1.	Il codice civile e la sua impronta liberale	2
2.	L'origine contrattuale del rapporto di lavoro	3
3.	L'estensione della tutela al lavoro manuale	3
4.	L'impresa fordista medio grande è il referente socioeconomico	4
5.	La subordinazione del codice civile rispecchia la definizione di Paolo Greco	4
6.	L'apporto di Carnelutti	6
7.	La modernità dell'art. 2087 c.c.	8
8.	La parità delle parti del rapporto di lavoro nella sistematica del codice civile	8
9.	I poteri dell'imprenditore già previsti dal codice civile sono limitati dallo Statuto dei lavoratori	9
10.	L'art. 2113 c.c.	10
11.	L'art. 2112 c.c. nella sua formulazione originaria	11
12.	La legge n. 1369 del 1960 che vieta l'appalto di mano d'opera e la legge n. 230 del 1962 sul contratto a termine	11
13.	Il contratto d'opera è un contratto ad esecuzione istantanea o prolungata diversamente da altri contratti di lavoro autonomo come il contratto di agenzia e il mandato a tempo e dal contratto di lavoro subordinato che sono contratti di durata	13
14.	Le collaborazioni continuative e coordinate dell'art. 409 n. 3 c.p.c.	14
15.	Il potere unilaterale di coordinamento del committente: una costruzione della dottrina, normato dalla disciplina del lavoro a progetto	14
16.	Le collaborazioni organizzate dal committente previste dall'art. 2 comma 1 del d.lgs n. 81 del 2015: norma antifraudolenta o identificativa di una nuova fattispecie?	15

	<i>pag.</i>
17. La Corte di Cassazione 24 gennaio 2020 n. 1663 e il successivo ampliamento dell'ambito di applicazione dell'art. 2 comma 1 d.lgs. n. 81 del 2015 anche ai lavoratori autonomi deboli	17
18. Esigenza di individuare una fattispecie diversa dal lavoro coordinato che tuteli effettivamente il lavoro autonomo continuativo contrattualmente debole o economicamente dipendente e non incentivi forme di falso lavoro autonomo	19
19. Questo compito spetta al legislatore come è avvenuto per il contratto a termine, per il lavoro somministrato, per il part time, per il contratto intermittente, per il lavoro a chiamata, per le varie forme di apprendistato e anche per il lavoro a progetto, spesso utilizzato in modo fraudolento	20
20. Gli artt. 35 e 36 della Costituzione e la contrattazione collettiva dei <i>riders</i>	20
21. La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei <i>riders</i> e la proposta di direttiva europea del 9 dicembre 2021	21
<i>Parte II</i>	
22. Il contratto collettivo precorporativo: Giuseppe Messina, "I concordati di tariffe nell'ordinamento giuridico del lavoro"	23
23. Francesco Carnelutti e l'ordinamento corporativo nella Carta del lavoro e nel Codice civile che accoglie e regola la figura del contratto corporativo come fonte del diritto	24
24. La Costituzione repubblicana e il riconoscimento della libertà dell'organizzazione sindacale e la mancata attuazione dell'art. 39 comma IV	27
25. Le dottrine sul contratto collettivo di diritto comune	28
26. Lo Statuto dei lavoratori e il riconoscimento del sindacato maggiormente rappresentativo	33
27. La crisi dell'unità di azione sindacale e il patto di concertazione del 1993	34
28. Il referendum del 1995 e il criterio della sottoscrizione del contratto collettivo	34
29. La partecipazione alle trattative e la sentenza della Corte Costituzionale n. 231 del 2013	34
30. Il Testo Unico del 2014 indica i parametri per individuare i soggetti legittimati a partecipare alle trattative ma non è stato attuato e quindi si applica l'art. 1337 c.c.	35
31. Rappresentatività sindacale e sciopero nei servizi pubblici essenziali	36
32. Il graduale superamento della normativa inderogabile nel rapporto tra legge e contratto collettivo e tra contratti collettivi di diverso livello	38

2.

Il diritto del lavoro: dallo Statuto dei lavoratori ai giorni nostri

<i>La funzione del diritto del lavoro</i>	43
1. Perché interrogarsi oggi, sulla funzione del diritto del lavoro?	44

	<i>pag.</i>
2. Il diritto del lavoro come laboratorio dei rapporti tra diritto materiale e diritto formale	44
3. La crisi economica e i mutamenti degli istituti tipici della nostra materia	44
4. Le modifiche normative intervenute intaccano i valori della Costituzione in materia di lavoro?	45
5. Il lavoro è un valore fondante della Costituzione	46
6. Attenuazione della disciplina inderogabile del rapporto di lavoro e estensione della platea dei destinatari delle tutele contro la disoccupazione	47
7. La disoccupazione giovanile e i programmi dei partiti: il reddito di cittadinanza, il reddito di inclusione e la riforma dei centri per l'impiego	47
8. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non è l'unica forma di occupazione	47
9. Forme di lavoro precario e lesione della dignità della persona	48
10. La tutela della persona del lavoratore come valore primario indeclinabile	48
11. L'utilità sociale come limite esterno all'iniziativa economica privata	48
12. Utilità sociale e pluralità delle normative in materia di licenziamento	49
13. Il decreto dignità e la precarietà del lavoro: rimedi alternativi	49
14. Diversità di tecniche nella tutela del lavoratore nella civiltà industriale e in quella telematica: le vicende dei <i>riders</i> e della <i>gig economy</i>	50
15. L'applicazione del contratto della logistica ai <i>riders</i>	50
16. Ai <i>riders</i> autonomi devono essere riconosciute determinate garanzie	50
17. Inadeguatezza della subordinazione disegnata dall'art. 2094 c.c. ai fini di una tutela generalista	51
18. Le collaborazioni continuative e coordinate: esiste ancora un potere unilaterale di coordinamento del committente nei confronti del collaboratore?	52
19. Conclusioni	55
 <i>Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro</i>	 57
1. Civiltà giuridica e trasformazioni sociali: significati e conseguenze	57
2. Implicazioni della crisi economica sul mondo del lavoro autonomo	62
2.1. L'area delle collaborazioni continuative e coordinate	63
3. Le vicende dei <i>riders</i> e della <i>gig economy</i>	65
4. La crisi economica e le modificazioni degli istituti tipici del lavoro subordinato	68
5. Processo di trasformazione e superamento dell'impresa fordista: reti d'impresa, codatorialità e assunzione congiunta	69
5.1. Appalto, distacco, somministrazione di lavoro	71
6. Insufficienza della fattispecie subordinazione a garantire i lavoratori non subordinati meritevoli di tutele e diversità di discipline del lavoro subordinato	72
7. Crisi della fattispecie e rapporto di lavoro	73

	<i>pag.</i>
8. Modifiche legislative, omissioni del legislatore e valori costituzionali	74
9. Il lavoro è un valore fondante della Costituzione	75
9.1. Diversa rilevanza del lavoro nella normativa UE	76
9.2. La Costituzione protegge il lavoratore come parte debole del rapporto di lavoro	76
9.3. La Costituzione tutela la dignità della persona attraverso una retribuzione sufficiente a chi lavora e la garanzia del reddito a chi non lavora perché disoccupato	76
10. Attenuazione della disciplina inderogabile del rapporto di lavoro e estensione della platea dei destinatari delle tutele contro la disoccupazione	76
11. Reddito di cittadinanza e reddito di inclusione contro la povertà e la riforma dei centri per l'impiego	77
12. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non è l'unica forma di occupazione	78
13. La tutela della dignità del lavoratore. Il decreto dignità e la precarietà del lavoro: rimedi alternativi	78
14. L'utilità sociale è un <i>empty box</i> che deve essere riempito dal legislatore ordinario. Utilità sociale e pluralità delle normative in materia di licenziamento	80
15. L'incidenza della disciplina europea su quella interna	81
16. La questione dell'interpretazione giuridica e la c.d. certezza del diritto	82
17. Il rapporto di impiego pubblico e la sua privatizzazione: luci e ombre	84
18. Le relazioni industriali: un processo in trasformazione	88
18.1. L'evoluzione della nozione normativa di rappresentatività sindacale	89
18.2. Il graduale superamento della normativa inderogabile nel rapporto tra legge e contratto collettivo e tra contratti collettivi di diverso livello	91
18.3. Evoluzione della contrattazione	93
19. Conclusioni	95
 <i>Lavori, dignità e tutele dallo Statuto dei lavoratori ai giorni nostri</i>	 99
1. Crisi economica e trasformazioni sociali del lavoro subordinato e di quello autonomo	99
2. Il ridimensionamento rilevante della normativa inderogabile che regola il rapporto individuale di lavoro	102
3. La crisi della fattispecie del lavoro subordinato	103
4. La solidarietà, la dignità, la salute e la sicurezza del lavoro e altri diritti che attengono alla persona non possono essere oggetto di contemperamento	106
5. Il graduale superamento della normativa inderogabile nel rapporto tra legge e contratto collettivo e tra contratti collettivi di diverso livello	110
6. La rappresentatività sindacale in trasformazione: dalla maggiore rappresentatività sindacale (presunta) alla rappresentatività come reciproco riconoscimento	113

pag.

6.1. La rappresentatività effettiva sancita dal consenso dei lavoratori nella sentenza n. 231 del 2013 della Corte costituzionale e confermata dagli accordi del 2014 e del 2018, non ancor attuati e un auspicio dell'intervento del legislatore sulla misurazione della rappresentatività. Rappresentatività sindacale e sciopero	114
7. Cenni sul processo di integrazione europea	116
8. Sull'interpretazione del giudice	117
9. Per un nuovo Statuto dei lavoratori	119

Il nuovo volto del diritto del lavoro a cinquanta anni dallo Statuto dei lavoratori 125

Premessa	125
1. Quattro osservazioni preliminari	129
2. Crisi economica e trasformazioni sociali del lavoro subordinato e di quello autonomo	132
3. L'analisi della normativa post-statutaria attraverso cinque chiavi di lettura. La prima chiave di lettura: il ridimensionamento della normativa inderogabile nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato	134
4. Il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non è l'unica forma di occupazione	135
5. La seconda chiave di lettura: la crisi della fattispecie lavoro subordinato disegnata dall'art. 2094 c.c.	137
6. Ampliamento dell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 anche ai lavoratori autonomi deboli	140
7. I lavoratori che operano mediante piattaforme digitali e in particolare i <i>riders</i>	141
8. Le collaborazioni coordinate e continuative <i>ex art.</i> 15, legge n. 81 del 2017 e la non agevole distinzione tra piccolo imprenditore e lavoratore autonomo	142
9. Diverse prospettive per il futuro del diritto del lavoro	144
10. La terza chiave di lettura: la solidarietà, la dignità, la salute e la sicurezza del lavoro e altri diritti che attengono alla persona sono garantiti dagli artt. 2, 3, comma 2, 4, e 32, Cost. e non possono essere oggetto di contemperamento	146
11. La quarta chiave di lettura: il progressivo ridimensionamento della normativa inderogabile nei rapporti tra legge e contratto collettivo e tra contratti collettivi di diverso livello	151
12. La quinta chiave di lettura. La rappresentatività sindacale in trasformazione: dalla maggiore rappresentatività sindacale (presunta) alla rappresentatività come reciproco riconoscimento	155

	<i>pag.</i>
13. La rappresentatività effettiva sancita dal consenso dei lavoratori nella sentenza n. 231 del 2013 della Corte costituzionale e confermata dagli accordi del 2014 e del 2018, non ancor attuati	157
14. L'auspicio di un intervento legislativo in materia di rappresentatività sindacale ai fini dell'esercizio dei diritti sindacali e della stipula dei contratti collettivi con efficacia generale	158
15. Rappresentatività sindacale e sciopero	160
16. Cenni sul processo di integrazione europea	162
17. Sulla interpretazione del giudice	164
18. Per un nuovo Statuto dei lavoratori	166

3.

Subordinazione e collaborazioni coordinate e continuate

<i>Il lavoro subordinato. L'identificazione della fattispecie</i>	169
1. Il rapporto di lavoro subordinato nell'impresa e l'origine contrattuale del rapporto di lavoro	170
2. La collaborazione	170
3. Organizzazione e subordinazione nel contratto di lavoro	171
4. La nozione di subordinazione tecnico-funzionale	172
5. Prestazioni professionali al confine tra autonomia e subordinazione: le prestazioni sanitarie, le prestazioni artistiche, le prestazioni giornalistiche, le prestazioni didattiche, i messaggeri metropolitani, i propagandisti scientifici	173
5.1. Rapporto di lavoro subordinato, agenzia e mandato	175
6. La fattispecie "lavoro subordinato" dopo il <i>Jobs Act</i> : le collaborazioni organizzate dal committente (art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015)	176
6.1. La funzione antielusiva	177
6.2. La vicenda dei <i>riders</i>	177
6.3. Le esclusioni	180
6.4. L'art. 15, legge n. 81 del 2017 contiene l'interpretazione autentica della coordinazione di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c.	181
7. Il tipo legale e il tipo normativo: metodo sussuntivo e metodo tipologico	182
8. La cosiddetta disponibilità legislativa del tipo	183
9. Il contratto di lavoro: le parti	186
10. Capacità giuridica e capacità di agire del lavoratore	186
11. I requisiti del contratto di lavoro	187
11.1. L'accordo delle parti	187
11.2. La causa	188
11.3. La forma	189
11.4. L'oggetto	189

	<i>pag.</i>
11.5. L'onerosità e il lavoro gratuito	189
12. Il patto di prova	191
13. La prestazione di fatto	192
14. I poteri del datore di lavoro	192
14.1. Il potere direttivo	193
14.2. Lo <i>jus variandi</i> dopo la novella dell'art. 2103 c.c. da parte del d.lgs. n. 81 del 2015	194
14.3. Il potere di trasferimento e la trasferta	196
14.4. Il potere di controllo	197
14.4.1. La nuova disciplina dei controlli a distanza dopo la novella dell'art. 4 st. lav. da parte del d.lgs. n. 151 del 2015	198
14.5. Il potere disciplinare	202
15. L'obbligo del lavoratore di eseguire la prestazione di lavoro e il diritto a svolgere le mansioni pattuite	202
16. La diligenza e l'osservanza nell'esecuzione della prestazione lavorativa	208
17. Diligenza e scarso rendimento	208
18. L'obbligo di fedeltà e il divieto di concorrenza del lavoratore	210
19. Il patto di non concorrenza	211

Le collaborazioni continuative e coordinate nel diritto italiano e nella giurisprudenza delle Corti Superiori di Francia, Spagna e Germania 213

1. Le collaborazioni continuative e coordinate dell'art. 409, n. 3, c.p.c.	213
2. Il potere unilaterale di coordinamento del committente: una costruzione della dottrina, normativizzato dalla disciplina del lavoro a progetto	214
3. Le collaborazioni organizzate dal committente previste dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015: norma antifraudolenta o identificativa di una nuova fattispecie?	215
4. La Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663 e il successivo ampliamento dell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 anche ai lavoratori autonomi deboli	217
5. Esigenza di individuare una disciplina che tuteli effettivamente il lavoro autonomo continuativo debole e non incentivi forme di falso lavoro autonomo	218
6. Questo compito spetta al legislatore come è avvenuto per il contratto a termine, per il lavoro somministrato, per il part time, per il contratto intermittente, per il lavoro a chiamata, per le varie forme di apprendistato e anche per il lavoro a progetto, spesso utilizzato in modo fraudolento	219
7. Gli artt. 35, 36 Cost. e la contrattazione collettiva dei <i>riders</i>	219
8. Corto circuito tra l'art. 2, comma 1 e l'art. 47-bis	220
9. Cenni sulla giurisprudenza comparata che qualifica subordinato il rapporto di lavoro dei <i>riders</i>	220
10. L'applicazione della direttiva 2019/1152 ad ogni forma di lavoro a condizione che soddisfi i criteri stabiliti dalla Corte di Giustizia	221

	<i>pag.</i>
<i>Ancora su eterodirezione, etero-organizzazione, su coloro che operano mediante piattaforme digitali, i riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione n. 1663 del 2020</i>	223
1. Identità di tecnica tra l'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 e l'art. 409, n. 3, c.p.c.	223
2. Funzione antielusiva dell'art. 2, comma 1	225
3. Ampliamento dell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1, anche ai lavoratori autonomi deboli	226
4. Superamento del potere unilaterale di coordinamento del committente nelle collaborazioni continuative e coordinate perché il coordinamento è determinato dalle parti ai sensi dell'art. 15, legge n. 81 del 2017	227
5. Esiste un potere organizzativo del committente come potere unilaterale distinto dal potere direttivo?	229
6. Etero-organizzazione e coordinamento: differenze normative	232
7. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, solo la contrattazione collettiva può individuare una disciplina diversa da quella del lavoro subordinato e non l'interprete teorico e pratico	232
8. I <i>riders</i> continuativi e non continuativi e la diversa disciplina applicabile	233
9. Conclusione	236
<i>L'interpretazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015 e i riders nella sentenza della Cassazione n. 1663 del 2020</i>	237
1. Funzione antielusiva dell'art. 2, comma 1	237
2. Ampliamento dell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1, anche ai lavoratori autonomi deboli	238
3. Etero-direzione ed etero-organizzazione sono un binomio scindibile?	238
4. Applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato ai rapporti di lavoro etero-organizzati	240
5. Solo la contrattazione collettiva è legittimata ad individuare una disciplina diversa da quella del lavoro subordinato	241
6. I <i>riders</i> continuativi e non continuativi e la diversa disciplina applicabile	242
7. Conclusione	243
<i>Sul nomen juris e le possibili tutele del rapporto di lavoro dei riders</i>	245
1. Eterogeneità della categoria dei <i>riders</i>	245
2. Secondo la Corte di Appello di Torino (4 febbraio 2019, n. 26) il rapporto di lavoro dei <i>riders</i> ricorrenti deve essere ricondotto all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015	246
3. Critica	247

	<i>pag.</i>
4. Possibili soluzioni dirette a riconoscere ai <i>riders</i> un minimo di tutela economica	249
5. Riferimenti bibliografici	250
 <i>La subordinazione in trasformazione</i>	 253
1. Lavoro subordinato, contratto d'opera, tratti distintivi	253
2. Le collaborazioni continuative e coordinate dell'art. 409, n. 3, c.p.c.	255
3. Il potere unilaterale di coordinamento del committente: una costruzione della dottrina, normato dalla disciplina del lavoro a progetto	256
4. Le collaborazioni organizzate dal committente previste dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015: norma antifraudolenta o identificativa di una nuova fattispecie?	257
5. La Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663 e il successivo ampliamento dell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 anche ai lavoratori autonomi deboli	258
6. Esigenza di individuare una disciplina che tuteli effettivamente il lavoro autonomo continuativo debole e non incentivi forme di falso lavoro autonomo	260
7. Questo compito spetta al legislatore come è avvenuto per il contratto a termine, per il lavoro somministrato, per il part time, per il contratto intermittente, per il lavoro a chiamata, per le varie forme di apprendistato e anche per il lavoro a progetto, spesso utilizzato in modo fraudolento	261
8. Gli artt. 35, 36 Cost. e la contrattazione collettiva dei <i>riders</i>	261
9. La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei <i>riders</i> e la proposta di direttiva europea del 9 dicembre 2021	262
10. Cenni sulla giurisprudenza delle Corti Superiori di Francia, Spagna e Germania sulla qualificazione del rapporto dei <i>riders</i>	265
11. L'applicazione della direttiva 2019/1152 ad ogni forma di lavoro a condizione che soddisfi i criteri stabiliti dalla Corte di Giustizia	267

4.

***La flessibilità nel lavoro: la precarietà dei rapporti e il lavoro
mediante piattaforme digitali nell'industria 4.0***

<i>L'impatto della crisi economica sul lavoro autonomo e su quello subordinato</i>	269
1. Premessa	269
2. L'area delle collaborazioni continuative e coordinate	270
3. Le vicende dei <i>riders</i> e della <i>gig economy</i> prima e dopo le modifiche legislative del 2019 e dopo la sentenza della Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663	273

	<i>pag.</i>
4. La crisi economica e le modificazioni degli istituti tipici del lavoro subordinato	278
5. Insufficienza della fattispecie subordinazione a garantire i lavoratori non subordinati meritevoli di tutele e diversità di discipline del lavoro subordinato	279
<i>Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders</i>	281
1. I <i>riders</i> : eterogeneità della categoria dei <i>riders</i>	281
2. La sentenza della Corte di Appello di Torino: critica	282
3. Funzione antifraudolenta dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015	283
4. Conferma della Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663	284
5. Ampliamento dell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1, anche ai lavoratori autonomi deboli	285
6. I <i>riders</i> continuativi e non continuativi e la diversa disciplina applicabile	285
7. Qualificazione del rapporto di lavoro del <i>rider</i> come subordinato?	286
8. Dottrine che sostengono l'esistenza di una fattispecie contraddistinta dal potere unilaterale organizzativo	287
9. Conclusione	288
<i>Solidarietà, precarietà del lavoro e dignità del lavoratore</i>	291
1. Crisi economica e trasformazioni sociali del lavoro subordinato e di quello autonomo	291
2. La funzione attuale del diritto del lavoro	293
3. La solidarietà, la dignità e la salute e la sicurezza del lavoro sono diritti che non possono essere oggetto di contemperamento	293
<i>Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei riders e la proposta di direttiva</i>	301
1. Il lavoro è un valore fondante della Costituzione	301
2. Diversa rilevanza del lavoro nella normativa UE	302
3. La Costituzione tutela la dignità della persona che lavora attraverso una retribuzione comunque sufficiente e garantisce la percezione del reddito a chi non lavora perché disoccupato o inoccupato	302
4. Reddito di cittadinanza e reddito di inclusione contro la povertà e la riforma dei centri per l'impiego	303
5. Attenuazione della disciplina inderogabile del rapporto di lavoro	304
6. Modifiche legislative e valori costituzionali	304

	<i>pag.</i>
7. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non è l'unica forma di occupazione	305
8. La temporaneità dei rapporti di lavoro e la precarietà del lavoro	306
9. Dignità del lavoratore e iniziativa economica privata	306
10. La rivoluzione industriale 4.0	310
11. La qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei <i>riders</i>	312
12. Cenni sulla giurisprudenza delle Corti Superiori di Francia, Spagna e Germania sulla qualificazione giuridica del rapporto dei <i>riders</i>	314
13. Il lavoro agile	316
14. Art. 2087 c.c., titolo I dello Statuto dei lavoratori e decreto dignità del 2018	318
15. Conclusioni	319

5.

Rappresentatività sindacale

<i>Sulla rappresentatività sindacale in trasformazione dallo Statuto ai giorni nostri</i>	323
1. Dalla maggiore rappresentatività sindacale (presunta) alla rappresentatività come reciproco riconoscimento	323
2. La rappresentatività sindacale effettiva sancita dal consenso dei lavoratori nella sentenza n. 231 del 2013 della Corte costituzionale	325
3. La rappresentatività sindacale negli accordi del 2014 e del 2018, non ancora attuati	326
4. Sciopero e rappresentatività sindacale	327
5. Conclusione	328

6.

Autonomia collettiva

<i>Statuto dei lavoratori e autonomia collettiva: dall'autunno caldo al Covid-19</i>	331
<i>L'autonomia collettiva: da Francesco Santoro-Passarelli a Gino Giugni</i>	353
1. Due teorie complete dell'autonomia collettiva non in contrasto tra loro	353
2. Il trinomio "autonomia privata collettiva – libertà sindacale – sindacato soggetto privato" nella teoria di Francesco Santoro-Passarelli	354
3. Il metodo seguito da Francesco Santoro-Passarelli: l'osservazione della realtà e la contestualizzazione dei mutamenti sociali	355

	<i>pag.</i>
4. L'importanza della scuola del Wisconsin per l'elaborazione teorica di Gino Giugni: l'analisi dei fenomeni economici sottostanti quale fondamento della ricostruzione del diritto del lavoro in Italia	356
5. L'introduzione allo studio dell'autonomia collettiva: una svolta negli studi delle relazioni industriali	357
6. Conclusioni: adesione al metodo sistematico e tutela della libertà economica e della dignità della persona quali punti di unione dei due Autori	358

7.

Sciopero nei servizi pubblici essenziali

<i>Il contemperamento del diritto di sciopero con i diritti della persona costituzionalmente garantiti nei servizi pubblici essenziali</i>	359
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

1. Premessa	359
2. L'andamento del conflitto	360
3. La composizione del conflitto	361
4. Cause di insorgenza	362
5. Regole sullo sciopero ed efficienza del servizio	363
6. La reiterazione dello sciopero	364
7. Rappresentatività sindacale e conflitto	365
8. Il ricorso allo sciopero generale	366
9. L'andamento della conflittualità nei settori più critici	366
10. Conclusioni	369

<i>La Commissione di garanzia</i>	373
-----------------------------------	-----

1. La Commissione di garanzia nella legge n. 146 del 1990	373
2. I poteri della Commissione di garanzia dopo la legge n. 83 del 2000	376
2.1. Il potere di regolamentazione provvisoria anche in caso di idoneità parziale dell'accordo	376
2.2. Il potere di interpretare gli accordi	377
2.3. Il potere di differimento	377
2.4. Il potere di indicazione immediata	377
2.5. Il potere di arbitrato su richiesta congiunta delle parti	378
2.6. Il potere di mediazione: dubbi	378
2.7. Il potere di influenza	378
3. Dubbi sulla valutazione di opportunità da parte della Commissione sulle motivazioni dello sciopero	378
4. Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali come procedimento	379

	<i>pag.</i>
5. La legge n. 146 del 1990 e la razionalizzazione del potere sanzionatorio	379
5.1. Il potere sanzionatorio nei confronti dei singoli lavoratori e il relativo procedimento	379
5.2. Il potere sanzionatorio nei confronti delle associazioni dei lavoratori	380
5.3. Il potere sanzionatorio nei confronti dei datori di lavoro	380
5.4. Il potere sanzionatorio nei confronti dei lavoratori autonomi e delle loro associazioni	381
6. Conclusioni	381
 <i>L'andamento del conflitto tra emergenza pandemica e ripartenza</i>	 383
1. Il conflitto e l'emergenza epidemiologica	383
2. Il possibile ampliamento dei servizi essenziali	384
3. Il governo del conflitto nella cosiddetta "fase due"	385
4. Andamento del conflitto	385
5. Gli aspetti salienti del conflitto nei servizi pubblici	386
5.1. A) Rilevanza delle astensioni e "effetto annuncio"	386
5.2. Segue. B) La verifica della rappresentanza	387
5.3. Segue. C) Cause di insorgenza del conflitto: <i>dumping</i> contrattuale e mancato pagamento delle retribuzioni	387
6. Conclusioni	389