

Francia

Antoine Lyon-Caen

(Professore presso l'Université de Paris Ouest, Nanterre La Défense)

1. Il diritto di sciopero, diritto fondamentale

1.1. Il diritto di sciopero, in Francia, è un diritto fondamentale, essendo proclamato e garantito dalla Costituzione. Formalmente il diritto è consacrato in termini analoghi a quelli utilizzati dalla Costituzione italiana, da un Preambolo della Costituzione del 1946, a cui fa rinvio il Preambolo della Costituzione in vigore dal 1958.

Questa consacrazione e la garanzia hanno due effetti principali. Per un verso, solo la legge può disciplinare l'esercizio del diritto di sciopero. Il diritto di sciopero non è un possibile oggetto di contrattazione collettiva. Ad eccezione di quando la legge affidi un ruolo, entro limiti ben definiti, alla contrattazione collettiva. In ogni caso questo ruolo non può essere che limitato. D'altro canto, compete alla Corte costituzionale, nel quadro delle procedure di controllo di costituzionalità, la vigilanza sul rispetto, da parte di legge e giurisprudenza, del diritto di sciopero. È unicamente sulla base di norme del medesimo valore costituzionale che la legge può essere autorizzata a limitare l'esercizio del diritto di sciopero.

1.2. Gli interventi legislativi nell'ambito del diritto di sciopero sono poco numerosi. Alcune disposizioni generali sono finalizzate alla protezione del lavoratore salariato che esercita il suo diritto di sciopero: in sostanza queste disposizioni prevedono che lo sciopero non possa interrompere il contratto di lavoro e che il salariato non possa essere oggetto di licenziamento e di sanzioni in conseguenza di scioperi. Una eccezione è prevista in caso di colpa grave commessa dal salariato.

Sono in vigore, d'altra parte, disposizioni sullo sciopero nei servizi pubblici. Alcune, comuni a tutti i servizi pubblici, sono di ordine essenzialmente procedurale. Viene posto a carico del sindacato rappresentativo un obbligo di preavviso dello sciopero. La proclamazione dello sciopero attiva, in principio, una fase di negoziazione. Queste disposizioni vietano in linea di principio lo sciopero a rotazione/a scacchiera nei servizi pubblici. In casi eccezionali, alcuni funzionari pubblici sono privati del diritto di sciopero, ma, in pratica, essi utilizzano il loro piano di lavoro per prendere parte allo sciopero. In alcuni servizi – esempio emblematico è il settore del trasporto pubblico – la regolamentazione va al di là dell'obbligo di preavviso e impone – in ossequio alla protezione di altri diritti fondamentali – il mantenimento di minimi di servizio e di quote di personale a ciò necessarie.

L'esercizio del diritto di sciopero non viene regolato dalla contrattazione

collettiva (che si applica ad una vasta gamma di soggetti) e neppure dall'accordo collettivo (che si applica ad un soggetto ma risponde alle medesime regole della contrattazione collettiva). Unica eccezione è quando la legge deleghi alla contrattazione collettiva – in modo preciso e circoscritto – il compito di fissare le modalità di applicazione delle disposizioni legislative. Nella pratica questa delega esiste unicamente nel settore del trasporto pubblico terrestre.

1.3. La formula comunemente usata per definire la titolarità del diritto di sciopero è conosciuta in altri paesi: è un diritto individuale dei lavoratori ad esercizio collettivo. Il diritto francese è ben consolidato: il diritto di sciopero è un diritto personale. Nella giurisprudenza francese è un diritto del lavoratore subordinato. In altri termini, il lavoratore autonomo non è titolare del diritto, ad eccezione di quando la legge abbia esteso l'applicazione delle regole del lavoro salariato, circostanza che si verifica per alcune categorie di lavoratori economicamente dipendenti.

Ogni lavoratore dipendente è titolare del diritto, con il solo limite di rari divieti che colpiscono i funzionari investiti da prerogative di pubblici poteri.

Anche nei casi in cui la legge affida ai sindacati rappresentativi l'esclusiva di proclamare uno sciopero, come nel caso dei servizi pubblici, il diritto di sciopero rimane un diritto individuale. In caso di sciopero, il lavoratore può astenersi dallo scioperare, e non commette colpe; è invece facendo sciopero senza regolare preavviso sindacale che si espone al biasimo per la irregolarità.

Infine, dato che si tratta di un diritto personale, non è richiesto che più lavoratori facciano sciopero insieme nell'azienda. Il lavoratore esercita regolarmente il diritto se si aggancia ad una iniziativa collettiva che superi l'ambito aziendale, anche se è l'unico che aderisce all'iniziativa nell'azienda in cui è dipendente.

1.4. In Francia, il diritto di sciopero è sancito e protetto come uno specifico diritto. Formalmente esso si differenzia per un lato dalla *libertà sindacale* – di cui non è una espressione – e dall'altro dalla *contrattazione collettiva*. La contrattazione

collettiva ha una sede costituzionale nel Preambolo della Costituzione del 1946 a cui rinvia il Preambolo della attuale Costituzione. Il diritto di sciopero non è quindi considerato come un diritto ausiliario alla contrattazione collettiva.

Questa identità propria del diritto di sciopero comporta forti ragioni per preservare la sua titolarità individuale e per evitare ogni collegamento giuridico tra sciopero e contrattazione collettiva.

2. *Sciopero, iniziative illecite, scioperi abusivi*

2.1. La legge non dà alcuna definizione dello sciopero, vale a dire del movimento che gode della protezione costituzionale. È la giurisprudenza che stabilisce

una definizione. Si tratta di una definizione consolidata; lo sciopero è definito come: «un'astensione concertata dal lavoro al fine di sostenere rivendicazioni professionali». La definizione è importante in quanto utile a delimitare il campo d'applicazione delle regole d'origine legislativa e, soprattutto, giurisprudenziale, destinate a garantire l'esercizio di un diritto di livello costituzionale.

a. L'astensione «deve sostenere rivendicazioni professionali». Formalmente questa espressione fa da eco al divieto di scioperi politici, ma i giudici interpretano in maniera ampia quello che è un fine legittimo di sciopero. In effetti non considerano che le rivendicazioni professionali siano necessariamente suscettibili di essere soddisfatte dal datore di lavoro. Le rivendicazioni possono riguardare tutto ciò che tocca la condizione del lavoratore subordinato. Dato che questa condizione dipende, in parte, dalla politica governativa, da norme stabilite a livelli diversi, le rivendicazioni possono, restando professionali, riguardare atti o decisioni emanate dall'autorità pubblica (Parlamento/Governo) o da organizzazioni professionali a livello nazionale o di settore. Uno sciopero contro scelte politiche, economiche o sociali del Governo risponde pertanto alla definizione di sciopero data dalla giurisprudenza e comporta l'applicazione delle regole di protezione. Lo status dello sciopero di solidarietà è più incerto. La solidarietà all'interno dell'azienda è ammessa quando i beneficiari della solidarietà incarnano un interesse collettivo. La solidarietà fra lavoratori di aziende diverse entra nel campo di protezione quando le rivendicazioni sono formulate con modalità che evidenziano un interesse collettivo condiviso.

b. Lo sciopero esige una «cessazione concordata del lavoro». Il riferimento alla concertazione è relativamente agile: la concertazione presuppone che più lavoratori agiscano, ma non è necessario che essi appartengano alla medesima azienda, se le rivendicazioni superano il suo ambito. Il diritto francese resta, in ogni caso, agganciato ad una concezione che subordina le protezioni proprie dello sciopero ad una astensione dal lavoro. Non si può affermare che altre forme d'azione collettiva non possano svilupparsi regolarmente, ma esse non godono della protezione assegnata al diritto di sciopero, potendo tuttavia, all'occorrenza, beneficiare della libertà di manifestazione, della libertà d'espressione o della libertà sindacale.

2.2. Un'azione collettiva che non risponda alla definizione fornita dalla giurisprudenza è uno sciopero illecito, o piuttosto, per riprendere la formulazione di certe recenti decisioni, un movimento illecito (ad eccezione di quando l'azione benefici della protezione assicurata alla libertà di manifestazione o alla libertà sindacale).

Il lavoratore che vi partecipi si espone a possibili sanzioni, e persino a un possibile licenziamento, che, quindi, non resta più subordinato all'esistenza di colpa grave, poiché non si è in presenza di sciopero. All'occorrenza va ben distinto

un atto illecito, vale a dire un'azione collettiva che non risponde alla definizione di sciopero, da altre situazioni.

Nel corso di uno sciopero, possono sopraggiungere atti illeciti, come sequestri di persone o picchetti attivi, o danneggiamenti dei beni aziendali. Questi atti illeciti non provocano la dequalificazione dello sciopero e i partecipanti allo stesso continuano a beneficiare della protezione offerta dalle norme costituzionali in materia di sciopero. Sono esclusivamente gli autori degli atti illeciti che si espongono a sanzioni. Essendo la responsabilità per tali atti personale, nessuna sanzione può essere inflitta a un partecipante allo sciopero quando non sia provato che abbia commesso atti illeciti. Anche il sindacato non può essere considerato responsabile per fatti commessi da altri. Esso si assume la responsabilità solo quando ha invitato, tramite i suoi dirigenti, alla commissione di atti illeciti.

Può poi accadere che uno sciopero inizialmente lecito divenga uno sciopero abusivo. Uno sciopero abusivo, nel diritto francese, è uno sciopero che porti non già una disorganizzazione della produzione, bensì una «disorganizzazione dell'azienda», vale a dire che metta in pericolo la sopravvivenza dell'azienda. Il criterio dell'abuso va quindi trovato negli effetti di uno sciopero. La nozione di sciopero abusivo derivante dalla giurisprudenza ha soprattutto la funzione di giustificare iniziative del datore di lavoro, come la chiusura dell'azienda e la sospensione del pagamento delle retribuzioni ai lavoratori che non aderiscono allo sciopero. Essa non giustifica, di per sé, la perdita delle garanzie degli scioperanti, a meno che non si dimostri che essi abbiano preso parte attivamente alle azioni all'origine dell'abuso.

2.3. In linea generale, la responsabilità civile di un sindacato non può essere assunta che quando i fatti colposi gli possano essere direttamente imputati. In particolare, il sindacato non può essere considerato responsabile nemmeno quando i lavoratori in sciopero siano membri del sindacato. È peraltro poco concepibile, che il sindacato sia considerato responsabile nel caso di un'astensione dal lavoro.

Un sindacato non è quindi responsabile che delle conseguenze dannose derivanti da fatti colposi che possano essergli imputati (in conseguenza di una decisione o di istruzioni d'un organo del sindacato). Questa concezione della responsabilità scatta, sia se si tratta di un movimento illecito – movimento che non corrisponde alla definizione di sciopero –, sia nel caso di atti illeciti compiuti durante uno sciopero lecito o anche di uno sciopero abusivo.

Sanzioni penali non sono concepibili che quando atti illeciti siano stati commessi durante uno sciopero e quando questi atti diano luogo ad una incriminazione penale. Ma, in aggiunta, la responsabilità di un sindacato non può essere ammessa se non nel caso in cui gli atti illeciti siano ad esso imputabili. Non esistono sanzioni amministrative suscettibili di essere applicate nei conflitti di lavoro.

2.4. Il diritto francese resta vincolato allo stretto collegamento fra sciopero e astensione dal lavoro. Lo status delle forme di azione collettiva che non si traducono in una astensione dal lavoro è variabile.

Alcune forme d'azione collettiva si intendono protette anche da altri diritti fondamentali, ad esempio la libertà sindacale o la libertà di espressione. Non è ancora chiarito se forme come l'invito al boicottaggio di certi prodotti, o l'invito ad inviare in massa delle e-mail beneficino di tale protezione.

Altre forme d'azione collettiva, che sono tra le più diffuse tra le modalità di sciopero, suscitano apprezzabili pronunce della giurisprudenza. Il picchetto di sciopero è accettato se non si accompagna a costrizioni troppo forti nei confronti dei lavoratori non aderenti allo sciopero. L'occupazione dei locali dell'impresa – modalità che conosce un innegabile ritorno da qualche anno – non sempre è sanzionata dai giudici sensibili, qualche volta, alla utilità di certi mezzi di pressione e di espressione.

3. L'esercizio del diritto di sciopero e le sue conseguenze sul rapporto di lavoro

3.1. Nel settore privato non è previsto alcun obbligo di preavviso. Uno sciopero può essere quindi proclamato da un gruppo di lavoratori in modo improvviso (alla condizione, intesa in senso lato, che il gruppo persegua interessi professionali). In tal senso lo sciopero può essere spontaneo. Dato che non è richiesta alcuna iniziativa da parte sindacale, il diritto francese non conosce le nozioni di sciopero ufficiale e di sciopero officioso.

La sola esigenza obiettiva è il fermo del lavoro (in vista di sostenere rivendicazioni professionali). In tal senso non esistono degli scioperanti per principio.

Il lavoratore il cui lavoro non è programmato non può essere uno scioperante.

Non può essere considerato scioperante il lavoratore con rapporto di lavoro sospeso, ad esempio per malattia.

Nei servizi pubblici è necessario che lo sciopero sia preceduto da preavviso, che non può essere dato che da uno o più sindacati rappresentativi. Il preavviso, che deve essere accompagnato dall'indicazione delle motivazioni e modalità dello sciopero, promuove una obbligazione a negoziare che, tuttavia, resta ben sovente meramente formale. Nei servizi di trasporto pubblico terrestre, ogni lavoratore che intenda aderire allo sciopero deve comunicarlo al datore di lavoro, entro due giorni dalla data dell'astensione.

3.2. L'esercizio del diritto di sciopero è, in linea di principio, immune da tutte le reazioni del datore di lavoro. In altri termini, è considerato come causa di sospensione del contratto di lavoro e non giustifica licenziamenti o altre sanzioni. Questa paralisi dei poteri del datore di lavoro, normale corollario dell'esercizio di un diritto (dotato, in aggiunta, di un valore costituzionale), è prevista dalla legge.

La sanzione disciplinare e il licenziamento pronunciati per reazione ad uno sciopero *sono nulli*, fatto che permette ad un lavoratore vittima di licenziamento

di chiedere la reintegrazione. Sono ugualmente vietate le misure discriminatorie, come il premio versato ai non scioperanti. Per evitare che un datore di lavoro si possa avvalere di un'assenza per non assegnare un premio, gli si fa obbligo di trattare al medesimo modo tutte le assenze. La paralisi dei poteri dell'imprenditore si arresta di fronte alla *colpa grave* del lavoratore. Una colpa grave consiste nel maggior grado di colpa nella scala delle colpe. Essa presuppone una intenzione di nuocere al datore di lavoro o all'azienda e autorizza un licenziamento

senza preavviso né indennità. Nell'ipotesi in cui il movimento collettivo sia illecito e non risponda alla definizione di sciopero, la colpa grave non è richiesta affinché l'imprenditore possa sanzionare i partecipanti.

3.3. L'esercizio del diritto di sciopero si traduce nella sospensione della esecuzione della prestazione lavorativa, che comporta la privazione della retribuzione.

Questa privazione deve essere strettamente proporzionale alla durata della sospensione del lavoro.

In Francia, non è previsto alcun tipo di retribuzione per gli scioperanti. I sindacati non dispongono di mezzi per sostenere gli scioperanti e, qualora ne avessero, il sostegno finanziario potrebbe essere contestato. Al massimo sono previste manifestazioni locali di solidarietà. È alla fine del conflitto che vengono contrattate le conseguenze finanziarie dello sciopero con, eventualmente, il pagamento dei giorni di sciopero da parte del datore di lavoro.

Condizione perché il datore di lavoro sia tenuto a pagare i giorni di sciopero è che la causa dello sciopero sia una violazione grave delle sue obbligazioni fondamentali nei confronti dei dipendenti.

3.4. Il diritto francese conosce, come sopra indicato, tre categorie di movimenti collettivi o di azioni illecite, le cui conseguenze non sono identiche.

Qualora il movimento collettivo non risponda alla definizione di sciopero e non benefici della protezione assicurata agli altri diritti fondamentali, il datore di lavoro può usare i suoi poteri e specificamente procedere a licenziamenti, eventualmente selettivi. Il controllo giudiziario, se ha luogo, impone l'esigenza di un giusto motivo (causa reale e seria).

Qualora lo sciopero sia lecito ma si accompagni ad atti illeciti, si applicano le garanzie poste a tutela del diritto di sciopero: possono solo essere sanzionati, nei casi previsti, con il licenziamento i lavoratori che abbiano personalmente commesso colpa grave. Non è contemplata la responsabilità collettiva. La medesima regola si applica in caso di sciopero abusivo, nozione che, come sopra indicato, serve soprattutto a giustificare la chiusura dell'azienda da parte del datore di lavoro e la sospensione del pagamento della retribuzione ai lavoratori non aderenti allo sciopero.

4. Il datore di lavoro durante lo sciopero

4.1. Il primo registro su cui il datore di lavoro può reagire è il registro del *potere disciplinare*. Quest'ultimo è, in principio, paralizzato di fronte ad uno sciopero: niente sanzioni e niente licenziamenti. Il datore di lavoro recupera il proprio potere disciplinare di fronte a lavoratori responsabili di colpa grave, che presuppone da parte loro l'intenzione di nuocere al datore di lavoro o alla azienda.

4.2. Più complesso è l'esercizio da parte del datore di lavoro del *potere di organizzazione*.

In Francia, il datore di lavoro non dispone di alcuna facoltà di serrata, per ritorsione o per anticipare l'azione di sciopero.

La serrata non è una nozione contenuta nel diritto francese. Tuttavia la giurisprudenza ammette che un datore di lavoro possa procedere alla chiusura dell'azienda o di uno stabilimento, in caso di sciopero, almeno quando esista una impossibilità manifesta di assicurare tutte le operazioni aziendali o dello stabilimento. Il datore di lavoro dispone, al contrario, abbastanza ampiamente, della facoltà di riorganizzare la produzione, nel corso di uno sciopero. Non è previsto un divieto di delocalizzare la produzione, di modificare l'assegnazione delle mansioni ai non scioperanti, di assumere nuovi lavoratori. Tuttavia la legge proibisce l'assunzione per contratto a tempo determinato, come il ricorso a lavoratori interinali, per rimpiazzare gli scioperanti. I divieti sono limitati e possono difficilmente essere estesi senza disposizioni specifiche. Non esiste una disposizione penale che assicuri la protezione del diritto di sciopero. Ciò che il diritto protegge sono gli scioperanti che esercitano il loro diritto e questa protezione è essenzialmente concepita nei rapporti individuali tra lavoratore e datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha comunque la possibilità di cercare la responsabilità del sindacato, dei rappresentanti sindacali e anche dei lavoratori, ma questa responsabilità, che obbedisce alle regole generali di responsabilità civile, presuppone una colpa precisa da parte di colui che il datore di lavoro persegue e un danno derivante direttamente da questa colpa. Questa concezione della responsabilità civile varia a seconda delle epoche e delle congiunture.

4.3. Il datore di lavoro deve assegnare lavoro, per quanto possibile, e remunerare i lavoratori non in sciopero. Egli è liberato da tale obbligazione qualora ritenga che le circostanze rendano impossibile il perseguimento, o il mantenimento, di un'attività.

5. *Efficacia del diritto di sciopero*

5.1 *Fattori che contribuiscono a rendere più difficile l'esercizio del diritto di sciopero*

Lo sciopero impone sacrifici importanti agli scioperanti. Infatti essi perdono la loro retribuzione e se esistono molteplici, ma modeste, iniziative per costituire

un «soccorso» agli scioperanti, non esiste, tuttavia, alcuna istituzionalizzazione del pagamento o dell'indennizzo degli scioperanti. Questo è un fattore che pesa gravemente sull'esercizio del diritto di sciopero. Il disagio diviene ancora più gravoso in un contesto di sciopero importante – in cui anche le famiglie sono colpite – e di stagnazione, o perdita del potere di acquisto dei salari di una larga parte della popolazione attiva.

Nel contempo non si può nascondere che la privazione della retribuzione assume la tradizione francese dello sciopero, azione collettiva, ma a cui ciascuno aderisce liberamente, destinata sia a fare una pressione che a permettere una espressione collettiva. La visione piuttosto comprensiva che la giurisprudenza ha dello sciopero è motivata, del resto, dalla coscienza dei sacrifici che vengono imposti agli scioperanti.

Pensare ad un versamento di fondi da parte dei sindacati può essere illusorio.

Le organizzazioni sindacali in Francia hanno risorse molto limitate. Il tasso di sindacalizzazione è debole. L'ammontare delle trattenute sindacali è, mediamente, modesto, e le altre risorse finanziarie sono destinate ai compiti essenziali del sindacato (particolarmente alla formazione). Solo il successo di uno sciopero, con un accordo che preveda il pagamento dei giorni di astensione, può fare da contrappeso a questo fattore che può definirsi strutturale.

Un altro fattore pesa sull'esercizio del diritto di sciopero: la metodica denuncia, da parte dei responsabili delle organizzazioni datoriali – e oggi da parte dei responsabili politici – di un (preteso) arcaismo dello sciopero. Ad avviso di questa «opinione pubblica» lo sciopero sarebbe cosa d'altri tempi.

Questa denuncia dell'arcaismo dello sciopero si accompagna a una denuncia dei (pretesi) privilegi di cui beneficerebbero i lavoratori che, in termini relativi generali, si servono maggiormente del diritto di sciopero, vale a dire i funzionari e pubblici dipendenti.

Il futuro dello sciopero – e del diritto di sciopero – si gioca in misura sempre crescente dinanzi all'opinione pubblica, presa a testimone, ma assai sensibile alle ripercussioni degli scioperi sulla vita quotidiana degli altri lavoratori e delle loro famiglie, ancora sensibili alle azioni collettive giudicate come reazioni legittime a delocalizzazioni brutali, chiusura di luoghi di lavoro o fallimenti organizzati.

5.2 Fattori che facilitano il diritto di sciopero

Non sembrerebbero esistere fattori generali che facilitano il diritto di sciopero.

In particolare i media non sono soggetti ad una obbligazione generale che imponga di rendere fedelmente conto dei movimenti collettivi. Tutt'al più si può dire che l'esistenza di un pluralismo effettivo dell'informazione, di un settore pubblico dell'audiovisione, con una sindacalizzazione diversa, ma significativa, dei giornalisti che vi operano, evita gli eccessi.

Come fattore molto parziale di sostegno relativo all'esercizio del diritto del lavoro, si può citare la simpatia che suscitano alcuni scioperi presso coloro che non respingono l'azione collettiva. Si è parlato, a questo proposito, di «sciopero per procura». Si citerà, al proposito, la comprensione più aperta di cui danno

prova i giudici che, ad esempio, hanno sostenuto con forza che non è loro competenza pronunciarsi sul merito d'una rivendicazione o, ancora, che non ordinano più sistematicamente l'espulsione degli scioperanti che occupano i locali dell'azienda e segnalano anche che l'occupazione può essere un'azione giustificata dalla gravità di una situazione.

6. Risoluzione dei conflitti

Esistono tre procedure proposte ai protagonisti di un conflitto di lavoro dalla legge: la conciliazione, la mediazione e l'arbitrato. È riguardo a queste procedure che la legge parla di «conflitto di lavoro», espressione che potrebbe essere interpretata come l'offerta di un ambito di applicazione più ampio rispetto allo sciopero.

In realtà, la questione è abbastanza inutile, poiché queste procedure, il cui ricorso non può che essere volontario, sono assai poco utilizzate, nonostante che l'autorità locale, il prefetto, abbia poteri di suggerimento.

I giudici, da parte loro, arrivano talvolta a proporre una mediazione ai protagonisti di un conflitto, una mediazione, specificamente, quando viene loro richiesto di ordinare l'espulsione degli scioperanti occupanti il posto di lavoro, o anche quando un procedimento giudiziario è volto a fornire informazioni ai rappresentanti del personale.

Questa mediazione, di fonte giudiziaria o, se si preferisce, all'ombra del giudice, ha un suo proprio sviluppo: essa non riproduce il modello proposto dal Codice del lavoro.

Per la maggior parte dei casi, la risoluzione delle controversie è e rimane la contrattazione collettiva, che conduce ad accordi di contenuto diversificato, chiamati protocolli o accordi di fine del conflitto.

7. Problemi attuali

È opportuno distinguere.

a. Il diritto di sciopero si fa, senza dubbio, di esercizio più difficile e meno efficace. A questa «contrazione» del diritto di sciopero concorrono diversi fattori, tra cui, senza dubbio, anche l'indebolimento del movimento sindacale, ma anche i mezzi più importanti a disposizione delle aziende di una certa dimensione, per neutralizzare gli effetti dello sciopero.

Questa «contrazione» del diritto di sciopero è, molto probabilmente, differente nella intensità e nelle sue manifestazioni, da un paese all'altro.

Pertanto, anche se le istituzioni europee sono sensibili a questa «contrazione» è difficile immaginare in che cosa potrebbe consistere un'iniziativa europea.

Inoltre, in molti paesi, le maggiori riserve sono espresse, in particolare dai sindacati, sulla possibilità di un intervento legislativo in materia di azione collettiva.

Queste riserve, forti al livello dei singoli Stati membri, non hanno motivo di essere più deboli nei confronti di una legge europea.

C'è, tuttavia, una dimensione del diritto di sciopero che deve creare una iniziativa

comunitaria: il riconoscimento della legittimità dell'azione collettiva su scala internazionale. È sorprendente che il capitale e le aziende dispongano di una libertà a dimensione internazionale, mentre i lavoratori non possono disporre di una riconosciuta capacità di agire della stessa dimensione.

b. Il diritto di sciopero trova attuazione mediante la stessa legislazione comunitaria, attraverso i limiti imposti gradualmente dalla Corte di giustizia, a nome delle libertà fondamentali del Trattato (libertà di stabilimento, libertà di prestazione di servizi ecc.).

Questo tipo di danno può giustificare iniziative europee?

Si potrebbero considerare diverse azioni:

- ci sono innanzitutto le armi della critica;
- la giurisprudenza della Corte di giustizia (ECJ) è, ovviamente, particolarmente criticabile. Essa mette in discussione scelte giuridiche fondamentali, su cui si adagia la costruzione dell'Europa: le istituzioni europee non hanno, in linea di principio, alcuna competenza per revisionare i sistemi nazionali di relazioni sindacali. Inoltre ogni ordinamento interno degli Stati membri ha, di propria iniziativa, definito un coordinamento tra il diritto di azione collettiva e il diritto di mercato;
- un «contro libro verde» potrebbe dunque essere progettato per mostrare che ovunque, dalla parte delle organizzazioni sindacali e degli esperti, questa giurisprudenza non raccoglie che critiche;
- poi c'è la via della contrattazione europea, segnatamente di settore, per stabilire l'obbligo, per le società che prestano servizi, di rispettare le condizioni di lavoro e di retribuzione normale, nel paese di esecuzione del servizio;
- vi è infine la possibile via dell'*azione giudiziaria*, consistente nella impugnazione, dinanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo, di una decisione nazionale che applica la giurisprudenza della Corte di giustizia (ECJ).