

IL POTERE ORGANIZZATIVO TRA SCIOPERO E CRUMIRAGGIO

di Simone Varva

1. Introduzione al tema. 2. Le posizioni della giurisprudenza. 3. Una proposta ricostruttiva

1. Il recente dibattito suscitato dal “caso Fiat” pone le basi per tornare a riflettere sul rapporto tra l’esercizio dell’autotutela e il potere datoriale di contenimento degli effetti dello sciopero.

In particolare negli accordi Fiat è preconizzato un modello organizzativo ad elevata o, secondo punti di vista più critici, ad esasperata efficienza: l’orizzonte auspicato sembra quello del raggiungimento della saturazione delle potenzialità produttive aziendali.

Nella logica della rincorsa ad una maggiore produttività le imprese, da un lato, spingono verso il massimo sfruttamento dei mezzi di produzione (produttività di tipo “quantitativo”) e, dall’altro lato, ricorrono all’esternalizzazione di fasi e attività, realizzando la c.d. “frammentazione” del ciclo produttivo (produttività di tipo “qualitativo”).

Dall’adozione di queste due misure (soprattutto quando tra loro integrate) deriva un indesiderato effetto collaterale per la parte datoriale: quello di rendere l’impresa particolarmente esposta alle conseguenze pregiudizievoli derivanti dallo sciopero. Ne discende l’esigenza prioritaria di costituire un sistema di relazioni industriali altamente partecipativo e collaborativo che, nella prospettiva d’indagine, si estrinseca concretamente nell’affidamento “che il ciclo e il ritmo produttivo [...] non siano oggetto di turbative conflittuali”¹.

D’altro canto il ricorso a un’organizzazione di tipo intensivo, quindi ad alto coefficiente di stress lavorativo, non può che sollecitare condotte sindacali ad elevato gradiente di conflittualità. Potenzialmente dirompente, in questa ottica, è la previsione contenuta nell’art. 8, d.l. 13.8.2011, n. 138 (conv. mod. da l. 14.9.2011, n. 148); le ampie deleghe riconosciute all’autonomia negoziale, anche in deroga alle disposizioni imperative di legge, aumentano in modo

¹ De Luca Tamajo, 2010, 799.

significativo le occasioni di contrapposizione tra gruppi di lavoratori, in conflitto di interessi tra loro. Si pensi alla situazione, facilmente prevenibile, della promozione di orari di lavoro più flessibili che contrappongano le esigenze di dipendenti di diverso sesso, diversa età, legati a rapporti di lavoro eterogenei.

Nel concreto, le imprese reagiscono alla minaccia rappresentata dallo sciopero avvalendosi sostanzialmente di due diverse tecniche. La prima, preventiva, consiste nel tentativo di limitare l'accesso al diritto stesso. La seconda, adottata in costanza di astensione, è finalizzata all'attenuazione degli effetti pregiudizievoli ricadenti sull'organizzazione del lavoro.

Nel mio intervento mi propongo di indagare delle forme e dei limiti che connotano questa seconda tecnica, indicata comunemente con l'espressione "crumiraggio". I nuovi contesti organizzativi contribuiscono a connotare il tema di inediti profili di criticità, individuabili principalmente sull'incerto crinale che separa il crumiraggio "interno" dal crumiraggio "esterno".

2. Gli interpreti sono stati a più riprese chiamati ad interrogarsi circa la possibilità ed i limiti per il datore di lavoro di attivarsi al fine di attenuare gli effetti pregiudizievoli dello sciopero sull'organizzazione dell'attività d'impresa.

Un punto ormai fermo sembra essere quello secondo cui l'imprenditore, nell'esercizio della libertà d'iniziativa economica, può legittimamente ricorrere a misure che "senza in nulla coartare la libertà del lavoratore il quale abbia scioperato, tendono a contenere gli effetti dannosi dello sciopero stesso"²; in altri termini, non si rinvengono nell'ordinamento norme che, in costanza di sciopero, costringano il datore di lavoro ad assumere un contegno meramente passivo. La legittimità delle misure adottate, evidentemente, è condizionata dal rispetto delle norme imperative di legge (e del contratto collettivo³).

Quale prima e più diretta applicazione del principio succitato, si ammette che il datore di lavoro possa adibire il personale rimasto in servizio alle mansioni lasciate vacanti⁴. **Ci si interroga, tuttavia, se e in che (eventuali) limiti l'art. 2103 c.c. possa incidere sull'utilizzo dello *ius variandi* in costanza di sciopero.**

² In questo senso, C. Cost. 23.7.1980 n. 125, FI, 1980, I, 2369; v. anche Cass. 16.11.1987 n. 8401, OGL, 1988, 160; Cass. 29.11.1991 n. 12822, RIDL, 1992, II, 518, Cass. 4.7.2002 n. 9709, RGL, 2003, II, 384.

³ Cass. 9.5.2006 n. 10624, RIDL, 2007, II, 16.

⁴ Cass. 29.9.2007 n. 20164, RIDL, 2008, II, 422; T. Massa Carrara 14.2.2008 (decr.), RIDL, 2009, II, 193.

Secondo l'orientamento prevalente, l'art. 2103 c.c. non impedirebbe che al lavoratore “possa essere richiesto lo svolgimento di attività corrispondenti a mansioni inferiori, quando ciò avvenga eccezionalmente e marginalmente, e per specifiche ed obiettive esigenze aziendali [corsivo mio]”⁵. La formulazione, ormai tralatizia, esprime tuttavia una posizione meno perentoria di quanto appaia. Nel primo caso considerato dalla giurisprudenza, infatti, l'attività svolta rientrava tra i servizi pubblici e il principale bene tutelato nella decisione, più che quello dell'iniziativa economica privata, sembra essere l'interesse degli utenti a fruire del servizio televisivo⁶. In un caso più recente, la Corte si è in fondo limitata a censurare le lacune argomentative della pronuncia impugnata, evidenziando come non fosse stato esaminato “il rapporto tra i compiti svolti [dai crumiri] nella specifica occasione e le funzioni proprie da loro usualmente svolte”⁷. Così relativizzatane la portata, si può apprezzare l'orientamento nella parte in cui concede una fisiologica elasticità nella marginale adibizione marginale ad attività non rientranti nelle mansioni del lavoratore e funzionali allo svolgimento dei compiti principali; sotto tale prospettiva è ragionevole immaginare che alcune funzioni, di regola delegate a operatori di minor livello professionale, debbano essere svolte dal personale non scioperante (si pensi, ad esempio, allo smistamento della corrispondenza o alla risposta alle chiamate telefoniche). Su questa linea può essere letta l'interpretazione resane dalla Corte di Appello di Firenze, secondo cui “la violazione della norma imperativa dell'art. 2103 c.c. può essere tollerata quando la stessa si inserisca come un “momento marginale” all'interno di uno schema organizzativo legittimo del personale a disposizione [...] e in quest'ottica, certamente non potrebbe essere lecito l'utilizzo sistematico in mansioni inferiori e per l'intera durata dell'astensione dal lavoro di tutto il personale non scioperante”⁸.

Lascia invero assai più perplessi la possibilità di contemplare lo sciopero tra gli “eventi eccezionali”, in considerazione della fisiologica inserzione del più

⁵ Cass. 4.7.2002 n. 9709, cit. a nt. 2; v. anche Cass. 8.6.2001 n. 7821, NGL, 2001, 695 e Cass. 25.2.1998 n. 2045.

⁶ Cass. 4.7.2002 n. 9709, cit. a nt. 2.

⁷ Cass. 16.12.2009 n. 26368, FI, 2010, 3, 883.

⁸ A. Firenze 11.1.2005, RCDL, 2006, 107.

tradizionale ed effettivo strumento di autotutela nelle dinamiche conflittuali tra le parti sociali⁹.

Sempre in riferimento all'art. 2103 c.c., emerge la questione circa la possibilità o meno di utilizzare dipendenti trasferiti da altre unità produttive. Sembra tendenzialmente positiva la risposta fornita dalla scarsa giurisprudenza sul punto¹⁰.

Per quanto riguarda il ricorso all'assunzione di lavoratori a termine a fini integrativo-sostitutivi del personale scioperante, la giurisprudenza ne ha costantemente escluso l'ammissibilità¹¹. Negli anni più recenti il divieto è stato espressamente recepito dal legislatore in connessione alle diverse fattispecie: con l'art. 3, d.lgs. 368/2001, per il contratto a termine; con l'art. 20, c. 5, l. a), per la somministrazione di lavoro a tempo determinato; con l'art. 34, c. 3, l. a), d.lgs. 276/2003, per il lavoro intermittente. Basti osservare, in questa sede in modo meramente apodittico, che dalla reiterata normazione sul punto non si può che indurre l'immanente principio generale del divieto di sostituzione degli scioperanti con personale assunto *ad hoc*¹². Altra è, evidentemente, la situazione in cui l'imprenditore si avvalga di lavoratori a termine già assunti: il divieto di stipulare contratti finalizzati alla sostituzione di lavoratori in sciopero "non può essere interpretato nel senso che sia vietata la sostituzione di lavoratori in sciopero con personale [...] già presente in azienda e assunto per diverse finalità"¹³.

A ben vedere, le incertezze aumentano quando ricorrano fattispecie di "confine" tra crumiraggio interno e crumiraggio esterno. Si pensi al caso dell'utilizzo di lavoratori normalmente occupati in altre unità produttive. La Corte di Appello di Venezia riporta un passaggio della sentenza impugnata secondo cui l'utilizzo di personale proveniente da altre sedi costituisce "una

⁹ In tal senso, A. Venezia 30.3.2004, RCDL, 2004, 868, secondo cui "l'esercizio di sciopero, previsto e regolamentato a livello costituzionale, [...] regolamentando un dato fisiologico e permanente della conflittualità, non può ritenersi dar luogo a un fenomeno eccezionale".

¹⁰ Cass. 3.6.2009 n. 12811, RIDL, 2010, II, 164 e T. Massa Carrara 14.2.2008, cit. a nt. 4.; contra, tuttavia, T. Vicenza 23.5.2001 (decr.), RGL Veneto, 2002, 2, 103, cfr. A. Venezia 30.3.2004, cit. a nt. 9.

¹¹ V., ad esempio, Cass. 16.11.1987 n. 8401, cit. a nt. 2.

¹² Divieto di c.d. crumiraggio esterno, v. es. A. Firenze 11.1.2005, cit. a nt. 8, secondo cui "tutti gli interventi normativi di questi ultimi anni [hanno] tenuto fermo il principio che non è lecito il ricorso a queste nuove forme di rapporti flessibili per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero".

¹³ T. Milano 9.3.2006, RCDL, 421; cfr. T. Voghera 2.3.2002, OGL, 2003, II, 8.

forma intermedia tra la sostituzione con personale interno e il ricorso a personale esterno”¹⁴.

Un'altra ipotesi offerta dalla prassi è quella del ricorso a dipendenti di società facenti parte del medesimo gruppo. La Corte d'Appello meneghina ne ha negato la legittimità sull'assunto che non sarebbe sufficiente la sussistenza di un qualsiasi collegamento tra le società, in quanto il medesimo “deve essere di tipo e di intensità tale che sia possibile definire i dipendenti dell'una anche dipendenti dell'altra”¹⁵. In sostanza sembra che la Corte riconduca la fattispecie a un (improprio) schema di utilizzo di lavoratori di altra unità produttiva, ma solo a condizione che l'impresa dimostri la sussistenza di un “centro unico d'imputazione giuridica”. In un'altra circostanza, lo spostamento temporaneo di lavoratori presso un'altra società del medesimo gruppo è stato correttamente fatto rientrare nello schema del distacco: nel caso di specie, tuttavia, non era stato dimostrato l'interesse specifico al provvedimento da parte della distaccante datrice di lavoro¹⁶.

Si può richiamare, ancora, l'ipotesi di utilizzo dei dipendenti del committente in sostituzione dei lavoratori dell'appaltatore. Il Tribunale di Milano ha considerato antisindacale il rimpiazzo del personale scioperante a causa de “l'anomalo impiego di propri dipendenti per mansioni relative a un'attività affidata in gestione a terzi, secondo un reclutamento all'esterno vietato al datore di lavoro e che non può certo ritenersi lecito per l'appaltante”¹⁷.

Sugli spunti offerti dalla casistica si potrebbe proseguire in esercizi ancor più fantasiosi: si pensi a un accordo di mutuo supporto stipulato tra imprese organizzate “in rete” per coordinare la forza-lavoro quando si verifichi una carenza di manodopera in una delle unità produttive interessate; oppure al coordinamento tra due appaltatori operanti in un medesimo teatro produttivo per gestire in modo integrato alcune attività in caso di necessità; o, ancora, alla stipulazione di lavori a progetto per la copertura di una “fase di lavoro” in caso di assenza dei dipendenti addetti, con la temporanea, ma effettiva, esternalizzazione di una data attività.

¹⁴ A. Venezia 30.3.2004, cit. a nt. 9; cfr. T. Vicenza 23.5.2001, cit. a nt. 10..

¹⁵ A. Milano 9.2.2004, RCDL, 2004, II, 64.

¹⁶ T. Cassino 25.5.2000, RCDL, 2000, 909.

¹⁷ T. Milano (decr.) 16.2.2002, RCDL, 2002, 328.

Dalla lettura delle motivazioni rese dai giudici non è agevole risalire a una regola generale di immediata applicazione. Tuttavia un principio implicito sembra comunemente condiviso: quello che è ammissibile avvalersi di dipendenti della medesima impresa (anche in trasferta), mentre illegittimo è considerato il ricorso a personale altrui, anche in caso di imprese legate da significativi rapporti o interessi economici.

3. Vorrei ora provare ad andare oltre, anche a rischio di indugiare in qualche forzatura interpretativa. La mia impressione è che vi sia stato un appiattimento di prospettiva, strettamente connesso all'esigenza di leggere la legittimità o meno delle reazioni imprenditoriali in funzione tanto della protezione del diritto di sciopero, *ex art. 40 Cost.*, quanto della repressione dei “comportamenti diretti ad impedir[ne] o limitar[ne]” l'esercizio, *ex art. 28 Stat.lav.* Scelta del tutto comprensibile e condivisibile ma che, nella sua unidirezionalità, trascura di valorizzare i limiti legali che condizionano direttamente l'esercizio delle prerogative datoriali. In altri termini, è opportuno rivalutare tali scelte nella prospettiva dell'art. 41 Cost.: la libertà d'iniziativa economica deve essere temperata con l'utilità sociale e deve rispettare la dignità del lavoratore. A mio avviso ciò significa che, pur non potendo essere funzionalizzata all'utilità sociale, l'iniziativa economica non può però giungere al punto da rivelarsi anti-sociale. Tale interpretazione giustifica l'attribuzione di poteri e libertà all'imprenditore solo nei limiti in cui la legge ne riconosce un esercizio (almeno) socialmente neutro. In termini più diretti, ritengo che i limiti di legittimità siano legati alla meritevolezza dei fini; parafrasando quanto previsto dall'art. 1322 c.c., il giudice dovrà verificare che il concreto esercizio della libertà o del potere sia diretto a “realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico”.

A ben vedere questa lettura, che resta dietro lo schermo della nomofolachia nelle pronunce di legittimità, talvolta trapela nelle motivazioni dei giudici di merito proprio in caso di sciopero. Secondo il Tribunale di Milano “l'esercizio dei poteri organizzativi imprenditoriali deve essere corretto, deve cioè connettersi a *modalità legittime*, diversamente dovendosi valutare le conseguenze, con effetti pregiudizievoli dell'*uso distorto del potere per chi lo*

deduce[corsivo mio]¹⁸. O, in altri termini, “resta pertanto [...] in occasione dello sciopero [...] l’*utilizzo di uno schema contrattuale distorto in funzione antisciopero*[corsivo mio]”.¹⁹

Per questa ragione si ammette che i lavoratori somministrati, assunti per altri (legittimi) motivi, possano essere utilizzati anche per sopperire alla carenza di personale: tuttavia non può essere affidato loro il compito esclusivo di sostituire gli scioperanti, altrimenti si dimostrerebbe non veritiero il motivo addotto per giustificare l’assunzione. Sono in linea con questa ricostruzione le parole del Tribunale di Massa Carrara secondo cui, per verificare la legittimità dell’adibizione di lavoratori a termine alle mansioni degli scioperanti, occorre accertare se i lavoratori a tempo determinato “assunti per le ragioni dedotte in contratto, siano stati invece *prevalentemente utilizzati in modo difforme dalla causale contrattuale per sostituire gli scioperanti* [corsivo mio]”²⁰. Anche il Tribunale di Torino suggerisce percorsi interpretativi analoghi osservando che la legittimità del ricorso “al lavoro somministrato, dipende dal fatto se l’*utilizzo di tale forma flessibile d’impiego avvenga o meno nel rispetto della programmazione prevista prima della venuta a conoscenza dell’astensione collettiva*”²¹. Quanto appena detto, evidentemente, vale per tutti i lavoratori a tempo determinato: quelli assunti direttamente e quelli utilizzati tramite contratto di somministrazione.

Proseguendo sulla via della meritevolezza dell’interesse giuridicamente protetto, sia detto solo per inciso, si potrebbe immaginare che esistano limiti ulteriori all’esercizio dello *ius variandi* nei confronti dei lavoratori a termine rispetto ai lavoratori *standard*. A ben vedere, infatti, un lavoratore assunto per una specifica esigenza temporanea dovrebbe essere utilizzato (se non esclusivamente almeno) prevalentemente per soddisfare quella necessità: un ricorso troppo disinvolto al potere di modificare le mansioni in costanza di rapporto, ad esempio per soddisfare esigenze sostitutive, potrebbe essere sintomatico dell’*utilizzo abusivo dello strumento contrattuale*.

Passando ora agli espressi limiti previsti all’art. 2103 c.c., è francamente arduo rinvenire una norma così dichiaratamente imperativa. Lascia allora

¹⁸ T. Milano 26.4.2000 (decr.), RCDL, 2000, 688.

¹⁹ A. Milano 9.2.2004, cit. a nt. 15.

²⁰ T. Massa Carrara 14.2.2008, cit. a nt. 4.

²¹ T. Torino 1.6.2010, NI, 2010, 2011, n. 50, 57; cfr. Cass. 16.12.2009, n. 26368, cit. a nt. 7.

perplexi l'interpretazione estensiva della giurisprudenza in relazione alle deroghe al divieto di adibizione a mansioni inferiori. Ritengo che l'affidamento, anche temporaneo, a mansioni inferiori costituisca pur sempre una prassi vietata. Mettendo per un istante da parte l'evidente arbitrarietà della distinzione tecnico-giuridica (peraltro non contemplata dell'articolo in parola) tra affidamento temporaneo e adibizione stabile, anche sotto l'aspetto concreto-applicativo la ricostruzione sarebbe fonte di infinite oscillazioni giudiziali; si pensi, per esempio, a uno sciopero proclamato ad oltranza: al di là di quale termine l'affidamento temporaneo si "convertirebbe" in adibizione stabile *ex art. 2103 c.c.*?

Non si può trascurare, peraltro, che la principale deroga di fonte giudiziale al divieto è giustificata dalla finalità di evitare la compromissione del bene-lavoro in presenza di un motivo oggettivo di licenziamento. In questo contesto, anche non condividendo il meccanismo tecnico-giuridico che estende al recesso individuale la *ratio* di contemperamento degli interessi affidato nel licenziamento collettivo alle parti sociali, si può almeno comprendere la logica compromissoria di rinuncia alla professionalità in vista del mantenimento del posto di lavoro (espressione del principio di *extrema ratio*). Ben più censurabile è invece l'interpretazione "elastica" del divieto in tema di crumiraggio (definito sovente "indiretto): se ragionevole e legata a un basilare principio di collaborazione risulta la richiesta di adempiere a compiti marginali, in quanto funzionali al soddisfacimento della prestazione principale, assolutamente incomprensibile appare invece l'ammissibilità di un'adibizione a mansioni inferiori e/o estranee in ragione della considerazione dello sciopero quale evento *straordinario*.

Restando in tema di art. 2103 c.c., la giurisprudenza dedica scarsissimo interesse alla condizione di legittimità costituita dalla sussistenza di esigenze oggettive e che rileva in caso di trasferimento. Il disposto conferma a sua volta la lettura sopra proposta: il potere di ordinare il trasferimento non è assoluto, ma funzionale a una esigenza meritevole di protezione giuridica: la specifica e comprovata ragione tecnica, produttiva o sostitutiva. Pur attenuandone il rigore, un'esigenza oggettiva dovrebbe sussistere anche in caso di trasferta e non è affatto scontato che il fine di rimpiazzare lavoratori in sciopero possa rilevare in tal senso. Analogo ragionamento può essere svolto in materia di distacco: a

norma dell'art. 30, d.lgs. 276/2003, devono comunque sussistere l'interesse proprio del distaccante e il consenso del lavoratore in caso di mutamento di mansioni; se il provvedimento comporta l'allontanamento del distaccato oltre i cinquanta chilometri occorre poi che la ragione oggettiva (comunque necessaria) sia comprovata. Il bisogno di integrare la manodopera di un'impresa altrui, anche se collegata o facente parte del medesimo gruppo, non pare meritevole di protezione giuridica né sotto il profilo del motivo tecnico-produttivo né, tanto meno, di quello dell'interesse del distaccante.

Il modello di controllo sulla “non-antisocialità” dell'esercizio concreto delle prerogative datoriali, sopra proposto, può essere applicato anche alle forme più fluide di crumiraggio.

Ritengo, in conclusione, che debba essere correttamente (re)interpretata la celeberrima espressione, utilizzata da Giuseppe Pera molti anni or sono, secondo cui “l'impresa per l'imprenditore non è una gabbia ma una attività di cui egli è di volta in volta l'arbitro”²². In altri termini, l'imprenditore è certamente arbitro nell'esercizio della “intrapresa” ma, nello stesso tempo, è pure costretto tra le “sbarre” che l'ordinamento gli impone, a seconda delle scelte da lui adottate.

Se l'imprenditore opta per un'organizzazione lavorativa di tipo intensivo, deve essere consapevole del pericolo di subire un maggiore pregiudizio in caso di sciopero. Se decide di esternalizzare il servizio di sorveglianza, accetta il rischio di non poter affidare tali mansioni a propri dipendenti in caso di mancato adempimento da parte dell'appaltatore. Se preferisce mantenere a livello di mera colleganza economica i rapporti con gli altri soggetti del gruppo o della rete, è conscio dell'impossibilità di utilizzare promiscuamente i dipendenti delle diverse aziende.

Selezionato il modello organizzativo-produttivo di riferimento, stabilito il livello quantitativo e qualitativo dei dipendenti, definiti i rapporti con i collaboratori autonomi e con gli altri imprenditori, individuate le modalità di interconnessione con il mercato, l'imprenditore avrà ampi margini di libertà entro cui operare, ma sempre entro i confini delle “sbarre” e delle “gabbie” poste dall'ordinamento in funzione delle scelte effettuate.

In questo mio intervento ho volutamente tenuto in ombra la prospettiva collettivo-sindacale. Tuttavia merita d'essere rilevato come, anche sotto questo

²² Pera (1969), 17.

profilo, l'impresa deve assumere posizioni coerenti con le scelte organizzative pregresse. Le opzioni sull'assetto dell'impresa, infatti, hanno influenza diretta sull'ambito e sui limiti del contropotere collettivo: si pensi alle soglie dimensionali delle unità produttive o alla dislocazione fisica delle sedi lavorative. Anche in corso di sciopero, allora, il legittimo dispiegarsi delle prerogative datoriali al fine di contenere i danni alla produzione non può travalicare i confini, spaziali e dimensionali, che l'impresa si è precedentemente data.

D'altro canto, l'esercizio dell'iniziativa economica implica necessariamente la sottoposizione al rischio d'impresa: rischio d'impresa che assume forme molto stringenti e articolate in costanza di sciopero. Ma come esistono evidenti e legittimi limiti all'esercizio del diritto di autotutela, allo stesso modo esistono solide e altrettanto legittime remore al libero estrinsecarsi dell'iniziativa privata.

Simone Varva

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro

Facoltà di Giurisprudenza

Università degli Studi Milano-Bicocca

simone.varva@unimib.it

tel. 339 29 87 927

(Dottore di ricerca XX ciclo)

Riferimenti bibliografici essenziali

- De Luca Tamajo R. (2010). *Accordo di Pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*. RIDL, 2010, I, p. 797 ss.
- Pera G. (1969). *Relazione*. In: Aa.Vv., *I licenziamenti nell'interesse dell'impresa, Atti delle giornate di studio Aidlass di Firenze, 27-28 aprile 1968*. Milano: Giuffrè, p. 11 ss.
- Di Carluccio C. (2007). *La mobile frontiera tra crumiraggio interno e crumiraggio esterno: breve storia di un caso limite*. RIDL, II, p. 16 ss.
- De Falco F. (2003). *Diritto di sciopero e interesse dell'impresa, 2003*. Jovene: Napoli.
- Sitzia A. (2008). *Potere organizzativo e condotta antisindacale: sostituzione di lavoratori scioperanti con non aderenti allo sciopero e sondaggio preventivo sull'adesione allo stesso*. RIDL, II, p. 422 ss.
- Rosano M. (2010). *Sostituzione dei lavoratori in sciopero: la Corte di Cassazione apre al crumiraggio esterno improprio*. DRI, p. 1162 ss.
- Siotto F. (2010). *In Dubious Battle: crumiraggio e condotta antisindacale nel bilanciamento tra diritto di sciopero e libera iniziativa economica*. RGL, II, p. 517 ss.