

Recensione a J. Jacob, *Avenues for Gig Worker Collective Action After Jinetes, in Columbia Law Review Forum*, vol. 123, 2023, 208-228 (Camilla Bergamaschi)*

1. Strumenti di azione collettiva dei *gig workers* dopo *Jinetes*. 2. L'esenzione anti-trust in materia di lavoro: evoluzione storica. 3. Il caso *Jinetes*. 4. L'interpretazione restrittiva di *Jinetes*. 5. L'interpretazione estensiva di *Jinetes*. 6. Conclusioni.

1. Il saggio in esame analizza gli strumenti di azione collettiva dei lavoratori della *gig economy* negli Stati Uniti, alla luce della decisione del Primo Circuito nel caso *Confederación Hípica de Puerto Rico, Inc. c. Confederación de Jinetes Puertorriqueños, Inc. (Jinetes)*¹. La qualificazione dei *gig workers* come autonomi li esclude dall'ambito di applicazione del *National Labor Relations Act* (NLRA), la legge federale che garantisce ai lavoratori subordinati il diritto di organizzarsi in sindacati, scioperare e contrattare collettivamente. Infatti, contrariamente ai lavoratori dipendenti che beneficiano della cosiddetta *labor exemption*, ossia un'esenzione dall'applicazione delle norme antitrust quando agiscono collettivamente, i lavoratori autonomi non godono di tale protezione.

Orbene, la sentenza *Jinetes* apre nuove possibilità interpretative, prospettando l'estensione della *labor exemption* anche ai lavoratori autonomi coinvolti in «controversie di lavoro». L'ef-

fettiva portata della decisione dipenderà dalle future interpretazioni dei tribunali, le quali avranno implicazioni significative sulla capacità dei *gig workers* di organizzarsi e negoziare collettivamente.

Le forme alternative di organizzazione del lavoro assumono un ruolo sempre più cruciale, a causa del progressivo allontanamento dal tradizionale modello datore di lavoro-dipendente.

La pandemia Covid-19 ha evidenziato quanto i lavoratori dipendano dai loro datori per la sicurezza sul posto di lavoro², la stabilità del reddito e l'accesso a benefici come l'assicurazione sanitaria e i congedi retribuiti, soprattutto in tempi di crisi. Tuttavia, con la crescita della partecipazione alla *gig economy*, tali garanzie stanno divenendo progressivamente sempre più difficili da ottenere. Tra i *gig workers*, circa la metà² ritiene infatti che le piattaforme per le quali lavorano non offrano loro tutele adeguate in materia di disoccupazione, assistenza sanitaria e congedi retribuiti, mentre oltre un terzo riferisce di aver subito molestie o di essersi sentito insicuro sul lavoro. Queste problematiche colpiscono soprattutto categorie di lavoratori più vulnerabili come i giovani, i lavoratori di origine ispanica e quelli con basso reddito.

Storicamente, l'azione collettiva³ ha costituito il principale strumento attraverso cui i lavoratori hanno potuto rafforzare la propria posizione, negoziando

* Dottoressa in Giurisprudenza nell'Università di Trento, via Verdi 53 – 38122, Trento. E-mail: camilla.bergamaschi@studenti.unin.it.

¹ Sentenza della Corte d'appello del Primo Circuito degli Stati Uniti, *Jinetes*, *Federal Reporter*, 4th Series, 2022, 30, 306 ss.

² Cfr. Anderson, McClain, Faverio, Gelles-Watnick, 2021, 10.

³ Cfr. Craver, 1998, 15-20.

termini e condizioni di lavoro. Tale opzione non risulta tuttavia accessibile ai *gig workers*, in quanto qualificati come lavoratori autonomi e, pertanto, esclusi dall'ambito di applicazione delle tutele previste dal NLRA. Questi ultimi sono infatti considerati dalla legge «imprenditori indipendenti» e, qualora tentino di ottenere livelli retributivi più elevati mediante la contrattazione collettiva, le loro condotte possono essere qualificate come accordi di fissazione dei prezzi. Inoltre, anche il ricorso allo sciopero può essere ricondotto alla nozione di boicottaggio collettivo. Entrambe le fattispecie possono quindi configurare potenziali violazioni della Sezione 1 dello *Sherman Act*. Ciò comporta una significativa limitazione delle loro possibilità di azione collettiva.

Tradizionalmente, i tribunali hanno interpretato la *labor exemption* come non applicabile ai lavoratori autonomi; tuttavia, nel caso *Jinetes*, la Corte ha ritenuto che i soggetti coinvolti in una controversia di lavoro possano beneficiare dell'esenzione antitrust indipendentemente dalla loro qualificazione formale come lavoratori subordinati o autonomi⁴.

La decisione inaugura un nuovo spazio interpretativo, entro il quale potrebbe collocarsi anche l'estensione dell'esenzione ai *gig workers*.

Nondimeno, secondo l'autore, i tribunali potrebbero optare per un'interpretazione restrittiva o estensiva del ragionamento giuridico (*reasoning*) adottato dalla Corte, oppure ignorarlo del tutto. La portata degli effetti politici della sentenza dipenderà in misura signifi-

cativa dall'orientamento interpretativo che verrà adottato. Un'interpretazione restrittiva ne limiterebbe l'impatto, mantenendo di fatto l'esclusione della maggior parte dei lavoratori autonomi dalla *labor exemption* e lasciando invariati gli ostacoli alla loro organizzazione collettiva. Un'interpretazione estensiva, al contrario, riconoscerebbe ai *gig workers* la possibilità di scioperare e contrattare collettivamente senza incorrere in responsabilità antitrust e consentirebbe agli stati e alle città metropolitane (*municipalities*) di adottare normative volte a proteggere l'azione collettiva, nonché a prevedere tutele contro sanzioni disciplinari e licenziamenti.

2. Lo *Sherman Act* del 1890 fu adottato con l'obiettivo di prevenire concentrazioni di potere economico e promuovere la concorrenza, tutelando il corretto funzionamento del mercato. Il dibattito congressuale⁵ mostrò come l'intento non fosse limitato alla tutela del benessere del consumatore, ma includesse anche la preoccupazione per l'eccessivo potere di mercato esercitato dalle grandi imprese. Tuttavia, nei decenni successivi alla sua approvazione, lo *Sherman Act* fu frequentemente utilizzato contro i lavoratori: durante la *Gilded Age*⁶, i tribunali emisero numerose ingiunzioni contro scioperi e iniziative sindacali, ritenendo che tali forme di coordinamento integrassero violazioni della normativa

⁵ Cfr. dichiarazione del senatore George James, *Congressional Record*, 1889, 20, 1458.

⁶ Periodo storico compreso fra la fine del XIX secolo e l'inizio del XX secolo, caratterizzato da rapida industrializzazione, forte crescita economica e disuguaglianze sociali marcate.

⁴ *Jinetes*, v. nt. 1, 306 ss.: «le controversie riguardanti la retribuzione possono essere considerate “controversie di lavoro”, anche in contesti occupazionali non tradizionali».

antitrust, considerando la contrattazione collettiva come una restrizione della concorrenza nel mercato del lavoro. Le Corti ritenevano infatti i sindacati responsabili di alterare le dinamiche concorrenziali attraverso la fissazione di salari standardizzati.

Questa tendenza si inserì in un più ampio contesto giurisprudenziale, tipico della successiva era *Lochner*, affermata nei primi decenni del XX secolo. Durante questo periodo i tribunali annullarono leggi statali e locali che stabilivano *standard* minimi di lavoro, tra le quali leggi sui salari e sugli orari di lavoro e persino leggi sul lavoro minorile, invocando la tutela della libertà contrattuale. Le condizioni dei lavoratori industriali risultarono perciò estremamente precarie.

Per porre rimedio a questa situazione, il Congresso intervenne con il *Clayton Act* del 1914 e con il *Norris-LaGuardia Act* (NLGA) del 1932. Il *Clayton Act* introdusse specifiche tutele per l'organizzazione dei lavoratori, colmando una lacuna dello *Sherman Act*, che non conteneva indicazioni in merito. Esso affermava inoltre che il lavoro di un essere umano non è una merce né un bene commerciale⁷ e limitava il potere dei tribunali federali di emettere ingiunzioni in controversie di lavoro⁸. Poiché inizialmente i giudici interpretarono restrittivamente tali disposizioni, il NLGA chiarì che i tribunali non potevano vietare gli scioperi, il picchettaggio, le adesioni a sindacati o altre attività collettive connesse a controversie di lavoro⁹. Tali disposizioni, nel loro insieme, configurano "l'esenzione antitrust in materia di lavoro", escludendo l'attività sindacale

le dall'ambito delle condotte restrittive della concorrenza.

Nonostante tali leggi non si pronuncino sulla possibilità per i lavoratori autonomi di beneficiare della *labor exemption*, i tribunali hanno generalmente escluso tali lavoratori dalla sua applicazione.

Un passaggio cruciale in questa evoluzione è rappresentato dal caso *Columbia River Packers Ass'n c. Hinton* (1942)¹⁰, in cui la Corte Suprema negò l'applicazione dell'esenzione a un gruppo di pescatori qualificati come «imprenditori indipendenti». La Corte ritenne che la controversia riguardasse il prezzo di una merce e non costituisse una controversia di lavoro ai sensi del NLGA, affermando che, per beneficiare dell'esenzione, il contenzioso dovesse avere come oggetto il rapporto datore di lavoro-dipendente. Da quel momento, pur ammettendo alcune eccezioni marginali, la giurisprudenza consolidò tale orientamento.

Questo assetto si è rivelato problematico nell'economia contemporanea, in cui molti lavoratori formalmente autonomi, inclusi quelli delle piattaforme digitali, si collocano in una posizione intermedia fra autonomia e subordinazione, risultando di fatto economicamente dipendenti da imprese dotate di significativo potere di mercato. Tale contrapposizione formale genera difficoltà strutturali nel riconoscimento dei diritti collettivi spettanti ai *gig workers*.

In questo scenario, caratterizzato dalla crescente preferenza delle imprese per una forza lavoro flessibile e precaria e dall'affidamento di un numero sempre maggiore di mansioni a lavoratori autonomi in sostituzione di quelli subordinati, la decisione *Jinetes* potrebbe rappre-

⁷ Titolo 15 *United States Code*, Sezione 17.

⁸ Titolo 29 *United States Code*, Sezione 52.

⁹ Titolo 29 *United States Code*, Sezione 104.

¹⁰ V. 315 *United States Reports*, 143-147.

sentare un punto di svolta, contribuendo al superamento delle attuali criticità.

3. La sentenza *Jinetes* riguarda uno sciopero promosso da fantini a Porto Rico, i quali reclamavano una retribuzione superiore e migliori condizioni di lavoro. Parallelamente, i proprietari dei cavalli e gestori dell'unico ippodromo della città avevano intentato una causa antitrust nei loro confronti.

I fantini sostenevano che la *labor exemption* si potesse applicare alla loro condotta; tuttavia, il tribunale distrettuale ne escluse l'operatività in ragione del loro *status* di lavoratori autonomi.

In appello, il Primo Circuito ribaltò tale decisione, concentrandosi sulla natura sostanziale della controversia: poiché essa riguardava retribuzione e condizioni lavorative, doveva essere considerata una «controversia di lavoro», indipendentemente dalla qualificazione giuridica dei fantini. Venne così superato l'approccio categorico basato esclusivamente sulla distinzione tra lavoratori subordinati e autonomi, ridimensionando l'importanza attribuita in passato alla formula del caso *Columbia River Packers*, secondo la quale il rapporto datore di lavoro-dipendente doveva costituire il fondamento della controversia per rivendicare l'esenzione. In tal modo, si aprì la possibilità di estendere la protezione anche a lavoratori formalmente autonomi ma coinvolti in autentiche controversie di lavoro.

Inoltre, il tradizionale *test* del «controllo» del *common law*¹¹, utilizzato per

la loro classificazione, non considerava la dipendenza economica di lavoratori formalmente indipendenti, come i fantini di *Jinetes*, costretti a confrontarsi con un monopsonio dell'ippodromo¹². Sebbene i fantini non avessero la possibilità di gareggiare in un ippodromo concorrente e quindi non avessero un vero e proprio luogo di lavoro alternativo, venivano comunque classificati come lavoratori autonomi, almeno dall'ippodromo e dal tribunale distrettuale.

Jinetes rappresenta perciò un precedente giurisprudenziale che potrebbe consentire ai lavoratori autonomi, inclusi quelli della *gig economy*, di organizzarsi senza dover affrontare la questione controversa della loro classificazione giuridica.

Nonostante tale sentenza si applichi formalmente solo alle persone che vivono nella giurisdizione del Primo Circuito¹³, il rifiuto della Corte Suprema di riesaminare il caso apre la strada a nuove evoluzioni giurisprudenziali nei tribunali distrettuali.

4. Il saggio prosegue analizzando le possibili conseguenze di un'applicazione restrittiva della sentenza, approfondendone il punto più controverso: la distinzione tra corrispettivi per il lavoro e prezzi dei beni. Il confine fra corrispettivi e prezzi è labile e dipende da come si interpretano gli scopi delle leggi antitrust¹⁴.

¹² Cfr. Dube, Jacobs, Naidu, Suri, 2020, 34.

¹³ Cfr. Vaheesan, 2022.

¹⁴ *Jinetes*, v. nt. 1, 314-315: «Dalla decisione *Columbia River Packers* emerge dunque una distinzione fondamentale nell'applicazione dell'esenzione relativa alle controversie di lavoro: le controversie riguardanti i corrispettivi per le prestazioni lavorative rien-

¹¹ Il criterio del «controllo» stabilisce che un lavoratore è considerato dipendente quando un presunto datore di lavoro esercita un controllo effettivo sull'esecuzione delle mansioni affidate.

Se si adotta una visione incentrata sulla massimizzazione del benessere del consumatore, un tribunale potrebbe considerare i corrispettivi dei lavoratori autonomi non come “salario”, ma come prezzo di un servizio o di un bene, valutando se un presunto lavoratore autonomo fornisca anche qualcosa di differente dalla propria manodopera. In quest’ottica, ad esempio, un autista per piattaforme di *ride-sharing* (*rideshare driver*) non fornirebbe soltanto la propria manodopera, ma anche l’uso temporaneo della propria automobile¹⁵. Sebbene il *Clayton Act* affermi che il lavoro di un essere umano non costituisca una merce, la *labor exemption* potrebbe non essere applicabile ai lavoratori autonomi che apportano anche beni o servizi aggiuntivi. In tal caso, questi ultimi rientrerebbero nell’ambito di applicazione della normativa antitrust, garantendo ai consumatori i benefici della concorrenza sotto forma di prezzi più bassi.

Secondo questa lettura restrittiva di *Jinetes*, che tende a considerare la remunerazione dei servizi come prezzi piuttosto che come corrispettivi per il lavoro, molti lavoratori della *gig economy* resterebbero esclusi dall’esenzione.

In effetti, la logica economica alla base delle piattaforme di servizi si fonda sul fatto che i lavoratori mettono a disposizione anche *input* materiali (auto, biciclette, strumenti informatici, ecc.), consentendo a queste ultime di ridurre drasticamente i costi di capitale, senza dover possedere direttamente gli strumenti utilizzati.

Un’interpretazione che limita le “controversie di lavoro” a quelle che coinvolgono la sola manodopera am-

plierebbe l’esenzione solo in misura limitata, includendo eventualmente quei lavoratori autonomi che forniscono prestazioni personali senza apporti materiali significativi. Per tali lavoratori anche una lettura restrittiva di *Jinetes* potrebbe ampliare le opportunità di azione collettiva.

Tuttavia, per il caso emblematico dei *rideshare drivers*, la situazione rimarrebbe sostanzialmente invariata: continuerebbero a essere trattati come imprenditori che coordinano prezzi, e quindi esposti al rischio di responsabilità antitrust.

Gli autisti che lavorano per queste piattaforme rappresentano infatti un esempio paradigmatico di lavoratori autonomi: spesso percepiscono retribuzioni contenute e sono privi di strumenti per negoziare le tariffe, fissate unilateralmente dalla piattaforma, al punto che, nei mercati meno remunerativi, l’unico modo per aumentare il proprio reddito è lavorare più ore. Inoltre, essi affrontano problemi di sicurezza e molestie, ad esempio l’impossibilità di conoscere preventivamente l’affidabilità dei passeggeri. A tutto ciò si aggiunge una costante insicurezza occupazionale, potendo essere sospesi o rimossi dalla piattaforma per valutazioni basse o reclami dei passeggeri, anche se talvolta infondati.

Un sistema di contrattazione collettiva consentirebbe ai lavoratori autonomi di negoziare compensi, *standard* di sicurezza e procedure disciplinari più trasparenti. In questo modo, i lavoratori della *gig economy* potrebbero tutelare i propri diritti e vincolare le piattaforme a rispondere alle loro istanze. Tuttavia, tali modelli sono stati spesso oggetto di contestazioni antitrust che ne hanno compromesso la validità. Ad esempio, un’azione collettiva dei lavoratori auto-

trano nell’esenzione, mentre quelle relative ai prezzi dei beni non vi rientrano».

¹⁵ Cfr. Papsun, Atkinson, 2023.

nomi, come uno sciopero di durata indeterminata dei *rideshare drivers* al di fuori dei quadri contrattuali stabiliti, potrebbe dar luogo a cause per la violazione della normativa antitrust¹⁶.

5. L'interpretazione estensiva di *Jinetes* propone una prospettiva radicalmente diversa, volta a superare i limiti di un approccio antitrust incentrato esclusivamente sul benessere del consumatore, aprendo nuovi spazi di tutela per i lavoratori autonomi.

La principale scuola di pensiero che sostiene tale interpretazione è il movimento *New Brandeis*, il quale pone l'attenzione sugli effetti delle concentrazioni di potere economico privato sull'intera sfera economica, sociale e politica. In quest'ottica, *Jinetes* potrebbe essere interpretata come uno strumento volto a contrastare il potere monopsonistico esercitato dalle grandi piattaforme digitali.

Questa impostazione è già ben visibile all'interno dell'amministrazione Biden, che nel 2022 ha bloccato la fusione tra due colossi dell'editoria, sostenendo che avrebbe creato un monopolio dannoso per i lavoratori del settore. Inoltre, le posizioni della presidente della *Federal Trade Commission* Lina Khan e del commissario Alvaro Bedoya, favorevoli a una maggiore tutela dell'organizzazione dei lavoratori autonomi, si inseriscono coerentemente in questa linea interpretativa.

In un'ottica estensiva, *Jinetes* consentirebbe ai *gig workers* di contrastare l'eccessivo potere delle piattaforme attraverso scioperi e contrattazione collettiva. A livello internazionale, infatti, tali strumenti sono già stati utilizzati. Nel

2018 i *rideshare drivers*, in India, hanno condotto uno sciopero di due settimane ottenendo un adeguamento dei compensi in seguito all'aumento del carburante.

Nel Regno Unito la *Supreme Court of the United Kingdom* ha riconosciuto nel 2021 gli autisti di Uber come "*workers*", una categoria intermedia che garantisce salario minimo e ferie retribuite e ha permesso la sindacalizzazione di decine di migliaia di autisti.

Infine, in Giappone, le autorità del lavoro (*labor authorities*) hanno riconosciuto il diritto alla contrattazione collettiva ai *rider* di Uber Eats.

Negli Stati Uniti, invece, i tentativi statali e locali di creare quadri di contrattazione collettiva per lavoratori autonomi sono stati spesso ostacolati da contestazioni antitrust. L'ordinanza di Seattle del 2015, che consentiva ai *rideshare drivers* di eleggere rappresentanti e negoziare *standard* in materia di salari e condizioni di lavoro, fu annullata dalla Corte d'appello del Nono Circuito¹⁷, dopo un contenzioso promosso dalla Camera di Commercio, che accusava la città di violare l'NLRA e lo *Sherman Act*.

A fronte di tali contestazioni, la città di Seattle invocò l'immunità statale prevista dalla dottrina Parker¹⁸. Infatti, in base a tale dottrina, uno stato può imporre restrizioni anticoncorrenziali se queste derivano da «un atto di governo». Tuttavia, il Nono Circuito stabilì che l'ordinanza non soddisfaceva il *test Midcal*: lo Stato di Washington non ave-

¹⁷ Corte d'Appello del Nono Circuito degli Stati Uniti, *Chamber of Commerce of the U.S. c. City of Seattle*, *Federal Reporter*, 3rd Series, 2018, 890, 769 ss.

¹⁸ Cfr. sentenza della Corte Suprema degli Stati Uniti, *Parker c. Brown*, *United States Reports*, 1943, 317, 341 ss.

¹⁶ Paul, 2016, 979.

va articolato chiaramente una politica che autorizzasse la fissazione dei prezzi da parte di soggetti privati nel mercato del *ride-sharing*, né esercitava una «supervisione attiva» sul processo negoziale. Di conseguenza, l'annullamento dell'ordinanza impedì l'introduzione di un sistema di contrattazione collettiva per tali lavoratori.

In California, i legislatori statali favorevoli a una maggior tutela dei lavoratori presentarono nel 2016 un disegno di legge sostanzialmente simile all'ordinanza di Seattle. Sebbene fosse possibile soddisfare la chiara articolazione della politica statale, attraverso un intervento legislativo, restava problematico il requisito della «supervisione attiva» del contratto collettivo da parte dello Stato¹⁹. Per questo, tale disegno di legge fu ritirato a causa dei rischi legati alla normativa antitrust.

Nel 2021 lo Stato di New York propose un modello differente, istituendo un quadro di contrattazione settoriale che avrebbe consentito ai sindacati dei lavoratori autonomi di formare consigli di settore supervisionati dallo stato, soddisfacendo il requisito della «supervisione attiva» previsto dal *test Midcal*. Alla luce delle preoccupazioni antitrust, emerse dopo l'annullamento dell'ordinanza di Seattle, gli autori del disegno di legge cercarono inoltre di sottrarre la normativa a possibili azioni antitrust, richiamando l'immunità Parker, le esenzioni lavoristiche e i corrispondenti istituti previsti dallo Stato di New York. Tuttavia, il disegno di legge non fu presentato, anche per opposizioni sindacali²⁰.

¹⁹ Conger, 2016.

²⁰ McDonough, 2021: «I sindacati si sono opposti al disegno di legge per la scarsa partecipazione dei lavoratori al processo deci-

I legislatori del Connecticut e del Massachusetts presentarono progetti di legge analoghi: il primo fu respinto in commissione, mentre il secondo rimase a lungo in sospeso.

Un'interpretazione estensiva di *Jinetes* consentirebbe di non considerare automaticamente l'organizzazione dei lavoratori autonomi come una violazione antitrust, permettendo così a stati e città metropolitane di adottare normative che autorizzino la contrattazione collettiva dei lavoratori della *gig economy*. In questa prospettiva, anche iniziative come l'ordinanza di Seattle avrebbero avuto maggiori possibilità di resistere alle impugnazioni.

Questo orientamento interpretativo inciderebbe inoltre sul tema dello sciopero: mentre i modelli di contrattazione settoriale possono essere progettati per evitare responsabilità antitrust, è difficile immaginare una legge statale o una normativa locale che consenta ai lavoratori della *gig economy* di scioperare liberamente.

In assenza di una deroga antitrust esplicita, gli stati hanno infatti dovuto ricorrere a costruzioni complesse come l'immunità Parker o quadri di contrattazione settoriale supervisionata per garantire il diritto alla contrattazione, senza violare le norme antitrust. Tuttavia, questi strumenti non hanno tutelato lo sciopero.

I progetti di legge sulla contrattazione settoriale del Connecticut e del Massachusetts non ne hanno autorizzato l'esercizio, mentre il disegno di legge di New York lo ha proibito esplicitamente. Con una lettura estensiva di *Jinetes*, invece, anche gli scioperi dei lavoratori autonomi legati a controversie di lavo-

sionale e per le limitazioni imposte al loro diritto di sciopero».

ro potrebbero beneficiare dell'esenzione antitrust.

Gli stati e le città metropolitane potrebbero addirittura migliorare le disposizioni del NLRA introducendo, ad esempio, meccanismi di *card check*, obblighi più stringenti di contrattazione in buona fede e rimedi più ampi contro gli atti ritorsivi.

Infine, poiché i lavoratori autonomi sono esclusi dal NLRA, stati e città metropolitane potrebbero ampliare le tutele collettive con minor rischio di *preemption* federale, ai sensi della dottrina Garmon²¹ e Machinists²².

In assenza di un intervento federale sull'inquadramento giuridico dei *gig workers*, la regolazione statale e locale rappresenterebbe quindi uno strumento centrale per proteggere l'azione collettiva dei lavoratori autonomi.

In sintesi, questa interpretazione di *Jinetes* non solo rafforzerebbe la capacità dei *gig workers* di scioperare e contrattare collettivamente, ma permetterebbe anche agli stati di sviluppare assetti normativi innovativi senza il costante rischio di violazione delle norme antitrust.

²¹ Corte Suprema degli Stati Uniti, *San Diego Building Trades Council c. Garmon, United States Reports*, 1959, 359, 236 ss.: «Quando un'attività è riconducibile alle Sezioni 7 o 8 del NLRA, gli Stati e i giudici federali devono rimettersi alla competenza esclusiva del National Labor Relations Board».

²² Corte Suprema degli Stati Uniti, *International Association of Machinists & Aerospace Workers, Lodge 76 c. Wisconsin Employment Relations Commission, United States Reports*, 1976, 427, 132 ss.: «Il Congresso, nell'emanare la normativa federale sul lavoro, ha inteso lasciare determinati comportamenti non regolamentati e "affidati al libero gioco delle forze economiche"».

6. I *gig workers* possono perciò incorrere in responsabilità antitrust semplicemente per il fatto di organizzarsi collettivamente, e gli stati o le città metropolitane che tentano di immunizzarli da tale responsabilità possono a loro volta essere soggetti ad azioni giudiziarie. In questo modo, il diritto antitrust finisce per ostacolare tanto l'iniziativa dei lavoratori quanto gli interventi pubblici volti a sostenerla.

La crescita della *gig economy* è spesso descritta come una strategia imprenditoriale volta a eludere il diritto del lavoro statunitense: i modelli di *business* fondati sull'impiego di lavoratori autonomi consentono alle piattaforme di ridurre i costi sia per quanto riguarda la manodopera che per gli investimenti in capitale. In assenza dei vincoli del diritto del lavoro, le piattaforme possono infatti espandersi rapidamente; al contrario, i lavoratori, vincolati dalle norme antitrust, non dispongono di strumenti efficaci per controbilanciare il potere economico delle imprese.

Il contributo, dopo aver ricostruito la complessa posizione dei *gig workers* e i limiti dell'azione collettiva imposti dal diritto antitrust, sottolinea come sia proprio *Jinetes* ad aprire la possibilità di una futura azione collettiva sottratta al rischio di responsabilità antitrust.

La decisione, infatti, se letta alla luce delle trasformazioni dell'economia contemporanea, propone una riconcettualizzazione della *labor exemption*, superando l'approccio rigidamente categoriale del diritto antitrust statunitense che lega l'applicabilità dell'esenzione esclusivamente allo status formale di lavoratore subordinato.

L'autore, esplicitando le possibili modalità interpretative della pronuncia, sottolinea come l'interpretazione estensiva potrebbe contribuire a riallineare il

diritto della concorrenza alle trasformazioni strutturali del mercato del lavoro contemporaneo. In una tale situazione, qualora un gruppo di lavoratori autonomi sia coinvolto in una controversia di lavoro, la loro azione collettiva non costituirebbe automaticamente una violazione del diritto antitrust. Una simile lettura consentirebbe finalmente ai *gig workers* di esercitare l'azione collettiva per migliorare le condizioni e i termini del rapporto di lavoro, rafforzando in modo significativo la loro capacità negoziale nei confronti delle principali piattaforme digitali.

Riferimenti bibliografici

- Anderson M., McClain C., Faverio M., Gelles-Watnick R. (2021). *The State of Gig Work in 2021*. Pew Research Center, Report. Testo disponibile su: www.pewresearch.org/?p=92895 (consultato il: 15.5.2026).
- Conger K. (2016). *California bill to give gig workers organizing rights stalls over antitrust concerns*. Testo disponibile su: techcrunch.com/2016/04/21/california-bill-to-give-gig-workers-organizing-rights-stalls-over-antitrust-concerns/ (consultato il: 15.5.2026).
- Craver C.B. (1998). Why Labor Unions Must [and Can] Survive. *UPJLEL*, 1: 15 ss.
- Dube A., Jacobs J., Naidu S., Suri S. (2020). Monopsony in Online Labor Markets. *AER Insights*, 2: 33 ss.
- ILO-OECD (2020). *The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies*. ILO-OECD paper prepared at the request of G20 Leaders Saudi Arabia's G20 Presidency 2020. Testo disponibile su: www.ilo.org/media/395061/download (consultato il: 15.5.2026).
- McDonough A. (2021). How a deal for gig workers fell apart. Testo disponibile su: www.cityandstateny.com/policy/2021/06/how-a-deal-for-gig-workers-fell-apart/182731/ (consultato il: 15.5.2026).
- Papsun D., Atkinson K. (2023). *Antitrust Shield for Independent Worker Action Gains Momentum*. Testo disponibile su: news.bloomberglaw.com/antitrust/antitrust-shield-for-independent-worker-action-gains-momentum (consultato il: 15.5.2026).
- Paul S.M. (2016). The Enduring Ambiguities of Antitrust Liability for Worker Collective Action. *LUCLJ*, 47, 3: 969 ss.
- Samuel J. (2023). Confederación Hípica v. Confederación de Jinetes Puertorriqueños. *NYULR*: 1 ss. Testo disponibile su: www.nyulawreview.org/case-comments/confederacion-hipica-v-confederacion-de-jinetes-puertorriquenos/ (consultato il: 15.5.2026).
- Vaheesan S. (2022). *How 37 Puerto Rican Jockeys Created an Opening for Gig Worker Unionizing*. Testo disponibile su: newrepublic.com/article/166253/gig-worker-labor-rights-antitrust (consultato il: 15.5.2026).

Recensione a R. Zimmer, *Solidaritätsstreiks in und entlang der Wertschöpfungskette, in Arbeit und Recht*, 2026, 8 ss. (Chiara Gianola)*

1. Premessa. 2. Lo sciopero di solidarietà classico: la sentenza del BAG del 2007. 3. Lo sciopero nella catena del valore e lungo di essa: i casi Gräfenhausen e Tesla. 4. La nuova concezione di legittimità: oltre i limiti della sentenza del BAG del 2007. 5. L'integrazione tra *bottom-up* e *top-down*.

1. Il saggio in discorso si misura con il problema della legittimità, secondo il diritto tedesco, degli scioperi di solidarietà lungo le catene globali del valore. I criteri elaborati dalla Corte federale del lavoro tedesca (*Bundesarbeitsgericht* – BAG) sono ancora idonei a disciplinare queste forme di azione collettiva che mirano a riverberarsi, oltre che contro il datore di lavoro, anche contro imprese terze economicamente connesse con l'organizzazione datoriale?

Il percorso argomentativo di Zimmer mira a dimostrare che le profonde trasformazioni delle strutture produttive globali rendono sempre meno adeguati i tradizionali criteri di giudizio di questi scioperi.

Z. propone perciò di superare le categorie terminologiche dello «sciopero di simpatia» e dello «sciopero di sostegno», utilizzate dalla giurisprudenza tedesca. Sono terminologie che non esprimono il reale significato politico e sociale delle azioni collettive in parola. In positivo, Z. propone di parlare di «sciopero di solidarietà», termine che mette in evidenza come l'azione collet-

tiva rappresenti un'espressione politica di sostegno reciproco tra lavoratori nel perseguimento dei propri interessi. L'A. avrebbe qui potuto far riferimento alla tradizione italiana ma preferisce citare gli orientamenti degli organismi di monitoraggio dell'OIL, che riconoscono il diritto di sciopero come parte essenziale della libertà sindacale e non escludono a priori le azioni di solidarietà¹.

2. Per comprendere più in dettaglio la posizione dell'A. è necessario analizzare una fondamentale sentenza del BAG del 2007². Essa segnò, infatti, il superamento della categoria tradizionale degli «scioperi di simpatia» a favore della nozione di «sciopero di sostegno», a sua volta poi interpretato dalla dottrina come forma moderna di «sciopero di solidarietà». La decisione ha ridefinito i limiti di legittimità delle azioni collettive, riconoscendo per la prima volta una tutela costituzionale allo sciopero di solidarietà, purché fondato su un legame economico concreto tra le imprese coinvolte.

La controversia traeva origine da un conflitto nel gruppo N-Zeitung, composto da tre società: la tipografia ricorrente, incaricata della stampa del quotidiano, la società editrice NWZ e la *holding* che controllava entrambe. Tra la tipografia e l'editore esisteva un legame economico e gestionale molto stretto, evidenziato dal fatto che la tipografia stampava in via esclusiva il quotidiano, generan-

* Dottoressa in Studi internazionali (Scienze politiche e relazioni internazionali) nell'Università di Trento, via Verdi 53, 38122 Trento. E-mail: chiara.gianola@studenti.unitn.it.

¹ ILO, 2023, parr. 777-781.

² BAG, 19.6.2007, 1 AZR 396/06, in *NZA*, 2007, 1051 ss.

do circa il 60% del proprio fatturato da tale attività. Inoltre, uno degli amministratori della tipografia ricopriva contemporaneamente incarichi nei consigli di amministrazione della società editrice e della *holding* del gruppo, a conferma della stretta integrazione gestionale tra le imprese. Inoltre, fino al 1982 le citate società costituivano un'unica entità legale e operativa, poi scissa per ragioni organizzative. In quel contesto, all'inizio del 2004 il sindacato Ver.di proclamò uno sciopero per il rinnovo del contratto collettivo dei redattori della società editrice NWZ. Tra il 12 gennaio e il 25 febbraio 2004, circa 40 redattori aderirono allo sciopero. Per sostenere la vertenza, il 6 febbraio 2004 Ver.di indisse inoltre uno sciopero di solidarietà nella tipografia del gruppo, durante il quale circa 20 lavoratori interruppero l'attività, impedendo la produzione del giornale e causando un danno economico di circa 2.500 euro. La tipografia agì in giudizio contro il sindacato, chiedendo il risarcimento del danno e sostenendo che lo sciopero fosse illegittimo, poiché l'azienda era terza rispetto al conflitto principale e non coinvolta nelle trattative collettive. Il sindacato rivendicò, invece, la legittimità dell'azione collettiva sottolineando l'intenso legame economico e funzionale con l'editore, che rendeva le due realtà di fatto interdipendenti.

Il BAG rigettò, infine, la domanda della tipografia, riconoscendo la legittimità dello sciopero di sostegno e affermando che tali azioni rientrano nella protezione costituzionale dell'art. 9, par. 3, della *Grundgesetz* (GG), che tutela la libertà di associazione e di azione sindacale. La Corte fondò la propria decisione su una lettura ampia del citato art. 9 § 3 del GG. Il BAG chiarì che la libertà sindacale copre tutte le attività tipiche dell'azione sindacale

(*koalitionsspezifische Betätigungen*), ivi comprese quelle non immediatamente rivolte al miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri iscritti. Ciò consente di qualificare lo sciopero di solidarietà come uno strumento tipico dell'azione sindacale, dunque protetta costituzionalmente.

Un elemento innovativo della sentenza del 2007 fu rappresentato dal superamento della cosiddetta *Kernbereichsformel*, la dottrina che limitava la tutela costituzionale dell'art. 9 § 3 al solo "nucleo essenziale" della libertà sindacale³. Secondo l'impostazione tradizionale, soltanto le attività strettamente necessarie al perseguimento immediato di finalità contrattuali, come il negoziato o lo sciopero per il proprio contratto, godevano di piena protezione.

Il BAG, riprendendo la giurisprudenza della Corte costituzionale tedesca degli anni '90, affermò di contro che la libertà sindacale copre tutte le attività tipiche dell'azione sindacale (*koalitionsspezifische Betätigungen*), vale a dire ogni comportamento funzionalmente connesso alla promozione degli interessi dei lavoratori, anche quando non direttamente volto al miglioramento delle proprie condizioni di lavoro. Da ciò discende che anche lo sciopero di solidarietà rientra pienamente nel perimetro protetto dall'art. 9, par. 3, in quanto manifestazione della libertà sindacale collettiva e non mero «atto di simpatia». Secondo la Corte, lo sciopero di solidarietà è uno strumento volto a sostenere un conflitto collettivo principale condotto in un diverso ambito contrattuale, spaziale o funzionale.

Tale riconoscimento si fonda sulla prerogativa di valutazione del sindacato,

³ BVerfG, 4 luglio 1995, 1 BvF 2/86, BVerfGE 93, 352.

che gli consente di determinare autonomamente i mezzi più idonei per garantire la propria efficacia contrattuale e restare un interlocutore paritetico nei confronti delle imprese. La Corte stabilisce che la legittimità di uno sciopero di sostegno deve essere valutata alla luce del principio di proporzionalità, articolato in tre momenti: idoneità (*Geeignetheit*), necessità (*Erforderlichkeit*) e adeguatezza o proporzionalità in senso stretto (*Angemessenheit*).

Più nel dettaglio, tali requisiti si concretizzano in tre distinti momenti.

In primo luogo, lo sciopero deve essere idoneo a esercitare una pressione sull'impresa coinvolta nel conflitto principale. Tale pressione può essere anche solo psichica o simbolica: è sufficiente che rafforzi la posizione dei lavoratori coinvolti nella vertenza. L'intervento del giudice è ammesso solo quando la misura risulti manifestamente inidonea. In secondo luogo, deve essere rispettato il requisito della necessità, nel senso che non devono essere disponibili mezzi meno incisivi per ottenere lo stesso risultato. La scelta della strategia resta comunque rimessa al sindacato, salvo il limite dell'abuso.

Infine, la verifica dell'adeguatezza o proporzionalità in senso stretto comporta un bilanciamento tra due diritti costituzionalmente garantiti: da un lato, la libertà sindacale tutelata dall'art. 9, par. 3, GG e, dall'altro, la libertà d'impresa del datore di lavoro colpito. Quest'ultimo, quando non partecipa al conflitto principale, non ha la possibilità di incidere direttamente sulla sua risoluzione e, pertanto, deve beneficiare di una tutela rafforzata. Per assicurare tale equilibrio il BAG introduce due criteri di legittimità: l'interconnessione economica (*wirtschaftliche Verzahnung*) tra l'azienda colpita e quella del conflit-

to principale e l'accessorietà (*Akzessorietät*), nel senso che lo sciopero di sostegno deve restare strettamente collegato a un conflitto principale legittimo e cessare con esso.

Restano pertanto illegittimi i cosiddetti «scioperi per delega», privi di legame funzionale e temporale con una disputa reale. Con la sentenza del 2007, dunque, il BAG ha riconosciuto la legittimità dello sciopero di sostegno come espressione moderna della solidarietà sindacale, ma ne ha circoscritto l'ambito applicativo ai casi in cui esista un legame economico concreto tra le imprese coinvolte.

La conclusione del BAG fu certamente innovativa, ma limitò il riconoscimento dell'interdipendenza economica alle sole situazioni di sussistenza di un gruppo di società.

Come osserva Z., la realtà contemporanea delle catene globali del valore tende invece a superare questo restrittivo criterio tradizionale di interconnessione economica, richiedendo un'estensione della tutela della solidarietà sindacale anche al di fuori dei confini del gruppo societario in senso stretto.

3. Il conflitto di Gräfenhausen nel 2023 ha offerto una prima dimostrazione di come la solidarietà sindacale si stia adattando alle nuove strutture produttive globali. La vicenda ha coinvolto 60 camionisti georgiani e uzbeki, dipendenti di un consorzio polacco, Mazur, i quali hanno scioperato per oltre due mesi in un'area di sosta presso Gräfenhausen, in Assia, per denunciare il mancato pagamento di salari per oltre 300.000 euro.

L'elemento di rottura rispetto alla concezione classica di sciopero risiede nel modo in cui la protesta è riuscita a ottenere risultati. Il datore di lavoro polac-

co ha tentato di interrompere lo sciopero con l'uso della forza, inviando squadre di picchiatori in veicoli blindati. Tuttavia, il pagamento dei salari è stato ottenuto non solo grazie alla resistenza dei lavoratori, ma anche per effetto della pressione esercitata dalle grandi aziende committenti, quali DHL, Volkswagen e Porsche, situate a valle della catena. Queste imprese *leader*, temendo violazioni della legge tedesca sulla dovuta diligenza e danni reputazionali derivanti dalla pubblicazione dei loro legami con Mazur, hanno forzato il fornitore a cedere. In questo caso, lo sciopero di solidarietà non colpisce più un'azienda del medesimo gruppo, ma attiva una pressione lungo l'intera catena di fornitura. Come sottolinea Zimmer, il caso di Gräfenhausen mostra dunque come la reazione delle imprese committenti tedesche riveli una nuova forma di pressione sindacale che può esercitarsi anche in modo indiretto, tramite meccanismi di reputazione e responsabilità lungo la filiera. Tale dinamica, che ricorda una forma diffusa di sciopero di sostegno, solleva la questione se la solidarietà lungo la catena del valore non rappresenti oggi uno strumento ormai necessario per garantire l'effettività dei diritti dei lavoratori.

Analogamente, nel caso Tesla-Scandinavia del 2023, l'estensione della protesta a più settori e paesi indica una trasformazione del concetto stesso di solidarietà industriale, che assume una dimensione orizzontale e transnazionale. Se il caso di Gräfenhausen rappresenta lo sciopero nella catena, il caso Tesla in Scandinavia illustra la solidarietà lungo la catena delle attività necessarie al funzionamento di un'impresa.

In risposta al rifiuto della multinazionale di sottoscrivere un contratto collettivo con il sindacato svedese IF Metall, l'azione di solidarietà si è propagata

orizzontalmente coinvolgendo settori e paesi diversi.

La solidarietà ha assunto una dimensione intersettoriale – con i postini che hanno bloccato la consegna delle targhe di immatricolazione per le nuove auto Tesla e gli elettricisti che hanno sospeso la manutenzione delle colonnine di ricarica – e soprattutto una portata transnazionale. I sindacati dei trasporti di Danimarca, Norvegia e Finlandia hanno infatti bloccato i porti per impedire lo scarico di veicoli Tesla diretti in Svezia. Particolarmente significativo è stato il boicottaggio contro Hydro Extrusion, fornitore di componenti per la Tesla Model Y in Germania, mirato a colpire direttamente la produzione tedesca dell'azienda. Tale episodio rappresenta il punto culminante della mobilitazione, mostrando come la pressione sindacale possa estendersi lungo l'intera catena di fornitura fino a incidere sulla produzione in altri Paesi.

Questi sviluppi mostrano come la concezione elaborata dal BAG nel 2007 non sia più pienamente adeguata alla realtà delle catene globali del valore. La solidarietà non segue più solo i legami di proprietà del gruppo societario, ma si muove lungo i flussi contrattuali e logistici delle catene globali del valore, colpendo i partner contrattuali indipendenti per esercitare pressione sulla società capofila. I casi di Gräfenhausen e Tesla mostrano dunque come la solidarietà sindacale si sviluppi oggi lungo le catene del valore globali, mettendo in discussione i criteri di legittimità elaborati dal BAG nel 2007.

4. A partire dai casi analizzati, Z. propone una vera e propria rielaborazione dei criteri di legittimità dello sciopero di solidarietà. La solidarietà sindacale

si manifesta oggi in forme che travalicano la tradizionale cornice tracciata dal BAG 2007, delineando una nuova concezione di legittimità dello sciopero di solidarietà.

Questa impostazione, pur muovendo dai binari tracciati nel 2007, ne estende sensibilmente i confini per adeguarli alla moderna struttura delle catene globali del valore.

Secondo la giurisprudenza del BAG del 2007, lo sciopero di sostegno è protetto dall'art. 9, par. 3, GG ed è considerato legittimo se rispetta il principio di proporzionalità, ovvero se è idoneo, necessario e adeguato. Il limite fondamentale posto dalla Corte risiedeva nella necessità di un'interconnessione economica tra le imprese coinvolte. Come già detto, tale interconnessione veniva ravvisata principalmente nelle strutture di gruppo, nelle quali l'impresa madre esercita un potere di controllo sulle società controllate.

Orbene, tali orientamenti sono ormai messi in discussione dalle profonde trasformazioni dell'economia globale, quali l'internazionalizzazione e l'*outsourcing*. Nelle odierne catene del valore, le imprese operano in una condizione di intensa interconnessione economica pur essendo giuridicamente indipendenti. Pertanto, la legittimità non può più essere ancorata esclusivamente all'appartenenza a un medesimo gruppo societario.

Di conseguenza, i requisiti per stabilire l'interconnessione economica non devono essere fissati in modo troppo rigido. Essa può ritenersi, infatti, sussistente anche quando esiste un rapporto contrattuale diretto – anche con un partner straniero – all'interno della stessa catena del valore. Si tratta dunque di una forma di interconnessione funzionale e contrattuale.

Per quanto riguarda poi lo sciopero, esso è legittimo se è idoneo a esercitare una pressione, non solo economica ma anche psichica, sull'avversario del conflitto principale. Nel caso Tesla, ad esempio, la solidarietà dei lavoratori postali o degli elettricisti è stata funzionale a isolare l'impresa capofila, dimostrando un legame economico di fatto che trascende la forma giuridica.

Questa estensione dei confini della legittimità trova un solido ancoraggio negli orientamenti dell'OIL. Il Comitato per la libertà sindacale sottolinea che non esiste un divieto generale di scioperi di solidarietà e che essi sono considerati legittimi finché lo sciopero principale rimane legale, senza richiedere criteri di interconnessione rigidi come quelli originariamente previsti in Germania⁴.

In conclusione, la nuova concezione di legittimità riconosce che, affinché i sindacati rimangano un avversario paritetico capace di influenzare le condizioni di lavoro, devono poter agire lungo l'intera catena del valore. Gli scioperi transnazionali e intersettoriali non rappresentano dunque «esperimenti» illegittimi, ma strumenti necessari per rispondere alla frammentazione della produzione globale, rendendo la solidarietà dei lavoratori legittima non solo in Germania, ma a livello mondiale.

La prospettiva di Z. si inserisce in una tendenza più ampia di riconoscimento della solidarietà transnazionale come espressione della libertà sindacale. In tal senso, il Comitato per la Libertà Sindacale dell'OIL e la Carta Sociale Europea⁵ ammettono esplicitamente il diritto di sciopero di solidarietà, purché lo sciopero principale sia legittimo. Anche la Corte di Giustizia dell'Unio-

⁴ ILO, 2023, parr. 777-781.

⁵ Carta sociale europea, art. 6, co. 4.

ne Europea, pur in una prospettiva più economica, riconosce che le restrizioni al diritto di sciopero devono essere proporzionate e non tali da svuotare di contenuto la libertà sindacale⁶.

Queste fonti internazionali rafforzano la tesi di Zimmer secondo cui l'azione collettiva lungo la catena del valore rappresenta una prosecuzione coerente del principio di *Tarifautonomie*, che nel sistema tedesco garantisce ai sindacati e alle associazioni datoriali il diritto di regolare autonomamente, su base paritaria, le condizioni di lavoro. Nell'economia globalizzata, tale autonomia può conservare efficacia reale solo se i sindacati sono in grado di esercitare la propria azione anche lungo le catene di fornitura, dove si concentra il potere economico effettivo.

5. In conclusione, Z. non si limita a ridefinire i criteri di legittimità dello sciopero di solidarietà, ma propone una lettura più ampia del rapporto tra diritto e azione collettiva. In questo senso, il contributo ruota attorno a un *Leitmotiv* che emerge con chiarezza: la necessità di integrare i meccanismi di tutela «dall'alto» (*top-down*) con le dinamiche di azione collettiva «dal basso» (*bottom-up*). In un sistema economico sempre più organizzato attorno alle catene globali del valore, il diritto del lavoro non può più fare affidamento su uno solo di questi strumenti, ma deve riconoscerne la necessaria complementarità.

Da un lato, l'approccio *top-down* trova il suo fondamento nella citata giurisprudenza del BAG del 2007, che ha fornito la cornice costituzionale per la

legittimità dello sciopero di solidarietà, inserendolo nell'ambito della libertà di coalizione tutelata dall'art. 9, par. 3.

Dall'altro lato, si registra ora l'esistenza di nuovi strumenti normativi quali la legge tedesca sull'obbligo di cura lungo le catene di fornitura e la direttiva 2024/1760 sulla *due diligence*. Tali strumenti impongono alle imprese capofila obblighi di vigilanza lungo l'intera filiera produttiva. Essi rischiano però di rimanere in larga misura ineffettivi in assenza di un meccanismo capace di attivarli concretamente. È proprio in questo spazio che si inserisce la dimensione *bottom-up*, rappresentata dall'azione collettiva dei lavoratori e dalle pratiche di solidarietà sindacale. Come mostra l'A., casi emblematici come quello di Gräfenhausen dimostrano che il successo della mobilitazione non è derivato soltanto dall'azione diretta dei lavoratori coinvolti, ma dal fatto che tale mobilitazione ha attivato la responsabilità delle imprese committenti situate a valle della catena di fornitura. Temendo violazioni della normativa sulla *due diligence* e possibili danni reputazionali, queste ultime hanno infatti esercitato pressioni sui fornitori affinché risolvesero il conflitto. Analogamente, nel caso Tesla nei paesi scandinavi, la solidarietà intersettoriale e transnazionale ha colpito nodi strategici della catena del valore, dimostrando come la pressione sindacale possa operare anche al di fuori dei tradizionali confini dell'impresa.

In questa prospettiva, lo sciopero di solidarietà non rappresenta più soltanto uno strumento di pressione economica diretta nei confronti del datore di lavoro, ma diventa un meccanismo capace di rendere effettivi gli obblighi di responsabilità imposti alle imprese leader dalle moderne normative sulla *due diligence*. In un'economia globalizzata,

⁶ Cgce, 11.12.2007, *Viking Line*, C-438/05, *Racc.*, 2007, I-10779.

il potere contrattuale non si distribuisce più lungo linee verticali di proprietà, ma lungo reti contrattuali interdipendenti. In questo contesto, la solidarietà sindacale assume la funzione di un contropotere orizzontale, complementare agli strumenti di responsabilità aziendale. In questa prospettiva, lo sciopero di solidarietà lungo la catena del valore non rappresenta una deviazione dal modello tradizionale dell'azione sindacale, ma piuttosto il suo adattamento alle

trasformazioni dell'economia contemporanea, nella quale il potere economico si distribuisce lungo reti produttive transnazionali.

Riferimenti bibliografici

ILO (2023). Committee on Freedom of Association, *Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*. Geneva.