

L'idea di lavoro di Gino Giugni nello Statuto dei lavoratori

Valerio Speciale

1. Lo Statuto dei lavoratori e il ruolo di Giugni

Lo Statuto dei lavoratori del maggio 1970 costituisce, a distanza di oltre 50 anni dalla sua emanazione, la legge fondamentale in materia di lavoro. Lo stesso riferimento allo Statuto non è solo un nome sintetico per individuare una legge dal titolo assai più elaborato, ma richiama appunto la sua connotazione di normativa di carattere basilare che racchiude una pluralità di diritti individuali dei lavoratori e collettivi delle organizzazioni sindacali e con una valenza «quasi costituzionale» di legge organica generale della materia¹.

L'idea di uno Statuto dei lavoratori era stata già espressa da Di Vittorio, Segretario generale della Cgil, nel 1952 (Giugni 2007, 79). Negli anni '60 era stato inserito nei programmi del centro sinistra e fu emanato solo alla fine del decennio, a seguito di vari impedimenti che ne ritardarono la sua entrata in vigore, tra cui l'opposizione della Confindustria e della Cisl (Stolfi 1976; Giugni 2007, 77 e 262, nota 44; Liso 2018, 22 sgg.). La sua approvazione fu certamente il frutto di diversi

¹ Lo Statuto, nella gerarchia delle fonti, è una legge ordinaria subordinata alla Costituzione e alle leggi costituzionali. Ma la sua formulazione richiama quegli atti giuridici che storicamente contengono i principi fondamentali relativi alla organizzazione e al funzionamento di uno Stato (si pensi allo Statuto Albertino o alla costituzione napoletana) o di qualsiasi ente o istituzione. In questo caso il termine Statuto vuole sottolineare la portata di legge fondamentale di tutela dei diritti dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

fattori storici, politici, economici e sociali strutturali. Tra questi, la trasformazione dell'Italia da paese agricolo a industriale, il *boom* economico e l'ingresso dell'Italia tra i paesi più industrializzati d'Europa, l'accrescimento del ruolo e della forza delle organizzazioni sindacali con lo «sviluppo eccezionale della contrattazione collettiva» (Giugni 1989, 302), la diffusione di una cultura *pro labor* che caratterizzò gli ultimi governi centristi degli anni '50 e soprattutto quelli di centro sinistra degli anni '60 (in una logica anche di attuazione dei principi costituzionali in materia di lavoro). Un impulso fondamentale venne dato dall'«Autunno caldo» (Turone 1976; Trentin 1999; Giugni 2007, 85 - 6), il movimento di lotta operaia che, in occasione del rinnovo del contratto collettivo dei metalmeccanici nel 1969, diede vita ad un periodo di altissima conflittualità, con rivendicazione salariali e di carattere giuridico, che modificarono la struttura della contrattazione collettiva e delle rappresentanze sindacali in fabbrica (Giugni 2014, 170). Questa situazione influenzò l'approvazione della legge quale risposta alle esigenze di tutela del mondo del lavoro di cui questo movimento era anche espressione.

Giugni ebbe un ruolo fondamentale nella preparazione e redazione della legge, tanto da essere comunemente definito, a livello giornalistico, il «padre» dello Statuto. Egli fu infatti Responsabile dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e Presidente di una commissione di tecnici che, su incarico del Ministro Giacomo Brodolini, predispose il disegno di legge governativo (Giugni 2007, 78 sgg.; Liso 2018, 5; Sciarra 2020, XIV). Con questa funzione egli seguì anche il dibattito parlamentare, che introdusse varie modifiche rispetto al testo originario (Giugni 2007, 81 sgg.). Giugni era stato chiamato a questo ruolo in quanto, nonostante la giovane età (nel 1970 aveva 43 anni), era già un autorevole professore di diritto del lavoro, i cui scritti avevano influenzato in modo determinante la metodologia scientifica e i contenuti della materia (Giugni 1989, 18; Speziale 2021, 430-31; Sciarra 2020, XX sgg.). Inoltre, era stato prima militante e poi ideologicamente vicino al Partito socialista (nelle varie forme assunte da questa formazione politica) (Giugni 2007, 77 sgg.; Giugni 1994, 18 sgg.; Liso 2018, 5 sgg.; Sciarra 2020, XX sgg.). Quale «socialista riformista» (Liso 2018, 5) e nella sua veste di «politico prestato al diritto» (Giugni 1987, 213-19), capace di coniugare altissima competenza tecnica e sensibilità politica, venne coinvolto nella stesura della legge, anche in considerazione della positiva esperienza da lui avuta nella predisposizione di un'altra precedente legge fondamentale (la 604 del 1966 sui licenziamenti individuali) (Liso 2018, 5; Giugni 2007, nota 44, 262-63).

2. L'idea di lavoro di Giugni

Giugni, ispirato dalla teoria del pluralismo conflittuale di Kahn-Freund, condivideva l'idea del «rapporto di potere che discende dal contratto di lavoro» (Giugni 1989, 259). In un saggio molto importante del 1979 confermava la tesi espressa dal suo maestro (Kahn-Freund) secondo cui

l'oggetto principale del diritto del lavoro è sempre stato, e mi azzardo a dire che sempre sarà, di costituire una forza di bilanciamento atta a compensare la disegua-

gianza di potere contrattuale che è inerente, e tale non può non essere, al rapporto di lavoro (Giugni 1989, 260, riprendendo le parole di Kahn-Freund 1977, 6).

La subordinazione giuridica e lo squilibrio del potere del lavoratore dovevano essere limitati (e non eliminati in quanto coesenziali al rapporto) attraverso diversi strumenti, quali il

potenziamento delle garanzie giuridiche contro l'imprenditore, la riduzione dei doveri del lavoratore al puro ambito della prestazione convenuta, nonché [...] il riconoscimento di diritti di libertà nei luoghi di lavoro (Giugni 1989, 263).

In questo contesto, Giugni attribuiva valore determinante

alla dimensione dei rapporti collettivi che per lui era decisamente centrale. I lavoratori si coalizzano per dotarsi di un potere che come singoli normalmente non hanno [...], acquisendo in tal modo una posizione paritaria rispetto al potere economico (Liso 2018, 9-10).

I sindacati, che con le associazioni imprenditoriali costituiscono l'ordinamento intersindacale (autonomo e distinto da quello statale e dotato di proprie norme di funzionamento e di regole sanzionatorie) (Giugni 1960), avrebbero svolto tale ruolo fondamentale, in primo luogo, con il contratto collettivo nazionale. Esso era non solo funzionale «alla determinazione del valore di scambio dell'attività prestata dei lavoratori» (tramite la fissazione di condizioni minime e uniformi per tutti i lavoratori di un determinato settore o categoria), ma era anche lo strumento per «bilanciare l'esercizio del potere datoriale e la gestione del lavoro e quindi mirare a concretizzare una vera democrazia industriale» (Liso 2018, 10). Questa funzione doveva però essere esercitata anche soprattutto a livello aziendale, con la presenza di soggetti sindacali che, tramite il contratto collettivo e la loro stessa presenza «saldamente radicat(a) nel posto di lavoro» (Giugni 1956 in Liso 2018, 10-1) avrebbero realizzato un «contropotere collettivo». Giugni preferiva la regolazione del lavoro tramite il contratto collettivo piuttosto che la legge, per la maggiore elasticità e adattabilità del primo al mutamento delle condizioni tecnico economiche della produzione (Liso 2018, 21; Giugni 1962). Egli era tuttavia consapevole della essenzialità della normativa statale, in primo luogo per garantire i diritti di libertà nei luoghi di lavoro e la tutela della dignità dei lavoratori (in relazione, ad es., al divieto di atti discriminatori, alla implementazione di diritti a fondamento costituzionale, alla protezione contro i licenziamenti ingiustificati) (Giugni 1989, 262 sgg.; Giugni 1994, 44-5; Liso 2018, 22 sgg.). Inoltre, riteneva che la legge avrebbe potuto esercitare una funzione di

sostegno alla presenza del sindacato in azienda. Il sostegno veniva dato sia in termini difensivi, cioè attraverso la reazione a pratiche del datore di lavoro lesive della libertà sindacale, sia in termini promozionali, cioè attraverso l'attribuzione alle organizzazioni sindacali effettivamente rappresentative del diritto di avere una propria rappresentanza in azienda, nonché di una serie di diritti mirati ad agevolare l'esercizio dell'attività sindacale nell'impresa» (Liso 2018, 34; Giugni 1989, 358-60; Giugni 2007, 79 - 80).

I pilastri della sua teorizzazione erano, dunque, in primo luogo il ruolo cruciale della contrattazione collettiva, che oltre ai compiti già indicati, doveva «amministrare i contenuti dei contratti collettivi attraverso una pluralità di istituti, come ad esempio commissioni miste, collegi di conciliazione e arbitrato» (Liso 2018, 18; Giugni 1960, 141 sgg.). Vi era poi la legge che, oltre ad attribuire diritti individuali, doveva svolgere la sua funzione di sostegno, quale «coerente proiezione del principio di libertà sindacale sancito nel primo comma dell'art. 39 Cost.» (Liso 2018, 24). Infine, la presenza istituzionale del sindacato nei luoghi di produzione, titolare di diritti collettivi e che avrebbe protetto i lavoratori ma anche adattato le regole giuridiche alle esigenze mutevoli dei sistemi produttivi.

3. L'influenza di Giugni sulla stesura finale della legge n. 300 del 1970

Il testo finale dello Statuto dei lavoratori ha certamente subito l'influenza del pensiero di Giugni, recuperando una parte consistente del contenuto del disegno di legge governativo a cui aveva attivamente partecipato². Il riferimento è ad alcuni diritti individuali a fondamento costituzionale (Titolo I, ma presenti anche in altra parte della legge) e, soprattutto, alla garanzia della libertà sindacale nei luoghi di lavoro (Titolo II) e alla promozione dell'attività sindacale in azienda (Titolo III), oltre che alla tutela giurisdizionale su iniziativa del sindacato e a protezione di tali libertà ed attività (oltre che del diritto di sciopero) prevista dall'articolo 28. La legge, soprattutto nei Titoli II e III, esprimeva le idee di Giugni:

il principio a cui è ispirato il disegno di legge [...] è che libertà civili e politiche e dignità nei luoghi di lavoro trovano la loro principale garanzia nella solidarietà collettiva dei lavoratori [...] L'intervento dell'apparato coercitivo dello Stato a salvaguardia dei lavoratori è certamente essenziale [...] L'esperienza peraltro dimostra quanto sia in fondo più efficace la difesa sindacale, basata sull'autonomia e sull'autocoscienza collettiva dei propri diritti e interessi (Liso 2018, 35, nota 101, dove riporta un'intervista di Giugni pubblicata su *Il Giorno* dell'1 luglio 1969).

La legge 300 del 1970, peraltro, ha recepito anche una diversa linea di politica del diritto espressa dal PCI, dal PSIUP e da una parte del PSI, sostenuta, dal punto di vista culturale, dai giuristi che scrivevano sulla Rivista Giuridica del Lavoro, di area CGIL (Liso 2018, 29 sgg.; Romagnoli 2011, 411; Treu 1990, 1032). Questa linea, definita «di diretta ascendenza costituzionalista» (Treu 1990, 1032), tendeva ad enfatizzare il profilo di diritti individuali a fondamento costituzionale e voleva introdurre regole che avevano la finalità di ridurre e limitare le prerogative imprenditoriali in tema di gestione del rapporto di lavoro

² Nella redazione del progetto di legge Giugni, memore dei suoi studi negli Stati Uniti presso la scuola del Wisconsin, si era ispirato al National Labor Relations Act del 1935 (comunemente detto Wagner Act, dal nome del suo promotore), che aveva introdotto nei luoghi di lavoro la libertà di organizzazione sindacale e di contrattazione collettiva (Romagnoli 2011, 445).

(con riferimento, ad es., a sanzioni disciplinari, licenziamenti, tutela della professionalità ecc.) e che aprivano spazi (poi effettivamente esercitati) alla mediazione giudiziaria. In tale ambito, in sede parlamentare, era stata introdotta una norma in materia di mansioni che vietava il mutamento delle stesse se non a condizione che le nuove fossero equivalenti alle precedenti, escludendo «che una diversa disciplina potesse essere introdotta per via pattizia (ponendosi così limiti non solo alla autonomia individuale, ma [...] anche all'autonomia collettiva)» (Liso 2018, 41; Giugni 1989, 325). Inoltre, con riferimento ai licenziamenti individuali, si introduceva, rispetto alla sanzione indennitaria prevista dalla l. 604/1966, la reintegrazione nel posto di lavoro come tutela generale, mentre, nel disegno di legge governativo essa era stata prevista «solo come rimedio contro i licenziamenti di carattere discriminatorio, quindi come misura volta a conferire effettività alla libertà sindacale» (Liso 2018, 41)³. Giugni, come dimostrano anche le parole sopra riportate, era contrario a questo orientamento di politica del diritto, ed aveva espresso tali critiche prima dell'emanazione della legge (Giugni 1989, 199-200), definendola come una «impostazione ottocentesca dei "diritti individuali"» (Liso 2018, 35, nota 101). In epoca successiva, affermò che

lo statuto dei lavoratori presentò molti lati di ambiguità perché, nel momento in cui volle opporre al potere dell'imprenditore un contropotere, in realtà di contropotere ne mise in atto 2: uno fu quello del sindacato, l'altro quello del giudice (Giugni 1989, 303).

Tuttavia,

una simile lettura dicotomica della legge è stata successivamente corretta fino ad essere rovesciata per sottolineare come i due blocchi normativi si influenzino e si integrino fra loro. L'osservazione più comune è che il potenziamento del sindacato come contropotere dell'impresa è funzionale a rendere effettivo l'esercizio di diritti individuali; meno frequente, ma non meno rilevante, è la sottolineatura che la protezione dei diritti dei lavoratori sul piano del rapporto individuale nei confronti del potere direttivo, disciplinare del licenziamento del datore costituisce a sua volta una base essenziale per lo sviluppo del proselitismo sindacale (Treu 1990, 1032).

Questo autore rilevava come «l'esperienza di questi vent'anni sembra aver confermato largamente questa lettura» (Treu 1990, 1032) con un'osservazione che può certamente essere estesa anche ad oggi. Lo stesso Giugni, pur criticando alcuni eccessi della giurisprudenza nella interpretazione di alcune norme dello Statuto (Giugni 1989, 303-4, 309, 354, 356), a distanza di molti anni ha espresso un giudizio complessivamente positivo sulla legge, pur se essa non era perfettamente coerente con quanto egli avrebbe voluto realizzare (vd. *infra*, par. 4).

³ Liso afferma, in forma dubitativa, che Giugni avrebbe espresso la propria contrarietà a queste innovazioni con il Ministro Donat-Cattin, titolare del Ministero durante l'approvazione dello Statuto (Liso 2018, 40 nota 118).

In verità, l'idea di Giugni di affidare la tutela dei lavoratori soprattutto alla presenza sindacale e alla contrattazione collettiva sui luoghi di lavoro era troppo ottimistica. L'esperienza storica ha dimostrato che, senza la previsione di diritti individuali previsti dalla legge, l'efficacia complessiva dello Statuto sarebbe stata inferiore. E questo anche in considerazione del fatto che il sindacato – per i mutevoli rapporti di forza con la controparte imprenditoriale quale caratteristica normale dei sistemi di relazioni industriali – non sarebbe sempre stato in grado di tutelare i lavoratori nella misura auspicata. L'integrazione tra tutela individuale garantita dalla legge e istituzionalizzazione del sindacato a livello aziendale (secondo la logica promozionale) si è alla fine rivelata vincente.

4. Le possibili riforme dello Statuto secondo Giugni

Lo Statuto dei lavoratori, come si è detto, conserva ancora oggi la sua veste di disciplina generale e fondamentale del lavoro, nonostante i molti anni trascorsi dalla sua approvazione. La legge è stata riformata in alcune sue discipline fondamentali in conseguenza dell'intervento del Parlamento o della giurisprudenza costituzionale e seguita poi da altre normative che, pur se di portata assai ampia, non hanno mai assunto il valore giuridico e simbolico della legge n. 300 del 1970. Queste riforme, la cui latitudine e importanza non può certamente essere esaminata in questa sede, non hanno comunque scalfito la essenzialità dello Statuto, come dimostra anche il dibattito della dottrina recentemente sollecitato dai 50 anni della sua entrata in vigore (*Lavoro e diritto* 2020; *Diritti Lavori Mercati* 2021). Inoltre, la revisione critica su alcune regole in esso contenute non mette in discussione alcuni principi cardine della legge, come le disposizioni che riconoscono ai lavoratori diritti individuali fondamentali di origine costituzionale (libertà di pensiero, riservatezza, tutela della salute, controlli sulla persona, sanzioni disciplinari ecc.) (Titolo I) e quelle di carattere promozionale a sostegno della libertà e attività sindacale (Titoli II e III e IV). Già nel 2007, 35 anni dopo l'approvazione della legge, Giugni sottolineava come «nessuno metterebbe in discussione l'idea di base dello Statuto» (2007, 82), con una conclusione certamente valida anche oggi.

Lo Statuto, negli oltre 50 anni successivi al 1970, ha sollecitato numerose ipotesi di riforma, da quelle dirette ad estendere la portata della sua disciplina al di là dei confini della subordinazione per ricomprendere forme di lavoro autonomo contrassegnate da debolezza economica e giuridica, a quelle finalizzate a ridimensionarne il contenuto soprattutto sotto il profilo dei diritti individuali. Alcune modifiche in questo senso (ad es. in materia soprattutto di licenziamenti individuali, tutela della professionalità, controlli tecnologici e riservatezza) sono state realizzate, con un ampliamento delle prerogative manageriali, solo in parte giustificato da esigenze di adeguamento della normativa ad una diversa realtà tecnologica, organizzativa e produttiva.

Giugni, da giurista riformista attento alle dinamiche sociali ed economiche e «pragmaticamente disponibile agli aggiustamenti opportuni “per una migliore funzionalità della legge”», già nel 1982 propose alcune modifiche allo Statuto (Liso 2018, 41; Giugni 1989, 294). La finalità era quella, in primo luogo di

«conferire maggiore certezza al diritto», eliminando «imperfezioni e lacune che danno luogo a notevole incertezza, di livello talvolta superiore a quello normalmente inerente al dato normativo». La seconda linea di riforma era diretta a favorire la «promozione di una maggiore partecipazione del sindacato nella assunzione della gestione dei problemi aziendali», con riferimento a materie, come ad esempio quella delle mansioni, nelle quali

la garanzia dei singoli presenterebbe aspetti più sostanziali di efficienza se venisse affidata all'azione del sindacato, il quale è in grado di spostare la tutela sul piano (collettivo) delle scelte organizzative.

Tali modifiche, peraltro non avrebbero comunque dovuto determinare «un rafforzamento dei poteri dell'imprenditore o un indebolimento delle garanzie individuali» (Liso 2018, 41-2 e note 121 e 122). Queste proposte caddero nel vuoto a seguito di «reazioni di cautela [...] manifestate da parte (delle) forze sociali», animate dal timore che «la discussione (potesse) condurre ad esiti a cui non si è preparati» e in base ad un atteggiamento di «immobilismo» (Giugni 1989, 294). Va detto, in verità, che nel 1982 il sistema politico soffriva di una intrinseca debolezza e affidare ad esso la riforma dello Statuto avrebbe potuto effettivamente condurre ad esiti difficilmente prevedibili, con il rischio di modifiche assai più radicali di quelle proposte dal «padre» di questa legge.

Negli anni successivi, nonostante la mancata realizzazione delle riforme che auspicava, Giugni ha sempre difeso lo Statuto. Ha sottolineato l'importanza delle norme a tutela della dignità e libertà del lavoratore, come ad es. il divieto sulle indagini sulle opinioni personali dei lavoratori, «una norma (che) funziona e divenne una delle disposizioni più qualificanti della legge» (Giugni 2007, 81). Oppure ha messo in evidenza la disciplina prevista dall'art. 4 che «pose restrizioni all'uso delle televisioni interne ai fini di controllo dei lavoratori», con una norma «che apparve all'Italia quasi fantascientifica» e di cui affermava la piena attualità in presenza di tecnologie informatiche tali da minacciare la riservatezza del lavoratore, auspicando una riforma della disposizione che tenesse conto di tali innovazioni (Giugni 1989, 355)⁴. Ha rilevato l'indiscutibile successo dello Statuto quale legislazione promozionale della libertà e attività sindacale, come strumento

per creare le condizioni per l'impianto organizzativo del sindacato nella impresa, sulla base della previsione, pienamente confermata dai fatti, che da ciò sarebbe derivato un forte impulso alla contrattazione a tale livello (Giugni 1989, 360; Giugni 1994, 49; Giugni 2007, 80).

In relazione alla disciplina dell'art. 18 (con la previsione della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato) e

⁴ Solo nel 2015 l'art. 4 della l. 300/1970 è stato riformato per adeguarlo alle nuove tecnologie informatiche e digitali, con una disciplina molto controversa e che ha dato vita a rilevanti contrasti interpretativi in dottrina e giurisprudenza.

quando si propugnava la sua riforma in senso meno vincolistico, Giugni venne chiamato molte volte in causa, ricordando come nel disegno di legge governativo la reintegra era prevista solo per i licenziamenti discriminatori. Egli, tuttavia, rilevava di aver prospettato «la possibilità di un cambiamento, senza che questo volesse significare la cancellazione dell'articolo 18» (Giugni 2007, 83). E, in un articolo del 2002 pubblicato su *La Repubblica*, confutava la tesi secondo cui la disciplina dell'art. 18 era fonte di disoccupazione e di esclusione sociale⁵.

In linea generale, ogni volta che è stato sollecitato ad esprimere la sua opinione, Giugni ha rilevato come lo Statuto fosse «il testo più qualificante del sistema normativo» (Giugni 1989, 334) e ne ha confermato la piena «validità» anche a distanza di molti anni (Giugni 1994, 51). Infine, in uno dei suoi ultimi contributi, dopo aver detto che aveva sempre difeso questa legge, ha messo in evidenza come

il contesto che aveva prodotto quel complesso di norme era mutato. Oggi, tuttavia, sono convinto che i problemi del mondo del lavoro siano ben altri e che debbano essere risolti prima di mettere mani allo Statuto (Giugni 2007, 83).

Pur sensibile alle necessità di adattamento del suo contenuto alle nuove caratteristiche del mondo del lavoro (distinguendo sempre tra esigenze di flessibilità normativa e necessità che essa «non si trasformi in precarietà»: 2007, 178-79), Giugni fino alla fine ha difeso una legge alla cui formazione ha dato un contributo decisivo e che tutt'ora costituisce la normativa fondamentale del Diritto del lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Diritti Lavori Mercati*. 2021. "Mezzo secolo dello Statuto dei lavoratori." *Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati*. 10: 13-417.
- Giugni, Gino. 1956. Introduzione a Perlman Selig, *Ideologia e pratica dell'azione sindacale*. Firenze: La Nuova Italia.
- Giugni, Gino. 1960. *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*. Milano: Giuffrè.
- Giugni, Gino. 1962. "Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva dei rapporti di lavoro." In *Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo*, vol. I, a cura di F. Momigliano, 294 sgg. Milano: Feltrinelli.
- Giugni, Gino. 1987. "Minima personalia." *Belfagor*: 213-19.
- Giugni, Gino. 1989. *Lavoro legge contratti*. Bologna: il Mulino.
- Giugni, Gino. 1994. *Fondata sul lavoro? Conversazione con Alberto Orioli*. Roma: Ediesse.
- Giugni, Gino. 2007. *La memoria di un riformista*, a cura di Andrea Ricciardi. Bologna: il Mulino.
- Giugni, Gino. 2014. *Diritto sindacale*, aggiornato da L. Bellardi, P. Curzio, V. Leccese. Bari: Cacucci.
- Kahn-Freund, Otto. 1977. *Labour and the Law*. London: Stevens.
- Lavoro e diritto*. 2020. "Statuto 50." *Lavoro e diritto* 4: 587-772.

⁵ La disciplina dell'art. 18 è stata poi modificata nel 2012 e fortemente ridimensionata per i nuovi assunti nel 2015.

- Liso, Francesco. 2018. "Gino Giugni: appunti per la storia di un progetto di modernizzazione mancato." *Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali* 157, 1: 1-46.
- Romagnoli, Umberto. 2011. "Diritto del lavoro." In *Enciclopedia del diritto. Annali*, vol. IV, 422-47. Milano: Giuffrè.
- Sciarra, Silvana. 2020. "Cronologia di un pensiero riformatore" Introduzione a Gino Giugni, *Idee per il lavoro*, a cura di Silvana Sciarra, IX-LI. Bari: Laterza.
- Speziale, Valerio. 2021, "Le «Idee per il lavoro» di Gino Giugni." *Iride. Filosofia e discussione pubblica* 34, 93: 429-35.
- Stolfi, Emanuele. 1976. *Da una parte sola. Storia politica dello Statuto dei Lavoratori*. Milano: Longanesi.
- Trentin, Bruno. 1999. *Autunno caldo. Il secondo biennio rosso 1968-1968. Intervista di Guido Liguori*. Roma: Editori Riuniti.
- Treu, Tiziano. 1990. "Statuto dei lavoratori." In *Enciclopedia del diritto*, vol. XLIII, 1031-71. Milano: Giuffrè.
- Turone, Sergio. 1976, *Sindacato e classi sociali: tra autunno caldo e compromesso storico*. Bari: Laterza.

Altri riferimenti bibliografici

- Giugni, Gino. 1954. *Verso il tramonto del recesso ad nutum. La disciplina interconfederale dei licenziamenti nell'industria*. Milano: Giuffrè.
- Giugni, Gino. 1963. *Mansioni e qualifiche nel rapporto di lavoro*. Napoli: Jovene.
- Giugni, Gino. 1964. *L'evoluzione della contrattazione collettiva nell'industria siderurgica e mineraria*. Milano: Giuffrè.
- Giugni, Gino. 1979. "Art. 39." In *Commentario della Costituzione*, a cura di Giuseppe Branca, 257-88. Bologna-Roma: Zanichelli (Foro Italiano).
- Giugni, Gino. 1993. "Libertà sindacale." In *Digesto. Sezione commerciale*, vol. IX, 17-37. Torino: UTET.
- Giugni, Gino. 2020. *Idee per il lavoro*, a cura di Silvana Sciarra. Bari: Laterza.