

gate alla particolare esperienza dell'autore (che da tempo si dedica allo studio di questi fenomeni, ad esempio collaborando all'« American Journal of Sociology ») trattano da vicino situazioni particolari che, per noi, sono lontane per concezione ed attuazione.

Più vicino a noi invece la terza parte, ove è più facile poter seguire, anche con le necessarie modifiche, il modello per uno studio della pratica medica proposta dall'autore. Egli esamina via via i problemi delle relazioni medico-malato (esaminando ad esempio il ruolo giocato dall'ignoranza, dall'irrazionalità ecc.), la struttura di questo rapporto e infine il presente ed il futuro della pratica medica.

Per concludere ci sembra che l'opera sia di interessante lettura sia per coloro che studiano le professioni, e la professione medica in particolare, sia per coloro che operano in veste di operatori sociali nel campo sanitario.

M. LIVOLSI

Milano, Università Cattolica.

GEYSEN R., *Jurisprudence du travail* (1956-1960). S. A. Ferd. Larcier N. V., Bruxelles 1961. Un volume di pp. 423.

Oggetto della ricerca, di cui mi accingo a render conto, è una raccolta di giurisprudenza del diritto del lavoro belga che fa seguito, sempre ad opera dello stesso A., alle raccolte di *Jurisprudence du travail* (1922-1948) e *Jurisprudence du travail* (1949-1955). Tale rassegna, che costituisce uno strumento di lavoro indispensabile per tutti coloro che vogliono tenersi al corrente della vita del diritto belga, è condotta con criterio di grande selettività, perchè il Geysen ha dovuto affrontare l'arduo compito di sceverare, nel quinquennio, tra le molte decisioni pronunziate dai tribunali, quegli

atti giudiziari che assumono un particolare significato nell'evoluzione costante della giurisprudenza. Rassegna ragionata, perchè non soltanto tende a porre in rilievo le singolarità degli atti esaminati riguardo ai loro precedenti, ma inoltre li inquadra nell'ambiente storico-giuridico del Belgio, senza neppure trascurare il riferimento, il numerose note di richiami, alle posizioni difformi assunte da altri organi giurisdizionali rispetto alle questioni ed agli atti considerati.

In complesso la ricchezza della casistica non è tanto dovuta all'emanazione di nuove leggi — tra le sentenze per quest'ultime dobbiamo ricordare quelle pronunciate sulla composizione dei Comitati per la sicurezza e l'igiene (nn. 167-171, p. 83), la cui istituzione è stata resa obbligatoria per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze almeno 50 lavoratori (o 20 se trattasi di miniere, cave o torbiere) con la legge 17 luglio 1957 e gli artt. 837 e ss. del Regolamento generale per la protezione del lavoro — ma piuttosto vi è stata una tendenza costante a proseguire, traendone ulteriori conseguenze di rilievo, certe direttive che precedenti decisioni avevano già tracciato.

E' questo il caso, più ricco, ma anche più indicativo, dell'opera di erosione e di revisione svolta in materia di sciopero, su cui dottrina e giurisprudenza non sono ancora del tutto certe se importi la sospensione ovvero la risoluzione del rapporto di lavoro (nè dominante è la teoria intermedia che pone la distinzione tenendo conto del movente degli scioperanti). Il Consiglio dei Proviviri d'appello di Liegi (sentenze sub nn. 320, 473, 475; ed inoltre nn. 476 ed 823) ha affermato che in sè il fatto materiale dell'assenza di un operaio per parecchi giorni, anche nel periodo di sciopero, non implica la risoluzione del contratto di lavoro, poichè quest'ultima può risultare soltanto da

circostanze che provino la intenzione di porre fine al rapporto. Ma l'imprenditore è esonerato dagli obblighi contrattuali nei confronti di quei dipendenti che, nonostante lo sciopero, si presentano al lavoro? Il Consiglio dei Probiviri di Philippeville (n. 471) lo dichiara libero dall'obbligo di farli lavorare e, conseguentemente, di corrisponder loro la retribuzione, se la violenza dello sciopero non permette affatto l'esecuzione della prestazione da parte degli operai che si presentano e, a questo titolo, costituisce forza maggiore. L'impedimento a far lavorare deve però rivestire un carattere non colpevole, imprevedibile ed assoluto.

Così in caso di sciopero il pagamento delle festività è dovuto se l'operaio ha una determinata, effettiva e continua anzianità aziendale ovvero se le interruzioni sono previste dall'art. 12 del decreto del Reggente del 2 aprile 1947, modificato dall'art. 7 del decreto del Reggente del 15 luglio 1947. Ma, ai sensi di tale disposizione, un'assenza dovuta a disoccupazione in seguito ad uno sciopero non può essere considerata come assenza giustificata se non vi è stata la constatazione ufficiale e preliminare del fallimento della procedura di conciliazione, anche quando lo sciopero deriva da una decisione unilaterale dell'imprenditore di modificare le condizioni di lavoro o di salario (n. 524).

In definitiva, dalle sentenze riportate nel testo, ci sembra che possano emergere due considerazioni: la prima, che la responsabilità degli scioperanti verso soggetti che siano terzi nei confronti del contratto di lavoro (clienti dell'imprenditore), forse risolvibile in base ai principi della responsabilità aquiliana, ancora non è stata affrontata. La seconda, che soltanto alcune recenti sentenze hanno cominciato ad affermare che lo sciopero di per sé non costituisce una colpa contrattuale.

Uguualmente dobbiamo però rilevare la funzione che in altri campi la giurisprudenza ha assunto rispetto alla disciplina normativa. Così, pur avendo il legislatore migliorato tanto la legge sul contratto di lavoro quanto quella sul contratto di impiego, prolungando il periodo di preavviso in funzione dell'anzianità di servizio del prestatore, ha del tutto trascurato di tener conto dell'età del licenziato e della sua difficoltà a trovare una nuova occupazione. In questo caso, la magistratura già da tempo ne tiene conto, nello stimare la durata del preavviso o l'ammontare dell'indennità dovuta ad un impiegato che guadagni annualmente più della retribuzione limite, 120.000 Fr. dopo la legge 11 marzo 1954 (sentenza sub n. 659).

T. TRANQUILLO

*Milano, Università Cattolica.*

GORDON W. J. J., *Synectis*, Harper & Brothers, New York 1961. Un volume di pp. 180.

Il tema del saggio (condensato nel sottotitolo *The Development of Creative Capacity*) è uno di quelli che elettrizzano gli studiosi di oltre-Atlantico: potenziare l'inventiva dell'uomo, sviluppare le facoltà creative, affermare la « virtù » mentale per poter facilmente superare le difficoltà della vita. L'industria vuole idee rivoluzionarie, modelli affascinanti? La pedagogia vuole nuovi principi? La filosofia nuovi concetti? Rivolgetevi agli specialisti della *Synectis*, ai revisori dello *Brain-storming*, ai leaders che conducono i gruppi di discussione e potete sperare bene.

Per l'autore la sua è una scienza che « congiunge tra di loro elementi diversi e apparentemente irrilevanti ». Scienza