

Il diritto di sciopero

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Nel segno dei diritti
FEDERAZIONE
SINDACATO
ASSOCIAZIONI
CREDITO

Cosa è lo sciopero?

Lo sciopero costituisce
un fenomeno della realtà sociale.

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Con il termine sciopero si intende una **astensione organizzata dal lavoro** di un **gruppo più o meno esteso di lavoratori subordinati**, appartenenti al settore pubblico o privato, per la tutela di **diritti ed interessi comuni di carattere economico o politico**, con l'intento di indurre il datore di lavoro o ad accogliere le proprie rivendicazioni economiche o professionali.

Lo sciopero costituisce un **fenomeno della realtà sociale**.

Cosa è lo sciopero?

La parola “sciopero” deriva dal latino “ex” (fuori di) “operàri” (lavorare), termine che, a sua volta, deriva da “òpera” (lavoro manuale, fatica, attività, servizio).

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Da un punto di vista storico, lo sciopero si ricollega al progressivo affermarsi della **libertà di associazione sindacale**, della quale rappresenta la manifestazione conflittuale.

Si può tranquillamente affermare che senza lo sciopero non sarebbe mai nato il sindacato e, di conseguenza, non ci sarebbe stato il **riscatto sociale delle classi produttive “subalterne”** e, per effetto di tale riscatto, l’affermarsi della partecipazione democratica alla vita del Paese.

Cenni storici

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La disciplina dello sciopero segue gli sviluppi del diritto del lavoro e dei processi economici che hanno determinato l'evoluzione delle norme giuridiche e della loro funzione di mediazione sui conflitti di interesse.

Sul piano giuridico si assiste ad una diversità di atteggiamenti del diritto positivo.

Nell'ordinamento italiano lo sciopero non è sempre stato un diritto, perché ci sono state delle fasi che hanno caratterizzato la nascita e l'evoluzione del diritto sindacale, tanto da poter individuare uno schema di sciopero libertà, sciopero reato, sciopero diritto.

Sciopero come libertà

*Nello Stato liberale, lo sciopero non
è considerato reato.*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Dopo una prima fase risalente al codice penale sardo del 1859, esteso al nuovo regno d'Italia dopo il 1861, nella quale lo sciopero era considerato reato, il codice penale "Zanardelli" del 1889 tollerava lo sciopero senza comportamenti violenti o minacciosi.

Lo **Stato liberale** ammetteva quindi lo **sciopero come libertà**, riferito ai **rapporti tra lavoratori scioperanti e lo Stato**, nel senso che **lo Stato non poteva vietare o punire con sanzioni penali** l'astensione collettiva dal lavoro, anche se non erano previste specifiche garanzie nei rapporti fra lavoratori scioperanti ed i datori di lavoro, verso i quali lo sciopero si configurava come **inadempimento contrattuale**.

Sciopero come reato

Stato autoritario fascista.

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Lo **Stato autoritario** instauratosi con il **regime fascista** considerava, invece, lo sciopero come reato.

Già con la legge n. 563 del 1926, istitutiva dell'ordinamento corporativo, si stabilì che lo sciopero e la serrata fossero qualificabili come reato.

Nel “codice Rocco” del 1930 lo sciopero nel settore privato venne compreso fra i reati contro l'economia, mentre quello nel settore pubblico venne sanzionato più pesantemente con le fattispecie più gravi dei reati “propri” contro la Pubblica Amministrazione (interruzione o abbandono di pubblico servizio o ufficio).

Sciopero nella Costituzione

Articolo 1

*L'Italia è una Repubblica
democratica fondata sul lavoro.*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La costituzionalizzazione del lavoro è compiutamente definita dalla norma di apertura della Carta fondamentale della Repubblica italiana, entrata in vigore il 1 gennaio 1948, nella quale il lavoro è assunto come **elemento fondante del nuovo ordinamento democratico**.

Il contenuto di tale norma, che non può essere oggetto di revisione ai sensi dell'art. 139 Cost., ha un valore sia **precettivo**, sia **programmatico** e si ricollega strettamente ai tre articoli successivi.

Diritti inviolabili

Articolo 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Diritti inviolabili e doveri inderogabili di solidarietà sono i due principi cardine del secondo articolo della Costituzione.

Sono due facce della stessa medaglia: laddove si configura un diritto in capo ad un soggetto, esiste il correlativo dovere in capo ad un altro.

La solidarietà politica, sociale ed economica impone che non vi possa essere la prevalenza degli interessi di una componente della società a scapito di un'altra.

Il principio di uguaglianza “formale”

Articolo 3, primo comma

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Roma, 13 dicembre 2021



Al primo comma dell'art. 3 Cost. viene posto il principio dell'**uguaglianza formale** tra i cittadini, quale regola fondamentale dello Stato di diritto.

La norma ha valenza generale e si riferisce a tutte quelle ipotesi in cui è necessario che situazioni uguali siano trattate in maniera uguale, e che situazioni diverse siano trattate in maniera diversa.

Principio di uguaglianza “sostanziale”

Articolo 3, secondo comma

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Dopo aver sancito l'**uguaglianza “formale”** dei cittadini di fronte alla legge, i Costituenti, consapevoli dell'impossibilità di raggiungere tale uguaglianza senza un **impegno attivo per creare le condizioni** che potessero ridurre effettivamente le diseguaglianze, hanno sancito l'impegno programmatico, a carico della Repubblica, di rimuovere gli ostacoli che impediscono l'effettiva partecipazione “di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese” (c.d. **“uguaglianza in senso sostanziale”**).

Tale compito, quindi, non è affidato solo allo Stato, ma alla figura ben più ampia della **“Repubblica”**, considerata come una figura più ampia nella quale **concorrono anche i soggetti del pluralismo democratico** e le istituzioni sociali, riconosciuti e garantiti dall'art. 2 della Costituzione.

Il diritto al lavoro

Articolo 4

*La Repubblica riconosce a tutti i
cittadini il diritto al lavoro e
promuove le condizioni che
rendano effettivo questo diritto.*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Il **lavoro**, posto a **fondamento** della Repubblica dall'art. 1, è lo strumento per il progresso della società e per il raggiungimento dell'**uguaglianza sostanziale** dei cittadini propugnata dal secondo comma dell'art. 3.

Lo libertà di organizzazione sindacale

Articolo 39

L'organizzazione sindacale è libera.

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme stabilite dalla legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

La libertà sindacale rappresenta una articolazione della generale libertà di associazione garantita dall'art. 18.

Diritto di sciopero: articolo 40 della Costituzione.

*Il diritto di sciopero si esercita
nell'ambito delle leggi che lo
regolano.*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



I riconoscimento del diritto di sciopero nella Costituzione segue immediatamente l'articolo 39, che garantisce la libertà di organizzazione sindacale.

L'articolo 40 della Costituzione riconosce lo **sciopero** tra i **diritti fondamentali** che caratterizzano i **rapporti economico – sociali**, disciplinati nel Titolo III della prima parte della nostra carta fondamentale.

Il diritto di sciopero venne così riconosciuto in una norma breve, ma carica di significato.

Diritto di sciopero: articolo 40 della Costituzione.

*Riconoscimento del diritto e riserva
di legge.*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



L'art. 40 Cost. contiene **due principi distinti**: il primo, fondamentale e di valore **immediatamente precettivo** e di **immediata attuazione**, "**il diritto di sciopero si esercita**", che implica l'illiceità di norme in contrasto con tale riconoscimento; il secondo, "*nell'ambito delle leggi che lo regolano*", costituisce una **riserva di legge relativa** che riguarda la puntualizzazione di eventuali modalità o limiti al suo esercizio, senza che si possa, però, pregiudicare la pienezza del diritto.

Articolo 40 della Costituzione.

*Segna il definitivo superamento
della **visione culturale liberale** e
della **concezione autoritaria dello
Stato corporativo**.*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Il Costituente, dopo la redazione della norma di riferimento del sistema di relazioni industriali, ha quindi recepito la **manifestazione più significativa del conflitto**: lo sciopero, **l'espressione emblematica del conflitto di classe**, attraverso la quale si porta l'attacco alla ragione principale dell'attività dell'imprenditore: la **produzione**.

Con il riconoscimento del diritto di sciopero, il Costituente non solo ha **tolto ogni carattere di illecito penale alla lotta sindacale**, ma anche, da un punto di vista più strettamente **civilistico**, ha sancito la **possibilità** per i lavoratori di astenersi dal lavoro senza essere **inadempienti** nei confronti del datore di lavoro e, come tali, suscettibili di essere destinatari di **sanzioni disciplinari** per la sospensione delle obbligazioni contrattuali.

Articolo 40 della Costituzione.

*Lo sciopero come strumento di
riequilibrio dei poteri.*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



In una rigorosa visione giuridico – formale, lo sciopero si porrebbe come un comportamento destabilizzante dell'equilibrio contrattuale basato sulla corrispettività delle prestazioni e, dunque, potenzialmente estraneo all'etica del diritto, perché genererebbe un inadempimento del contratto in violazione del principio *“pacta servanda sunt”*.

Il diritto di sciopero viene quindi riconosciuto come strumento di **autotutela dei lavoratori**, in una ottica di **riequilibrio dei poteri**, in quanto **soggetti socialmente e contrattualmente più deboli** rispetto ai datori di lavoro.

L'ipotesi di un analogo **“diritto di resistenza” per gli imprenditori**, pure ipotizzato in seno all'Assemblea costituente, venne rigettata, in quanto ritenuto già acquisito con il riconoscimento della libertà di iniziativa economica sancito dal successivo art. 41 Cost.

Articolo 40 della Costituzione.

Lo sciopero diventa un importante strumento per perseguire l'uguaglianza sostanziale.

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La Corte Costituzionale ha riconosciuto come lo **sciopero** si riveli un importante **strumento**, unitamente alla contrattazione collettiva, per perseguire il principio di **uguaglianza sostanziale** sancito dall'articolo 3, secondo comma, della Costituzione, attraverso la rimozione “degli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

Il complesso di tali norme delinea la parte più significativa della cosiddetta “**Costituzione economica**”, della quale la tutela del lavoro subordinato costituisce la porta di accesso, contrassegnata da forme di tutela non rinunciabili e derogabili.

Ruolo di supplenza della prassi giurisprudenziale nella regolazione dei confitti

*La mancanza di una legislazione speciale,
di fatto, permane tuttora*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



L'articolo l'articolo 40 della Costituzione prevede una **riserva di legge (relativa)** per la regolazione del diritto di sciopero.

La **mancanza di una legislazione speciale** volta a regolare l'esercizio dello sciopero, che **permane tuttora** (il solo sciopero nel settore dei servizi pubblici essenziali è stato normato dopo oltre quaranta anni nel 1990), ha consentito la formazione di una **cospicua prassi giurisprudenziale** in materia, soprattutto ad opera della Corte Costituzionale, che ha assunto il carattere di supplenza legislativa.

Ruolo di supplenza della prassi giurisprudenziale nella regolazione dei conflitti

*La mancanza di una legislazione speciale,
di fatto, permane tuttora*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La **Corte Costituzionale** ha precisato che lo **sciopero**, pur in mancanza di una specifica regolamentazione, debba essere esercitato sempre nel **rispetto dei principi generali dell'ordinamento**, che impongono la necessità di **contemperare** le esigenze dell'autotutela dei lavoratori con **altri diritti** che trovano parimenti **diretta protezione** in altre disposizioni contenute nella stessa **Costituzione**

Titolarità e disponibilità del diritto di sciopero

Titolarità individuale

Esercizio collettivo

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Nello sciopero è possibile ravvisare due distinti poteri giuridici in senso ampio: il primo affidato all'**organismo collettivo** rappresentativo di un gruppo (ordinariamente il sindacato) che ne decide la proclamazione; il secondo, a **struttura individuale**, affidato al singolo lavoratore che concretamente decide di astenersi dall'effettuare la propria prestazione.

La dottrina prevalente, con alcuni distinguo, qualifica lo sciopero come diritto a titolarità individuale, ma ad esercizio collettivo: **al singolo lavoratore spetta la titolarità del diritto** in quanto dipende dalla sua volontà se esercitarlo o meno. L'esercizio del diritto è **collettivo** in quanto attuato per difendere un **interesse comune**.

Titolarità e disponibilità del diritto di sciopero

Fattispecie complessa

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Lo sciopero si presenta come una **fattispecie complessa**: una pluralità di lavoratori può dar vita ad una richiesta di tutela di un interesse collettivo, attraverso la decisione di scioperare (esercizio collettivo), che attribuisce al singolo lavoratore il diritto potestativo (individuale) di astenersi dal lavoro per finalità di sciopero (A. Zoppoli, *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, Napoli, 2006).

La titolarità individuale del diritto di sciopero emerge dall'art. 40 Cost., che si ricollega ai diritti fondamentali dei lavoratori, nell'ambito del loro *status civitatis*.

Si tratta di un diritto strumentale alla protezione di un interesse collettivo, comune ad una pluralità determinata o indeterminata di soggetti.

Diritto fondamentale dei lavoratori

*Non è un inadempimento
contrattuale*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



L'esercizio del diritto di sciopero si concreta in un **comportamento individuale** relativo ad una volontaria e temporanea interruzione della prestazione lavorativa, per la quale l'ordinamento esclude la possibilità di qualificazione nei termini di un **inadempimento contrattuale**, ammettendo la semplice sospensione delle obbligazioni relative ai singoli scioperanti.

Lo sciopero, invero, acquista rilievo costituzionale in una duplice direzione: innanzitutto come specifico strumento di tutela degli interessi che fanno capo ai lavoratori, ed in tal caso il suo esercizio non può dar luogo ad alcuna conseguenza svantaggiosa per coloro che vi partecipino; poi come manifestazione di una libertà che non può essere penalmente compressa se non a tutela di interessi che abbiano rilievo costituzionale.

Non sono ammesse lesioni a beni costituzionalmente protetti

- *rispetto libertà di chi non aderisce;*
- *garanzia dei servizi pubblici essenziali;*
- *astensione da ogni violenza.*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Non sono ammesse le possibili **lesioni a beni costituzionalmente protetti** che possano derivare dallo sciopero né la corrispondente esigenza di prevenirle e punirle.

Ne derivano:

- la necessità di una scrupolosa osservanza della libertà di lavoro di chi non aderisca allo sciopero;
- la necessità di non compromettere servizi pubblici o funzioni essenziali aventi carattere di preminente interesse generale costituzionalmente protetto;
- la necessità della rigorosa astensione da ogni violenza.

Coalizioni occasionali o spontanee

*La proclamazione non è una
prerogativa delle sole
organizzazioni sindacali*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La proclamazione non deve essere necessariamente ad opera di una organizzazione sindacale, ben potendo l'iniziativa essere assunta da una coalizione di lavoratori anche quando quest'ultima presenti i caratteri della provvisorietà e della occasionalità.

Anche un gruppo di lavoratori, ancorché esiguo o privo di adeguata consistenza rappresentativa, è ritenuto dotato di una autonoma e legittima capacità di mobilitazione e può coalizzarsi per esercitare il diritto di sciopero ed astenersi dalla prestazione lavorativa.

Coalizioni occasionali o spontanee

*La proclamazione non è una
prerogativa delle sole
organizzazioni sindacali*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Per attuare uno sciopero, non è necessario un numero elevato di soggetti: l'importante è che l'azione abbia come obiettivo difendere gli interessi di una collettività di lavoratori e non quelli individuali di coloro che scioperano.

Nel caso di coalizioni spontanee non si ha generalmente alcuna cesura tra la proclamazione e l'attuazione dello sciopero, senza che per questo possa essere messa in dubbio la legittimità dell'iniziativa.

La legge 146/1990, di cui si parlerà dopo, fa riferimento genericamente ai “soggetti che promuovono lo sciopero”.

Soggetti attivi dello sciopero (1 di 4)

- *tutti i lavoratori subordinati*
- *i lavoratori parasubordinati*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Soggetti attivi dello sciopero sono tutti i lavoratori subordinati, a prescindere dalla qualifica e dalla tipologia del rapporto di lavoro, pubblico o privato (la legge inibisce l'esercizio del diritto di sciopero solo ad alcune categorie del pubblico impiego, come i militari o gli appartenenti alle forze di polizia, in considerazione dell'esigenza di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica).

È fuori di dubbio che possano partecipare allo sciopero anche i **lavoratori non iscritti al sindacato**, o non facenti parte della coalizione che ha promosso lo sciopero, o iscritti ad altre associazioni sindacali che non hanno proclamato lo sciopero.

Soggetti attivi dello sciopero (2 di 4)

- *tutti i lavoratori subordinati*
- *i lavoratori parasubordinati*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Lo sciopero è ritenuto ammissibile anche nell'ambito dei rapporti di **lavoro parasubordinato**, nei quali i prestatori di lavoro, pur non rientrando nell'ambito del lavoro subordinato, si trovano in situazioni analoghe di dipendenza materiale e di sottoprotezione socio – economica.

Soggetti attivi dello sciopero (3 di 4)

- i piccoli commercianti

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La Corte Costituzionale ha inoltre sancito che sono tutelati dall'art.40 Cost. i **piccoli commercianti** privi di lavoratori subordinati che intendano, mediante la chiusura dei propri esercizi, contestare determinate disposizioni che vadano in qualche modo ad incidere in maniera negativa sulla propria attività economica.

In passato tale comportamento era considerato una **ipotesi di serrata** e, pertanto, punibile mediante **sanzioni penali**.

Soggetti attivi dello sciopero (4 di 4)

- *NO i lavoratori autonomi*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Si esclude la riferibilità del diritto di sciopero ai sensi dell'art. 40 Cost. per le manifestazioni di protesta, anche attuate con le astensioni dalle prestazioni, poste in essere da **lavoratori autonomi** esercenti professioni svincolate da ogni legame di dipendenza (come nel caso delle **astensioni** degli avvocati), che vanno ricondotte ad altre garanzie costituzionali, quali l'esercizio della **libertà di associazione**.

Effetti della partecipazione

Perdita della retribuzione

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Al lavoratore che si avvale del diritto di scioperare non viene corrisposta la retribuzione corrispondente alla mancata prestazione, con tutti i suoi **elementi accessori**, come una parte della **tredecima** mensilità e della somma accantonata a titolo di **TFR**, stante la natura di retribuzione differita di tale posta. – Anche le **ferie** sono **ridotte** in **misura proporzionale** alla durata del periodo di astensione dal lavoro (le ferie sono retribuite per un periodo ritenuto adeguato al fine del ripristino delle energie psicofisiche perse dal lavoratore; durante lo sciopero la **prestazione lavorativa è sospesa** e, quindi, non si impiegano energie lavorative; si ritiene giusto, pertanto, ridurre proporzionalmente il periodo delle ferie). La partecipazione allo sciopero, invece, non influisce su altri aspetti che caratterizzano il rapporto di lavoro, come le **promozioni** o gli **scatti di anzianità**.

Gli scopi dello sciopero

Sciopero per fini contrattuali

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Lo sciopero è un caratteristico rimedio di lotta dei lavoratori nei confronti dei datori di lavoro connesso alle **rivendicazioni economiche e normative** che si accompagnano alle negoziazioni sindacali per i contratti collettivi di lavoro.

Lo **sciopero per fini contrattuali** è stata la forma principale di astensione collettiva che si è diffusa nei luoghi di lavoro, sin dalle origini del movimento sindacale, per esercitare una **pressione sul datore di lavoro** finalizzata ad ottenere **miglioramenti retributivi** o delle altre condizioni di lavoro.

Gli scopi dello sciopero

Sciopero per fini contrattuali

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Lo **sciopero per fini contrattuali** è stata la prima forma di lotta ritenuta **legittima**, perché collegata alla tutela di un **interesse collettivo** dei lavoratori, come tale riconducibile al riconoscimento costituzionale di cui all'art. 40.

L'attuale stato di complessità sociale propone una **raffigurazione ampia** della nozione del conflitto collettivo, che vede al proprio interno manifestazioni di autotutela **non riconducibili** solamente alla figura tipica dello sciopero.

Gli scopi dello sciopero

Sciopero per fini non contrattuali:

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



L'**evoluzione delle relazioni sociali**, l'incidenza del lavoro nell'ambito dei diritti costituzionali, il riconoscimento della protezione giuridica del lavoro in ambiti più vasti rispetto al singolo rapporto individuale tra datore di lavoro e lavoratore, giustificano l'**ampliamento del riconoscimento della legittimità dello sciopero** in relazione ai suoi scopi ed alle sue finalità.

Sciopero per fini non contrattuali (1 di 10)

Lo sciopero economico – politico

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La Corte Costituzionale si è pronunciata su alcuni articoli del codice penale:

- 502, Serrata e sciopero per fini contrattuali
- 503, Serrata e sciopero per fini non contrattuali,
- 330, Abbandono collettivo di pubblici uffici, impieghi servizi o lavori (abrogato dalla l. 146/1990),
- 504, Coazione alla pubblica autorità mediante serrata o sciopero,
- 505, Serrata o sciopero a scopo di solidarietà o di protesta).

Dopo **alcune esitazioni** iniziali, ha ritenuto **legittimo lo sciopero con finalità non contrattuali**, anche avente per oggetto rivendicazioni inerenti l'insieme degli interessi dei lavoratori disciplinati nelle leggi contenute sotto il titolo III della prima parte della Costituzione, articolato nelle varie tipologie di sciopero **economico-politico di solidarietà o di protesta**

Sciopero per fini non contrattuali (2 di 10)

Lo sciopero economico – politico

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Tale tipologie di sciopero trovano fondamento non solo nell'articolo 40 della Costituzione, ma anche e soprattutto nei **principi di libertà** che impregnano la carta costituzionale e sono funzionali a favorire il perseguimento dei fini di cui al secondo comma dell'art. 3 della Costituzione (**l'uguaglianza sostanziale**).

Si sono ammesse così quelle tipologie di manifestazioni aventi sì il **datore di lavoro come soggetto passivo** (perché **nulla può fare** per la risoluzione del conflitto ed è costretto a subire tale forma di manifestazione), ma la pubblica autorità (solitamente il **Governo**) come **effettiva destinataria** dell'azione di sciopero.

Sciopero per fini non contrattuali (3 di 10)

Lo sciopero economico – politico

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La Corte di cassazione, con le sentenze n. 711/1980 e n. 5686 del 26/6/1987, ha affermato che l'accertamento della legittimità delle forme di astensione del lavoro va **condotto caso per caso** dal giudice, in relazione alle concrete modalità di esercizio del diritto di sciopero ed ai parimenti concreti pregiudizi o pericoli cui vengono sottoposti i diritti alla vita, all'incolumità delle persone e alla integrità degli impianti produttivi.

Sciopero per fini non contrattuali (4 di 10)

Lo sciopero economico – politico

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Alcune sentenze della Corte costituzionale (tra le altre, 15 dicembre 1967 n. 141 e 17 marzo 1969 n. 31) hanno riconosciuto l'ampiezza della sfera degli interessi dei lavoratori, che possono trascendere il piano del rapporto contrattuale, sotto l'aspetto degli interessi salariali o dello svolgimento del rapporto di lavoro in senso stretto, per collegarsi all'**esigenza di protezione del lavoro sul più vasto ambito politico – sociale** ed alle esigenze di tutela più generale riconducibili a tutto il complesso degli interessi che attengono alla condizione sociale dei lavoratori, come tali ricompresi nel titolo III della Costituzione.

Si è ammessa pertanto la **legittimità dello sciopero economico-politico**, la cui finalità è volta ad esercitare una pressione nei confronti dei pubblici poteri al fine di ottenere provvedimenti legislativi di carattere sociale, per esempio in ambito fiscale, previdenziale, sanitario, ecc.

Sciopero per fini non contrattuali (5 di 10)

Lo sciopero politico “puro”

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Nel contesto delle sentenze della Corte costituzionale prima richiamate si è reso possibile prefigurare due diverse tipologie di sciopero riferibili a motivazioni politiche:

- lo ***sciopero economico – politico***, relativo a **rivendicazioni** di tipo **occupazionale, economico, previdenziale**, ecc, inquadrabile come **vero e proprio diritto** e, come tale, garantito dall'art. 40 Cost.,
- lo sciopero politico puro, che **non rientra nella tutela dell'articolo 40 e, pur non rappresentando un reato, si potrebbe configurare** dal punto di vista civilistico **come un inadempimento contrattuale**.

Sciopero per fini non contrattuali (6 di 10)

Lo sciopero politico “puro”

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



A fornire ulteriore legittimazione allo sciopero politico, la legge 146/1990 prevede (art. 2, comma 7) l'esclusione del preavviso “nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori”.

Un discorso diverso va fatto per lo **sciopero politico** diretto ad **impedire** o ad **ostacolare** il **libero esercizio** dei **poteri** legittimi nei quali si esprime la **sovranità** dello Stato, ovvero **sovvertire** l'ordinamento costituzionale, che è **considerato illegittimo** e, oltre ad essere **sanzionabile penalmente**, si potrebbe configurare dal punto di vista **civilistico** quale **inadempimento contrattuale**.

In questo quadro deve essere considerata **legittima** la **punizione** del partecipante a tale sciopero.

Sciopero per fini non contrattuali (7 di 10)

Lo sciopero di solidarietà

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Lo **sciopero di solidarietà** ricorre quando i lavoratori si astengono non per avanzare una pretesa connessa al loro rapporto contrattuale, ma per appoggiare uno **sciopero già intrapreso da altri**, esprimendo in tal modo la loro solidarietà ed adesione con le rivendicazioni promosse da altri gruppi di lavoratori.

Tale tipologia di sciopero è stata ritenuta legittima sia dalla dottrina, sia dalla Corte costituzionale (vds sent. 123/1962), in ragione del naturale legame esistente tra le diverse categorie di lavoratori.

Alcuni giudici lo definiscono come uno sciopero “**secondario**” effettuato da alcuni dipendenti al solo fine di rafforzare la pressione esercitata da altri lavoratori, definiti “**primari**”, stipendiati da altri datori di lavoro.

Sciopero per fini non contrattuali (8 di 10)

Lo sciopero di solidarietà

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Quindi, i soggetti che mettono in pratica tale sciopero non hanno normalmente intenzione di protestare contro il proprio datore di lavoro, ma il destinatario di tale condotta è il datore di lavoro di altri.

Si è rilevato che difficilmente si verifica una assoluta estraneità dei lavoratori che scioperano a titolo di solidarietà rispetto alla pretesa avanzata da un'altra categoria professionale o da un singolo lavoratore, dilatando così la nozione di interesse collettivo tutelabile attraverso lo sciopero.

La Corte Costituzionale, si è pronunciata ritenendo legittima tale forma di protesta quando ci sia una sorta di comunione, collegamento di interessi tra i gruppi di lavoratori protestanti e che il soddisfacimento della rivendicazione possa determinare un vantaggio per tutti gli scioperanti.

Sciopero per fini non contrattuali (9 di 10)

Lo sciopero di protesta

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Caratteristiche affini allo sciopero di solidarietà presenta anche lo **sciopero di protesta**, che ricorre qualora i lavoratori scioperano **per ritorsione** contro provvedimenti o atteggiamenti assunti dal datore di lavoro nei confronti di uno o più lavoratori, come nel caso di una astensione proclamata per reagire all'eventuale inadempimento datoriale agli obblighi di **sicurezza sul lavoro**, ovvero anche solo per protestare contro **atteggiamenti** ritenuti **arbitrari** da parte del datore di lavoro, come ad esempio nell'ipotesi di un rifiuto di ammettere un sindacato alle trattative negoziali o contro un **licenziamento** ritenuto **discriminatorio** (come per esempio, nel caso di un lavoratore che rivesta la funzione di rappresentante sindacale o, come in un recente caso di cronaca, di un lavoratore licenziato dalle acciaierie di Taranto per aver postato sui social media l'invito a seguire una fiction televisiva).

Sciopero per fini non contrattuali (10 di 10)

Lo sciopero di protesta

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Non è necessario che l'atteggiamento contestato al datore di lavoro riguardi tutti i lavoratori dell'azienda o della categoria, ma uno sciopero di protesta può essere indetto anche per una determinata condotta contro un **singolo dipendente**.

L'ordinamento si è evoluto fino a tipizzare la fattispecie dello sciopero di protesta di fronte a particolari eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

In proposito, l'art. 2, comma 7, della legge 146/1990, per esempio, contempla una specifica ipotesi di **esonero** della responsabilità per mancato rispetto del **preavviso** qualora lo sciopero venga proclamato nell'immediatezza del verificarsi di un evento, così escludendosi il ricorso alle limitazioni procedurali imposti di regola nella normalità dei casi.

Estensione dello sciopero

- *sciopero generale*
- *sciopero di categoria*
- *sciopero aziendale*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Dal punto di vista **empirico**, lo sciopero non si presenta sotto un profilo omogeneo, potendo assumere, nella pratica, una **pluralità di forme e manifestazioni** che conferiscono al fenomeno una varietà di contenuti, sia in relazione ai comportamenti attuativi, sia in relazione alle finalità che si intendono realizzare.

Lo **sciopero generale** è esteso su larga scala, fino a poter riguardare l'intero lavoro subordinato di uno Stato o di un territorio.

Per le organizzazioni sindacali lo sciopero generale rappresenta il più importante mezzo a disposizione per rivendicare le proprie idee e posizioni nei confronti della controparte politica.

Lo sciopero di **categoria** e quello **aziendale** riguardano i rispettivi ambiti.

Scioperi articolati (1 di 9)

- *sciopero a scacchiera*
- *sciopero a singhiozzo*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Negli scioperi articolati vengono a mancare le circostanze della **contemporaneità** o della **contestualità** delle astensioni dal lavoro dei lavoratori aderenti allo sciopero.

Lo sciopero a **scacchiera** è effettuato a scaglioni tra i **vari reparti** di uno stesso stabilimento o tra stabilimenti di una medesima impresa, mentre negli altri reparti o stabilimenti il lavoro prosegue normalmente.

Lo sciopero a **singhiozzo** si caratterizza per **brevi sospensioni** della prestazione lavorativa, intervallate a periodi più o meno lunghi di **ripresa** della stessa.

Scioperi articolati (2 di 9)

- *sciopero a scacchiera*
- *sciopero a singhiozzo*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Si può verificare anche la **combinazione** di scioperi a scacchiera ed a singhiozzo, con l'intento di incidere negativamente sul collegamento funzionale delle varie fasi di lavorazione e sui reparti aziendali anche non direttamente interessati dalle manifestazioni astensive.

Lo scopo di tale forma di sciopero è quello di **interrompere l'attività lavorativa per un arco di tempo maggiore** rispetto a quello che si avrebbe se lo sciopero riguardasse soltanto il singolo reparto o settore.

Inizialmente le cosiddette forme articolate di sciopero venivano classificate come **illecite** in quanto non rientranti nella definizione di sciopero identificato dalla dottrina; attualmente, nello stabilire la legittimità di una determinata sospensione della prestazione lavorativa, è prevalente il metodo dello studio "caso per caso".

Scioperi articolati (3 di 9)

La teoria del “danno ingiusto”

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Svariate forme di lotta sindacali quali lo sciopero a scacchiera e lo sciopero a singhiozzo vennero etichettate come **illegittime** in quanto caratterizzate da una sospensione irregolare della prestazione lavorativa e da un'astensione discontinua dal lavoro.

Era considerato “**danno ingiusto**” quello in grado di provocare al datore di lavoro un **danno maggiore** rispetto a quello correlato alla perdita delle retribuzioni da parte dei lavoratori. La giurisprudenza ha inizialmente avuto delle resistenze al riconoscimento di tali forme di sciopero.

Scioperi articolati (4 di 9)

La teoria del “danno ingiusto”

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Sono state sollevate varie questioni in merito al limite del danno ingiusto o della corrispettività dei sacrifici, o delle regole della correttezza e della buona fede nella esecuzione dei contratti (articoli 1175 e 1375 C.c.), oppure della legittimità del rifiuto dell'adempimento parziale (art. 1181 c.c.), con esclusione della mora del creditore (art. 1206 c.c.).

La critica all'applicazione di tali principi, tutti validi in ambito contrattuale, sostiene che essi **non siano configurabili in caso di sciopero, durante il quale, per definizione, l'esecuzione del contratto viene sospesa.**

Scioperi articolati (5 di 9)

La teoria del “danno ingiusto”

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Nel segno dei diritti
FEDERAZIONE
INQUIRITO
ASSOCIAZIONI
CREDITO

Altri interpreti (Ghera), configurando lo sciopero come una sospensione dell'esecuzione del contratto tale da escludere l'applicabilità dei rimedi dei rapporti obbligatori, hanno ritenuto più corretto invocare i principi della **responsabilità extracontrattuale** (articoli 2043 e segg. c.c.).

L'accoglimento della teoria del danno ingiusto, oltre alle ripercussioni sulla retribuzione, implicava la possibilità anche di **sanzioni disciplinari**, fino ad arrivare, nei casi più gravi, **al licenziamento**.

La teoria del danno ingiusto è stata oggetto di **molte critiche** che hanno preso forma con l'evolversi, nel corso degli anni, della giurisprudenza e della dottrina che hanno portato a concezioni diverse in materia di relazioni industriali e di rapporti economici e sociali.

Scioperi articolati (6 di 9)

La teoria del “danno ingiusto”

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La giurisprudenza, dopo iniziali resistenze, è ora generalmente incline a far **rientrare anche gli scioperi articolati nell'alveo della tutela prevista dall'art. 40 Cost.**, precisando che, dal momento in cui **non ci sono norme** a regolare la disciplina, alla definizione di sciopero non può essere apposta nessuna restrizione riguardante l'ampiezza dell'estensione; allo stesso modo è ritenuta estranea ad essa ogni considerazione relativa ai suoi effetti.

Scioperi articolati (7 di 9)

- retribuzione dei lavoratori

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Negli scioperi articolati il datore di lavoro è esposto alle **pretese retributive** di quei lavoratori **formalmente** disponibili a prestare la propria opera, ma **concretamente impossibilitati** a farlo a causa dello sciopero dei lavoratori degli altri reparti **funzionalmente collegati** al proprio.

L'imprenditore, oltre a dover subire **perdite per la mancata produzione**, deve anche **retribuire, come se avessero svolto il proprio lavoro**, questi lavoratori pronti a lavorare.

Scioperi articolati (8 di 9)

- retribuzione dei lavoratori

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Di conseguenza verrebbe meno la “**corrispettività dei sacrifici**” delle parti, secondo cui ad una sospensione collettiva dal lavoro che procura danno all’imprenditore, corrisponde il **non versamento della retribuzione** al dipendente.

Può darsi quindi il caso del datore di lavoro che, in seguito ad uno sciopero attuato in forma articolata, prenda come misura di reazione quella di **rifiutare le prestazioni incomplete**, mettendo il libertà, **senza corrispondere loro la retribuzione**, anche i **lavoratori non scioperanti** nelle attività in cui la loro prestazione **non possa essere utilizzata**.

Scioperi articolati (9 di 9)

- rifiuto della prestazione lavorativa

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La Cassazione ha riconosciuto che **il datore di lavoro può rifiutare la prestazione lavorativa, sia degli scioperanti tra una pausa e l'altra dello sciopero, sia dei dipendenti che non hanno aderito allo sciopero, qualora le loro prestazioni risultassero inutilizzabili.**

Quindi, **i lavoratori, scioperanti e non, potrebbero non essere retribuiti per tutto il periodo in cui lo sciopero si struttura.**

Forme di sciopero

Sciopero ad oltranza

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



È l'azione di protesta che continua fino a che non si raggiunge il risultato desiderato o, almeno, non si arriva ad un compromesso.

Quindi può durare anche per settimane o, addirittura, per mesi.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 24653 del 3 dicembre 2015, ha dichiarato **illegittimo** lo sciopero indetto *“da oggi, ad oltranza per ogni giorno lavorativo per l'intera giornata all'interno del quale ogni lavoratore potrà aderire come, quanto e quando riterrà più opportuno”*

Forme di sciopero

Sciopero dimostrativo

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



È lo sciopero di **breve durata** e con astensioni limitate (non è esclusa la possibilità dello sciopero di **pochi minuti**), con il fine di contestare o mostrare la propria solidarietà verso determinate situazioni o per fatti gravi.

Forme di lotta diverse dallo sciopero

*Manifestazioni non consistenti
nelle astensioni dal lavoro*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Dopo aver cambiato diversi orientamenti e visioni, dimostrando una notevole incertezza, attualmente **la giurisprudenza sembra trovarsi d'accordo nel ritenere estranee dalla nozione di sciopero tutte quelle manifestazioni non consistenti in un'astensione dal lavoro.**

Forme di “non collaborazione”

- *ostruzionismo*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Per “**non collaborazione**” si intendono ulteriori modalità di attuazione dello sciopero, in cui **non si ha una astensione dal lavoro**, ma piuttosto un **adempimento della prestazione eseguito in modo irregolare, parziale o diverso** da quello normalmente dovuto o comunque **non conforme ai doveri di normale diligenza e correttezza** cui è tenuto il lavoratore nell’esecuzione del contratto.

La non collaborazione può assumere in pratica varie manifestazioni.

L’ostruzionismo, per esempio, consiste nell’**arbitraria modifica delle modalità abituali dell’adempimento**, eseguite con **ritmo rallentato** in maniera da determinare la paralisi della produzione.

Forme di “non collaborazione”

- *sciopero pignolo*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Lo **sciopero pignolo** è considerato da molti studiosi come una **forma particolare di ostruzionismo**: consiste nell'**applicazione rigorosa e pedantesca dei regolamenti** e delle istruzioni impartite dal datore di lavoro per l'esecuzione della prestazione.

Secondo la maggior parte della dottrina e della giurisprudenza **tale modo di agire è da intendersi illecito** in quanto ad opera del lavoratore avviene la violazione delle regole di **correttezza e buona fede nell'adempimento della prestazione**.

Forme di “non collaborazione”

Sciopero delle mansioni

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Lo **sciopero delle mansioni** consiste nel **rifiuto di svolgere compiti particolari ritenuti estranei, perché di carattere accessorio e sussidiario**, alle mansioni tipiche della categoria di appartenenza o a quelle normalmente svolte, o nell'astenersi dallo svolgere **mansioni superiori rispetto a quelle abituali**.

Con sentenza del 28 marzo del 1986 n. 2214 la Cassazione ritenne un **inadempimento contrattuale**, con conseguente **applicazione di sanzioni disciplinari**, quel comportamento del soggetto che **rifiuta di eseguire mansioni previste dal contratto**.

Viceversa, costituisce una **forma legittima di sciopero** quella che prevede il rifiuto di realizzare **prestazioni illegittimamente richieste** dal datore di lavoro (per esempio **mansioni inferiori**).

Forme di “non collaborazione”

Sciopero dello straordinario

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Rifiuto collettivo di prestare lavoro straordinario

richiesto dal datore di lavoro, specie quando la prestazione eccedente l'orario normale sia prevista in relazione a determinate attività.

In passato tale modalità di sospensione della prestazione lavorativa non era riconosciuta ammissibile dalla giurisprudenza, che la qualificava **illegittima** basandosi sulla regola della “**corrispettività dei sacrifici**”.

Tale tesi con il passare degli anni e con lo sviluppo del dibattito riguardante il diritto di sciopero è stata rigettata dalla giurisprudenza che attualmente è propensa a **ritenere lecita** tale forma di astensione lavorativa, dal momento in cui **non risulta essere presente una legge che vada a limitare l'ampiezza dello sciopero al solo orario normale di lavoro**.

Forme di “non collaborazione”

*Sciopero del rendimento
o “rallentamento concertato”
(1 di 2)*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Consiste in un **rallentamento volontario e concordato della prestazione lavorativa**, che può incidere non solo sulla quantità o sulla qualità del prodotto finito, ma sullo stesso ciclo organizzativo dell'azienda.

Fino a qualche anno fa veniva considerata come un **vero e proprio inadempimento contrattuale** poiché si riteneva che il lavoratore non rispettasse gli **obblighi di diligenza**, previsti dall'art. 2014 c.c., nell'eseguire la prestazione con la possibile conseguenza di essere chiamato a **risarcire il danno** o, nei casi più gravi, di **subire il licenziamento**.

Forme di “non collaborazione”

*Sciopero del rendimento
o “rallentamento concertato”
(2 di 2)*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Dinanzi a tutto ciò, la giurisprudenza aveva inizialmente ritenuto **lecito** il comportamento del datore di lavoro che procedeva a **decurtare la retribuzione** del soggetto scioperante in maniera proporzionale al calo della prestazione.

Attualmente la giurisprudenza pare orientata, da un lato, **ad ammettere questa forma di sciopero**, ma, dall'altro lato, a considerare **legittima una diminuzione del salario** proporzionale al calo del rendimento determinato facendo riferimento alle medie dei periodi precedenti.

Forme di “non collaborazione”

Sciopero del cottimo

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



È attuato da quei lavoratori con un sistema di retribuzione a “**cottimo misto**”, per i quali ad una paga base (c.d. “minimo di cottimo”) si aggiunge un maggiore importo rapportato alla quantità di produzione (il cottimo propriamente inteso).

In tale tipologia di sciopero i cottimisti si limitano a lavorare con un **rendimento inferiore**, ma **corrispondente** alla quantità di produzione ed alla retribuzione prevista per la paga base, non fornendo così l’impegno ulteriore e, quindi, **rinunciando alla retribuzione aggiuntiva** correlata alla maggiore produzione.

Il problema riguarda la retribuzione da trattenere: se debba essere mantenuta comunque la paga base in relazione al tempo di lavoro oppure se si debba procedere attraverso una diminuzione del salario in proporzione del calo del rendimento.

Forme di “non collaborazione”

Sciopero del cottimo

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La tesi sostenente la prima ipotesi (mantenimento della paga base) poggia sul fatto che i lavoratori a cottimo devono in ogni caso raggiungere un livello minimo di produzione e solo al superamento di tale standard corrisponde il maggior guadagno.

Quindi qualora non si scendesse al di sotto di codesto livello, non si potrebbe parlare di prestazione illegittima e di inadempimento, in quanto il lavoratore avrebbe comunque assicurato all'imprenditore la minima prestazione che gli è dovuta: avendo garantito la minima diligenza richiesta nell'esecuzione del compito lavorativo, al dipendente non potrebbe essere effettuata nessuna trattenuta della paga base.

Forme di “non collaborazione”

Sciopero del cottimo

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Coloro che appoggiano la seconda ipotesi (diminuzione proporzionale del salario), invece, sostengono che, qualora sia presente un sistema caratterizzato dalla retribuzione a cottimo, il datore di lavoro avrebbe il diritto di ricevere dal cottimista un determinato rendimento, in base al quale sarebbe stato concordato un salario più consistente rispetto a quello dei dipendenti retribuiti a tempo; di conseguenza, sarebbe consentito all'imprenditore di ridurre proporzionalmente l'intera retribuzione, costituita dalla paga fissa e dall'utile di cottimo, sempre rispettando i limiti imposti dall'art. 36 Cost. Infatti, nel caso si verifichi una situazione in cui emerga un rendimento inferiore al minimo stabilito, verrebbe a costituirsi un **adempimento inesatto** che priverebbe il cottimista del diritto al **minimo di cottimo**: ciò renderebbe lecito il comportamento dell'imprenditore atto a diminuire proporzionalmente la retribuzione, fermi restando i limiti posti dall'art. 36 Cost.

Altre tipologie di protesta

Sciopero bianco
(o *sit-down strike*)

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Nello **sciopero bianco** (o *sit-down strike*) i lavoratori scioperanti si astengono dalla prestazione lavorativa, pur continuando a rimanere nel luogo di lavoro.

Tale tipologia di sciopero è solitamente di **breve durata**, come per gli scioperi dimostrativi, e normalmente non produce intralcio all'attività dell'impresa.

Il tema della liceità dello sciopero bianco ha portato a controverse discussioni in giurisprudenza e in dottrina.

Altre tipologie di protesta

*Sciopero bianco
(o sit-down strike)*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Da una parte c'è chi ritiene che tale modalità di sciopero non possa essere tutelata dall'art. 40 Cost., poiché capace di generare discontinuità e turbamento nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Dall'altra vi sono coloro che sostengono che uno sciopero non si debba attuare necessariamente mediante l'abbandono del luogo lavorativo e, di conseguenza, lo sciopero bianco sarebbe ammissibile.

La maggior parte della dottrina e della giurisprudenza è giunta alla conclusione secondo la quale è **ammesso lo sciopero bianco, purché sia di breve durata.**

Altre tipologie di protesta

Occupazione dell'azienda

(1 di 2)

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



In analogia allo sciopero bianco, in questa tipologia di manifestazione, i lavoratori **non abbandonano il posto di lavoro**, però, a differenza di quello, che è solitamente di breve durata, nell'occupazione la forma di lotta assume un **carattere durevole**, anche **contro la volontà dell'imprenditore**.

Costituisce una azione alla quale i lavoratori ricorrono in **casi estremi**, come nelle ipotesi di prevista di **cessazione o di riduzione dell'attività imprenditoriale**, con **conseguente licenziamento** di tutte o di parte delle maestranze.

Altre tipologie di protesta

Occupazione dell'azienda

(2 di 2)

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



In tale tipologia di lotta si pongono delicate questioni sulla sua **legittimità**, in quanto l'occupazione tende allo **spoglio dell'azienda** in danno dell'imprenditore, in relazione al quale si configurerebbe la possibilità di esperire **le azioni possessorie di reintegrazione** (art. 1168 c.c.) o di **manutenzione** (1170 c.c.) con i conseguenti provvedimenti idonei a ripristinare il possesso.

Nella pratica è frequente il ricorso da parte dell'imprenditore ai **provvedimenti d'urgenza ex art. 700 c.p.c.**

L'occupazione d'azienda legittimerebbe il datore di lavoro ad applicare **sanzioni disciplinari**.

Altre tipologie di protesta

Sciopero alla rovescia

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Lo **sciopero alla rovescia** molto spesso viene ricondotto nell'ambito dell' occupazione dell'azienda.

Si tratta di una **opera lavorativa non richiesta o vietata** dal datore di lavoro, ma che il personale scioperante **esegue ugualmente**.

È una particolare forma di occupazione dell'azienda caratterizzata dalla **decisione dei lavoratori di proseguire autonomamente la produzione invito domino**, ossia **contro la volontà del datore di lavoro, attraverso forme di autogestione**, che rappresentano tuttavia soluzioni arbitrarie dal punto di vista giuridico che, in alcuni casi, potrebbero sfociare anche in condotte penalmente rilevanti (vds art. 508 c.p. - "*Arbitraria invasione e occupazione di aziende agricole o industriali. Sabotaggio*").

Altre tipologie di protesta

Sciopero alla rovescia

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Specialmente nel settore industriale succede che tale tipologia di sciopero si manifesti mediante il comportamento dei lavoratori che, nonostante l'impresa sia abbandonata dalla direzione, continuano ad eseguire le loro tipiche attività: per tale motivo ai giorni nostri si tende a considerare tale fenomeno come occupazione d'azienda.

Nelle ipotesi in cui l'azione di lotta si concretizzi in comportamenti attivi non circoscritti all'astensione dal lavoro caratteristica dello sciopero, è lecito dubitare che si possa estendere ad essi la garanzia dell'art. 40 Cost.

Altre tipologie di protesta

Picchettaggio

(1 di 3)

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Il picchettaggio è caratterizzato da **azioni di presidio** realizzate da un raggruppamento di scioperanti **davanti agli ingressi dell'azienda**.

Ha lo **scopo di convincere** i dipendenti non partecipanti allo sciopero (c.d. *crumiri*) ad aderirvi.

Viene considerato **legittimo** se si limita ad un'**opera propagandistica pacifica**, al fine di illustrare le ragioni dello sciopero a coloro che hanno deciso di andare a lavorare e a **persuaderli a sospendere la prestazione lavorativa**.

L'esortazione, può essere eventualmente anche **intensa e continuativa**.

Altre tipologie di protesta

Picchettaggio

(2 di 3)

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Tale comportamento, teso a diffondere la conoscenza dell'esistenza della lotta ed a divulgare le motivazioni che ne sono alla base, **rientrerebbe nella libera manifestazione di pensiero tutelata dall'art. 21 Cost.**

Il **confine tra "persuasione" e "minaccia"**, però, nella pratica **può essere spesso labile**, per cui non si può escludere che le manifestazioni di picchettaggio possano tendere ad **assumere un carattere violento**, attraverso **comportamenti illeciti sia dal punto di vista civile, sia da quello penale**, tesi a coartare la volontà dei lavoratori dissenzienti non scioperanti ed a precludergli, eventualmente anche in **modo intimidatorio**, l'ingresso in azienda, in **violazione del diritto individuale al lavoro**, dell'autodeterminazione, della libera manifestazione del pensiero in dissenso (altrettanto libera di quella dei lavoratori scioperanti).

Altre tipologie di protesta

Picchettaggio

(3 di 3)

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



È illegale, per esempio, formare una **barriera umana** davanti agli ingressi aziendali, superabile solo con la forza da parte di coloro che, non aderendo allo sciopero, volessero entrare.

Come pure, nel picchettaggio possono verificarsi dei **blocchi al traffico delle merci** in entrata ed in uscita dall'azienda, considerati illegittimi.

È, per esempio, considerato **illegittimo il cosiddetto blocco delle merci** caratterizzato dal comportamento di alcuni lavoratori che, in segno di protesta, si posizionano davanti ai cancelli dell'azienda per evitare la fuoriuscita delle merci prodotte.

In tali ipotesi potrebbe configurarsi anche il reato di **violenza privata** ex art. 610 c.p.

Reazioni del datore di lavoro

Serrata

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Mentre lo sciopero è garantito dall'art. 40 Cost.,
altrettanto non può dirsi della serrata, la quale,
ancorché depenalizzata se diretta a fini contrattuali
in conseguenza di una sentenza della Corte
costituzionale, risulta tuttora discussa per quanto
attiene alle impostazioni di principio ed alle
implicazioni conseguenziali.

Reazioni del datore di lavoro

Crumiraggio

- diretto

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Vengono definiti “**crumiri**” i lavoratori che, non aderendo allo sciopero, ancorché proclamato dal sindacato cui risultino iscritti, **intendono liberamente esercitare il proprio diritto di rendere la prestazione lavorativa.**

Per **crumiraggio** generalmente si intende la prestazione lavorativa posta in essere da tali lavoratori.

L’ordinamento giuridico riconosce e tutela il diritto – libertà dei singoli crumiri di lavorare non partecipando allo sciopero.

Si parla in questo caso di “**crumiraggio diretto**”.

Reazioni del datore di lavoro

Crumiraggio

- indiretto

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Al riguardo, va valutato anche il comportamento del datore di lavoro che, attraverso l'utilizzo delle prestazioni di coloro che intendono lavorare, mira a neutralizzare gli effetti dello sciopero.

Quando il datore di lavoro **sostituisce temporaneamente** i lavoratori aderenti allo sciopero con altri lavoratori si parla di **crumiraggio indiretto**.

Reazioni del datore di lavoro

Crumiraggio

- indiretto (interno ed esterno)

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Nello specifico, il crumiraggio indiretto può essere:

- **interno**, quando per la sostituzione dei lavoratori assenti vengono utilizzati provvisoriamente dipendenti solitamente adibiti ad altre mansioni. Nel caso dell'utilizzo di **lavoratori con qualifiche analoghe** a quelle dei lavoratori scioperanti, purché non si rechi pregiudizio a questi ultimi (art. 15 L. 300/1970), il comportamento è **considerato legittimo** dalla Corte Costituzionale (sent. 125/1980).
- **esterno**, quando vengono **assunti transitoriamente** altri lavoratori in sostituzione di quelli scioperanti.

Reazioni del datore di lavoro

Crumiraggio

- indiretto interno

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La giurisprudenza si è interrogata sul **carattere antisindacale** della condotta del datore di lavoro che attui il **crumiraggio indiretto interno**, riconoscendo la **legittimità della sostituzione** del personale assente con altro avente un **livello di inquadramento analogo**, mentre diverso appare il caso in cui **lavoratori inquadrati in livelli superiori sostituiscano personale assente adibito a mansioni inferiori**.

Reazioni del datore di lavoro

Crumiraggio

*- impiego di dipendenti preposti a
lavori differenti*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La Corte di Cassazione, con le sentenze n. 26368 del 16/12/2009 e n. 14157 del 6/8/2012, **ha reputato generalmente legittimo** il comportamento del datore di lavoro che, tramite **l'impiego di dipendenti preposti a lavori differenti**, tenta di "limitare gli effetti negativi dell'astensione dal lavoro sulla situazione economica dell'azienda", con il vincolo del rispetto degli articoli 2103 c.c. e 13 Statuto dei lavoratori sul **demansionamento**, anche alla luce delle modifiche intervenute sull'articolo 2103 con d.lgs. n.81/2015.

Il caso della sostituzione di **dipendenti scioperanti adibiti a mansioni inferiori con lavoratori aventi qualifica superiore**, è stato oggetto di pronunce specifiche della medesima Corte di Cassazione.

Reazioni del datore di lavoro

Crumiraggio

*- sostituzione di lavoratori adibiti a
mansioni inferiori*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Fra le altre, con sentenza n. 15782 del 19/7/2011, la Corte ha **ammesso la possibilità che lavoratori con qualifica superiore possano essere impiegati per la sostituzione di dipendenti adibiti a mansioni inferiori, a condizione che la sostituzione non avvenga in violazione di norme di legge o contratto collettivo ed integri uno spostamento “eccezionale, marginale e rispondente a specifiche ed obiettive esigenze aziendali”.**

La sentenza n. 12551 del 22/05/2018 ha ammesso la sostituzione di lavoratori in sciopero tramite **l'assegnazione a mansioni inferiori di quadri, nel caso in cui tali mansioni siano marginali e funzionalmente accessorie e complementari** a quelle proprie dei quadri chiamati in sostituzione, **configurandosi, in caso contrario, una ipotesi di condotta antisindacale.**

Reazioni del datore di lavoro

Crumiraggio

- ipotesi di illegittimità

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La recente sentenza n. 9027 del 1/4/2019 ha riconosciuto come **comportamento antisindacale** la condotta di Trenitalia Spa per aver sostituito numerosi conduttori di treno in sciopero con dei quadri, atteso che nell'ambito del contratto collettivo, l'attività di sostituzione di personale in sciopero non può rientrare tra le attività marginali o eccezionali proprie della qualifica di quadro.

Certamente antisindacale è, invece, la condotta del datore di lavoro che, per attenuare le conseguenze negative dell'astensione dal lavoro, **ricorra all'assunzione di nuovi dipendenti** tramite contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione di manodopera (**crumiraggio indiretto esterno**): il legislatore, infatti, agli articoli 20, 1° comma, lettera a), e 32, 1° comma, lettera a) del D. Lgs. n. 81/2015 ("Jobs Act") ha posto il divieto d'instaurare i suddetti rapporti di lavoro subordinato "per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero"

Le comandate

Accordi sindacali aziendali

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Di particolare importanza sono state le controversie relative alle astensioni del lavoro in quelle aziende dotate di **impianti a ciclo continuo**, che non ammettono soste produttive dovendo **comunque rimanere attivi**, anche se a regime ridotto.

Qui si è posto il problema di **quanti e quali lavoratori dovessero rimanere nel luogo di lavoro** per garantire il costante funzionamento o la sicurezza degli impianti, o il graduale spegnimento dei macchinari per evitare danni alle persone e/o agli impianti (impianti chimici, forni siderurgici).

Le comandate

Accordi sindacali aziendali

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Dinanzi a tale problematica, i datori di lavoro hanno spesso agito in **modo unilaterale**, cercando di mantenere livelli produttivi simili a quelli normali garantendosi l'uso di un elevato numero di **comandate**, scatenando così la pronta reazione dei sindacati, attuata attraverso la riduzione delle comandate stesse e/o accusando i datori di lavoro di comportamenti antisindacali.

A tal fine, **specifici accordi sindacali aziendali**, particolarmente diffusi in alcuni settori produttivi (chimica, siderurgia, ecc.) dispongono la **permanenza in servizio**, in caso di sciopero, di un **certo numero di lavoratori**, che devono comunque garantire il funzionamento e la sicurezza degli impianti.

Si pone il problema della **validità di tali accordi per i lavoratori non iscritti** ai sindacati stipulanti.

Gli scioperi nei servizi pubblici essenziali

Prima della legge 146/1990

(1 di 2)

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La forza di pressione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali si esplica più attraverso il **danno inflitto agli utenti**, che attraverso il danno arrecato alle amministrazioni o alle imprese erogatrici datrici di lavoro.

Prima dell'emanazione della legge del 12 giugno del 1990 n. 146, data la mancanza di una regolamentazione, i giuristi ed i giudici (specialmente la Corte Costituzionale) hanno cercato di individuare i **limiti esterni al diritto di sciopero**.

Tale operazione ha riguardato lo sciopero dei pubblici ufficiali, degli incaricati di pubblici servizi, dei privati che esercitavano servizi pubblici o di pubblica utilità senza essere organizzati in imprese, dei dipendenti da imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità.

Gli scioperi nei servizi pubblici essenziali

Prima della legge 146/1990

(2 di 2)

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La questione metteva in discussione gli artt. 330 e 333 del codice penale del 1930, che vietavano lo sciopero dei lavoratori pubblici.

In particolare, l'obiettivo era quello di comprendere se ai pubblici dipendenti spettasse o meno la titolarità del diritto di sciopero.

Per chiarire tale problematica, la Corte Costituzionale è intervenuta con varie sentenze, talvolta anche contraddittorie.

Dopo diverse incertezze, la Corte è arrivata ad una conclusione: **i pubblici dipendenti potevano sospendere la prestazione lavorativa per fini economici-professionali**. Di conseguenza, non erano applicabili le norme penali che vietavano lo sciopero di tali soggetti.

Gli scioperi nei servizi pubblici essenziali

*Con la legge 146/1990
(e le modifiche della legge 83/2000)*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La legge n. 146 del 12 giugno del 1990 comprende “norme sull’esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati”.

La finalità della legge non è quella di imporre delle limitazioni alla titolarità del diritto di sciopero, che appartiene alla sfera soggettiva dei singoli lavoratori, quanto piuttosto di stabilire delle regole per il suo esercizio, essenzialmente in funzione di conciliare tale diritto con la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente garantiti a tutela degli interessi degli utenti fruitori di servizi pubblici essenziali.

La legge 146 / 1990

*I diritti della persona
costituzionalmente garantiti*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Il legislatore (art. 1, comma 1) considera essenziali della persona i diritti:

- alla vita,
- alla salute,
- alla libertà ed alla sicurezza,
- alla libertà di circolazione,
- all'assistenza e previdenza sociale,
- all'istruzione,
- alla libertà della comunicazione.

Tale elencazione assume un carattere tassativo.

Nei settori non ricadenti nella legge 146/1990 sui servizi pubblici essenziali non si pone la questione dell'esistenza di limiti formali e procedurali all'attuazione dello sciopero.

La legge 146 / 1990

I servizi essenziali

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Il secondo comma, oggetto di modifiche ad opera della legge n. 83 del 2000 (intervenuta per colmare alcune lacune presenti nella precedente disposizione), riporta un elenco di quei **servizi ritenuti essenziali** per tutelare i diritti della persona individuati nel precedente comma.

Si fa riferimento ai servizi sanitari, all'igiene urbana, alla protezione civile, alla distribuzione di energie, all'amministrazione della giustizia, al trasporto aereo, ferroviario e marittimo, **ai servizi che permettono il pagamento di stipendi e pensioni**, al servizio scolastico, alla posta e all'informazione pubblica radio televisiva.

La legge 146 / 1990

I servizi essenziali

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Tale elenco viene considerato **esemplificativo e non esaustivo**.

Ne consegue l'eventualità di poter ritenere essenziali anche altri servizi non ricompresi in tale elenco.

Infatti, anche se non contenuti in tale elenco, si potrebbe procedere a qualificare altri servizi come “essenziali” ogni qualvolta essi siano indirizzati alla tutela di un diritto riportato nel comma 1 dell'articolo in questione.

Procedure di raffreddamento e conciliazione.

*Le novità introdotte
dalla legge 83/2000*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Le **procedure di raffreddamento e di conciliazione** delle controversie sono da **“mettere in atto prima della proclamazione della manifestazione di sciopero”**. Esse sono state introdotte dalla legge 83/2000, che ha integrato i limiti imposti dal legislatore allo sciopero.

Nel tentativo di raggiungere un compromesso mediante tali strumenti, che devono essere inseriti nei contratti collettivi, è **d’obbligo per le organizzazioni sindacali NON PROCLAMARE lo sciopero**.

Essendo disposte nei contratti collettivi, le procedure di raffreddamento **vincolano solamente i sindacati firmatari** e, di conseguenza, quelli non aderenti sono legittimati a scioperare senza il loro preventivo esperimento.

Procedure di raffreddamento e conciliazione.

*Le novità introdotte
dalla legge 83/2000*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Dal complesso della normativa attualmente vigente emerge chiaramente una impostazione tesa a dilatare temporalmente l'impatto dello sciopero, anche attraverso tentativi di composizione della vertenza, o, come vedremo, attraverso l'attribuzione alla Commissione di garanzia del potere di rimandare le astensioni per il tempo necessario a consentire ulteriori tentativi di mediazione, o attraverso richieste di intervento all'autorità precettante o l'introduzione di un apparato sanzionatorio.

Limiti procedurali

Proclamazione e preavviso

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



- I limiti indicati nella legge 146/1990 nel suo assetto originario erano:
- il **preavviso**,
 - l'**elencazione delle prestazioni** che devono essere garantite,
 - l'**indicazione della durata e delle modalità di attuazione** dello sciopero,
 - l'indicazione delle **motivazioni**.

La legge 83/2000, come visto, ha integrato i limiti inizialmente imposti dal legislatore allo sciopero, introducendo le **procedure di raffreddamento e di conciliazione** delle controversie da “mettere in atto prima della proclamazione della manifestazione di sciopero”.

Limiti procedurali

Proclamazione e preavviso

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La proclamazione dello sciopero svolge una funzione plurima, in quanto rende nota la situazione di conflitto:

- ai lavoratori interessati, per questo abilitati all'esercizio del diritto,
- al datore di lavoro, che viene così posto in grado di porre in essere i rimedi organizzativi idonei ad evitare possibili pregiudizi all'integrità aziendale,
- agli terzi / utenti che fruiscono dei servizi forniti dall'impresa, al fine di limitare l'impatto delle dinamiche conflittuali sul godimento di diritti anche essi di rilievo costituzionale.

Limiti procedurali

Proclamazione e preavviso

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Il termine di preavviso è indicato in **dieci giorni** (però si possono riscontrare, in alcuni contratti collettivi, termini anche superiori).

Disponendo di un preavviso di dieci giorni, gli utenti hanno la possibilità di cautelarsi attraverso l'utilizzo di servizi alternativi, mentre l'amministrazione o l'impresa hanno il tempo di organizzarsi affinché le prestazioni indispensabili vengano garantite.

Non si può escludere, inoltre, che i giorni tra il preavviso e l'attuazione dello sciopero possano servire per arrivare ad un accordo.

Si ritiene fondamentale che il preavviso di sciopero debba valersi di una comunicazione scritta al destinatario della protesta che, a sua volta, la trasmetterà alla Commissione di Garanzia.

Limiti procedurali

- *indicazione della durata*
- *indicazione delle motivazioni*
- *elencazione delle prestazioni garantite*
- *indicazione delle modalità di attuazione*

Roma, 13 dicembre 2021



Precisamente è necessario che essa indichi le motivazioni, le modalità di attuazione e la durata.

La dottrina mostra opinioni contrastanti riguardo la compatibilità dello **sciopero ad oltranza** con l'obbligo di indicare la sua durata.

Per le imprese e organizzazioni destinatarie dello sciopero è d'obbligo almeno **cinque giorni prima** dell'inizio della protesta informare gli utenti circa i servizi che verranno garantiti.

Sono presenti **due situazioni** in cui l'obbligo di preavviso e di indicazione della durata della protesta **non sono obbligatori**.

Ci si riferisce allo sciopero finalizzato a tutelare l'ordine costituzionale o alla protesta per gravi eventi lesivi per l'incolumità o della sicurezza dei lavoratori.

Nonostante queste peculiarità, anche in tali ipotesi i servizi minimi devono comunque essere garantiti.

Limiti procedurali

L' "effetto annuncio"

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



A volte, in alcuni settori, il cosiddetto “**effetto annuncio**” può determinare un risultato pari all’attuazione della protesta, nonostante questa non abbia poi effettivamente inizio.

Tale fenomeno consiste nel dare preavviso della futura astensione della prestazione lavorativa per poi revocare spontaneamente l’azione.

La legge del 2000 ha affrontato tale questione, stabilendo che chi agisce nel suddetto modo incorre in una forma sleale di azione sindacale e tale comportamento viene valutato dalla Commissione di garanzia ai fini dell’applicazione delle sanzioni.

Le prestazioni indispensabili

Assicurare l'esercizio dei diritti costituzionalmente garantiti

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



In tema di sciopero dei servizi pubblici, per far sì che i diritti costituzionalmente tutelati vengano garantiti è necessario predeterminare delle **prestazioni indispensabili** che verranno svolte nonostante il periodo di protesta.

Da considerare fondamentale è anche **l'intervallo minimo** da rispettare tra uno sciopero e l'altro.

Ciò al fine di evitare che uno stesso servizio o lo stesso bacino d'utenza possano essere oggetto di un addensamento di azioni di protesta.

Gli strumenti che permettono di fare ciò sono gli accordi collettivi stipulati tra le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi essenziali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Le prestazioni indispensabili

*Assicurare l'esercizio dei diritti
costituzionalmente garantiti*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Questi strumenti, oltre ad individuare le prestazioni indispensabili, devono fornire indicazioni riguardanti le modalità e le procedure della loro erogazione e le altre misure volte “ad assicurare l'effettività dei diritti costituzionalmente tutelati”.

Parte della dottrina ritiene che gli accordi riguardanti le prestazioni indispensabili abbiano efficacia generale: oltre a vincolare i lavoratori delle organizzazioni stipulanti, vincolerebbero anche quelli non aderenti ad esse.

Altra parte della dottrina sostiene che gli accordi collettivi e i codici di autoregolamentazione vincolerebbero solamente coloro che gli hanno stipulati.

Si ritiene, infatti, che solamente dopo aver ricevuto la valutazione positiva ad opera della Commissione di Garanzia possano produrre effetti vincolanti.

La Commissione di garanzia

*Autorità amministrativa
indipendente*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La legge 146/1990 ha istituito la **Commissione di garanzia** dell'attuazione della legge, allo scopo di valutare l'idoneità delle misure volte ad assicurare il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati.

Attualmente la Commissione è composta da cinque membri scelti dai Presidenti della Camera e del Senato tra esperti di diritto costituzionale e di diritto del lavoro relazioni industriali e nominati con decreto del Presidente della Repubblica. I suoi membri possono essere confermati una sola volta.

Viene annoverata tra le **autorità amministrative indipendenti**, ossia tra quegli enti dotati di autonomia rispetto al potere esecutivo ed al Parlamento, caratterizzati da un elevato tasso di neutralità ed imparzialità.

La Commissione di garanzia

Compiti e funzioni

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Fra i numerosi compiti, la Commissione ha il potere di valutare l'idoneità delle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e di conciliazione e delle altre misure di erogazione dei servizi essenziali stabilite negli accordi sindacali.

La valutazione di idoneità è obbligatoria e può essere effettuata anche d'ufficio.

A tale scopo la legge prevede l'obbligo per le parti di comunicare tempestivamente alla Commissione gli accordi, i regolamenti di servizio ed i codici di autoregolamentazione.

La legge 83/2000 ha stabilito che la Commissione è tenuta ad acquisire il **parere delle associazioni riconosciute dei consumatori e degli utenti**.

L'accordo valutato inidoneo si configura come atto imperfetto, non produttivo di effetti giuridicamente rilevanti.

La Commissione di garanzia

Compiti e funzioni

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La Commissione, come atto propulsivo, può formulare una proposta che concorra a determinare un nuovo assetto convenzionale, al fine di agevolare la ricerca di soluzioni più adeguate.

Ove manchi l'accordo o le parti non si pronuncino sulla proposta, la Commissione può emanare una **regolamentazione provvisoria** delle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e di conciliazione e delle altre misure di contemperamento, che si configura quale fonte sostitutiva della soluzione consensuale.

È previsto che, nel disporre la regolamentazione provvisoria, la Commissione si attenga al limite del 50% delle prestazioni erogate e riguardante quote di personale non superiore ad un terzo di quello normalmente utilizzato per la piena erogazione del servizio.

La Commissione di garanzia

*Controllo sulle modalità
dello sciopero*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Ricevuta la comunicazione della proclamazione, la Commissione verifica se siano stati esperiti i tentativi di conciliazione e se vi siano le condizioni per una composizione della controversia

La Commissione, nei conflitti di particolare rilievo nazionale, può invitare al **differimento dello sciopero ad altra data** per consentire un ulteriore tentativo di mediazione.

Può invitare a **reformulare la proclamazione** nel caso di palese violazione delle regole riferite alle fasi che precedono l'astensione, ovvero nell'ipotesi di **scioperi concomitanti** proclamati da soggetti sindacali diversi, che interessano il **medesimo bacino d'utenza**.

La Commissione di garanzia

*Controllo sulle modalità
dello sciopero*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La Commissione, da un lato, indicata ai soggetti proclamanti le eventuali violazioni, dall'altro lato può formulare l'invito affinché venga riformulata la proclamazione e l'astensione differita ad altra data (con nuova proclamazione e nuovo termine di preavviso).

La legge riconosce alla Commissione il potere di **convocare le parti in audizione** per verificare la sussistenza delle condizioni per una composizione della controversia.

Nel caso di conflitti di particolare rilievo nazionale, può invitare le parti a differire lo sciopero per il tempo necessario a consentire un ulteriore tentativo di mediazione.

La Commissione di garanzia

I poteri sanzionatori

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Tra le funzioni della Commissione riconosciute dalla legge 83/2000 riveste un particolare rilievo il potere di valutazione dei comportamenti conflittuali, cui si connette il **potere sanzionatorio**.

Nel caso la Commissione di Garanzia valuti negativamente il comportamento delle parti, la Legge n. 83/2000 affida alla Commissione stessa il potere di irrogare delle sanzioni.

A seconda del destinatario della sanzione, risulta possibile effettuare una distinzione tra sanzioni collettive di carattere civile e sanzioni amministrative pecuniarie.

La Commissione di garanzia

I poteri sanzionatori

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Le prime colpiscono le organizzazioni sindacali dei lavoratori e si concretizzano nella **sospensione dei permessi sindacali retribuiti**, nella **mancata corresponsione dei contributi sindacali trattenuti** sulla retribuzione, versati in tal caso alle casse dell'INPS, oppure nell'**impedimento alla partecipazione alle trattative sindacali**.

Entità e durata delle sanzioni sono determinate dalla Commissione, rispettando limiti minimi e massimi imposti dalla legge.

Non è compito della Commissione procedere all'applicazione della sanzione.

Per quanto riguarda la sanzione collettiva, la competenza per l'applicazione è del datore, dato che egli può incidere sui permessi e sui contributi sindacali trattenuti sulla paga dei dipendenti sui quali grava la sanzione.

La Commissione di garanzia

Le sanzioni disciplinari (1 di 3)

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La legge 83/2000 ha anche previsto che la Commissione, in seguito alla valutazione di illegittimità dello sciopero, prescriva al datore di lavoro di applicare le **sanzioni disciplinari**.

Il procedimento disciplinare a carico del singolo lavoratore può instaurarsi non solo per la mancata effettuazione delle prestazioni indispensabili, ma anche in caso di partecipazione allo sciopero illegittimo per violazione dell'obbligo di preavviso, o dell'obbligo di effettuare le comunicazioni agli utenti.

Tale norma è stata fonte di perplessità, perché in tal modo si sottopone il singolo ad una sorta di responsabilità oggettiva.

Per quanto concerne la valutazione del comportamento dei singoli lavoratori questa, non spetta alla Commissione di Garanzia.

La Commissione di garanzia

*Le sanzioni disciplinari
(2 di 3)*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Tale prescrizione comporta al datore di lavoro l'obbligo di aprire il relativo procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Infatti, nel caso in cui una sospensione della prestazione lavorativa conduca ad un mancato rispetto delle regole designate per l'esercizio del diritto di sciopero, si è dinanzi ad una violazione del contratto del lavoro.

È stato osservato che, se la prescrizione della Commissione impone indubbiamente al datore di lavoro di attivare il procedimento disciplinare, non vi è alcuna indicazione normativa che escluda, nelle successive fasi, l'autonoma determinazione dello stesso datore di lavoro in relazione a tutte le circostanze del singolo caso concreto, con il limite consueto della proporzionalità della sanzione, escluso il licenziamento.

La Commissione di garanzia

*Le sanzioni disciplinari
(3 di 3)*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Non è escluso, quindi, che il procedimento disciplinare possa anche concludersi eventualmente con l'archiviazione senza comminazione di una sanzione.

Pertanto, sarà compito del datore di lavoro garantire l'applicazione di una sanzione disciplinare proporzionale alla gravità dell'infrazione escluso il licenziamento.

Il principio della proporzionalità della sanzione deve essere rispettato, non tanto in riferimento all'interesse del datore di lavoro, ma a quello degli utenti.

Misure per prevenire il pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati

LA PRECETTAZIONE

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Attualmente la legge n. 146 del 1990, con le relative modifiche apportate dalla legge n. 83 del 2000, prevede una specifica **precettazione** in materia di sciopero.

La precettazione si attua mediante un'ordinanza volta a contenere le “misure necessarie ed adeguate per prevenire il pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati” necessaria “quando sussiste il **fondato pericolo di un pregiudizio grave ed imminente a codesti diritti**”.

La precettazione

*Le procedure
(1 di 3)*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La procedura si avvale di un procedimento articolato.

Essa si apre con una segnalazione inviata dalla Commissione di Garanzia all'autorità competente (ossia il Presidente del Consiglio, il Ministro nonché il Prefetto, in base alla gravità ed all'estensione del conflitto), mediante la quale viene indicata la possibilità di una protesta in grado di mettere in pericolo i diritti della persona costituzionalmente tutelati.

Alla Commissione, quindi, è affidata dalla legge la possibilità di sollecitare l'azione dell'autorità competente.

La precettazione

*Le procedure
(2 di 3)*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Come riportato dalla legge n. 83/2000 è ammesso che l'autorità competente dia essa stessa avvio alla procedura, ma ciò solo in casi di necessità e urgenza e dopo aver informato la Commissione.

Una volta ricevuta la segnalazione dalla Commissione, l'autorità competente invita le parti a desistere e allo stesso tempo propone una soluzione che possa essere condivisa da entrambe.

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione fallisca, l'autorità competente è legittimata ad emettere l'ordinanza contenente le misure volta a prevenire il pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati.

La precettazione

*Le procedure
(3 di 3)*

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



L'ordinanza, che riguarda sia i sindacati proclamanti lo sciopero, sia le amministrazioni o le imprese erogatrici del servizio, deve essere emanata non più tardi di 48 ore prima dell'inizio della sospensione della prestazione lavorativa e comunicata a tutti i destinatari.

Per facilitare ciò può essere pubblicizzata attraverso la stampa o tramite radio e televisione.

Conclusioni

La riserva di legge incompiuta

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



La mancata regolamentazione dello sciopero prevista dall'art. 40 della Costituzione, colmata solo in parte con la legge 146/1990, relativa però solo agli scioperi nei servizi pubblici essenziali, ha lasciato spazio ad una cospicua prassi giurisprudenziale in materia.

Per quanto gli orientamenti appaiono ampiamente consolidati, restano comunque aree di incertezza nell'esercizio di uno dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Tale lacuna si collega alla mancata piena attuazione dei commi 2, 3 e 4 dell'articolo 39 della Carta costituzionale.

Conclusioni

La riserva di legge incompiuta

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Da tempo come CGIL chiediamo una legge sulla certificazione della rappresentanza, che darebbe almeno parziale attuazione all'ultimo comma dell'art. 39 Cost.

Non sembra, però, che ci sia la volontà politica di muoversi in tal senso.

Peraltro, gli interventi in materia lavoristica che si sono succeduti negli ultimi anni sono stati connotati da una impronta palesemente “*non pro labour*”, quando non addirittura “*anti labour*”.

Conclusioni

La riserva di legge incompiuta

Roma, 13 dicembre 2021

DIPARTIMENTO GIURIDICO



Un dibattito su un eventuale progetto di legge che andasse a regolare globalmente la materia dovrebbe necessariamente vedere un ampio coinvolgimento, considerata la rilevanza del diritto trattato e la necessità di contemperare i diritti dei lavoratori con quelli dei datori di lavoro e dei cittadini – utenti, .

In considerazione dell'orientamento “non pro labour” dominante, tale dibattito potrebbe però correre il rischio di concludersi con l'indicazione di limitazioni ulteriori per i lavoratori rispetto a quanto la prassi e la giurisprudenza consolidata attualmente riconoscono.