

# **Passo dopo Passo**

## **IL DIRITTO DI SCIOPERO NEL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE**

a cura del Dipartimento Nazionale Mobilità TPL

## Passo Dopo Passo

### Il diritto di sciopero nel Trasporto Pubblico Locale

A partire dal 19 maggio 2018, il diritto di sciopero dei lavoratori del trasporto pubblico locale può essere esercitato esclusivamente rispettando le disposizioni contenute nell'**Accordo Nazionale del 28 febbraio 2018**, sottoscritto dalle Associazioni datoriali Asstra, Anav e Agens e dalle Organizzazioni Sindacali Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti e Ugl Fna e nella **regolamentazione provvisoria adottata dalla Commissione di garanzia con delibera 18/138** da considerarsi sostitutiva di quanto disposto nell'Accordo nazionale del 28 febbraio 2018 in tema di: Informazione all'utenza (Articolo 9) e Rarefazione (Articolo 11).

La presente dispensa vuole essere uno strumento di facile consultazione, una guida per gli operatori sindacali che, passo dopo passo, in maniera abbastanza sintetica mostri la strada giusta da seguire per esercitare il diritto di sciopero nel rispetto delle regole. Per avere un quadro completo delle norme che regolano l'esercizio del diritto di sciopero nel settore del TPL, si rinvia comunque all'attenta lettura della legge n. 146/1990 e s.m.i., della regolamentazione di riferimento del settore sopra richiamata nonché delle delibere di orientamento di carattere generale e di settore.

#### Campo di applicazione

Prima di addentrarsi nel percorso che individuerà le risposte alle classiche domande, come e quando posso scioperare, come si proclama uno sciopero, come ci si comporta durante uno sciopero, è necessario ricordare a quali tipi di servizio si rivolge la nuova regolamentazione.

Nello specifico rientrano nel campo di applicazione della nuova regolamentazione:

- i servizi di trasporto pubblico;
- le autofiloferrotranvie;
- la navigazione interna lagunare;
- la navigazione interna lacuale;
- le funivie portuali;
- le funicolari terrestri ed aeree assimilate per atto di concessione alle ferrovie;
- i soggetti di cui all'art. 2 bis della legge n. 146/1990 e s.m.i.;
- i servizi della mobilità;
- i servizi accessori strumentali;
- i servizi ausiliari comunque gestiti, come individuati negli accordi aziendali, qualora necessari all'esercizio di servizio di trasporto pubblico.



La legge 146/1990 e s.m.i. e la disciplina di settore TROVANO applicazione anche per:

- **L'attività di verifica e di vendita dei titoli di viaggio (Delibera dell'11 marzo 2004 n. 04-120).**

- **Ausiliari del traffico** se tra le altre sono assegnate loro attività funzionali alla prevenzione ed all'accertamento in materia di circolazione e sosta sulle corsie riservate al trasporto pubblico, svolgendo dunque mansioni funzionali alla circolazione dei mezzi adibiti al servizio di trasporto pubblico locale (Delibera del 7 settembre 2005, n. 05/468)

La legge 146/1990 e la disciplina di settore NON TROVANO applicazione per:

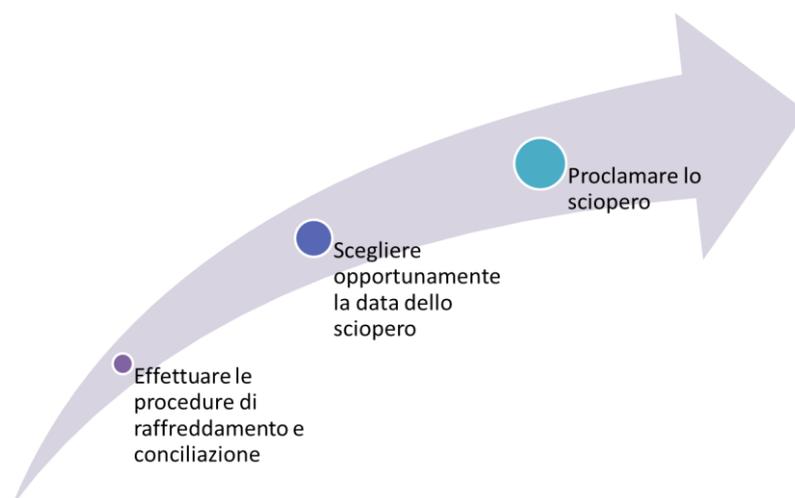
- i cosiddetti **Ausiliari del traffico** se sono loro conferite solo funzioni di prevenzione e accertamento delle violazioni in materia di sosta (ovvero gestione dei parcheggi) (Delibera del 7 settembre 2005, n. 05/468);
- il servizio di **trasporto turistico** (Delibera 06/533 del 4 ottobre 2010);
- l'attività di **call center** avente ad oggetto esclusivo informazioni alla clientela, centralino, elaborazione materiale informativo, gestione dati (verbale 863 del 24 maggio 2010);
- i servizi di **pulizia delle pensiline e dei piazzali di sosta** (verbale 873 del 13 settembre 2010);
- l'attività di **coordinamento e di indirizzo tra aziende consociate** esercenti attività di TPL (Verbale 879 del 25 ottobre 2010).

Lo sciopero degli addetti al **servizio esclusivo di pulizia dei mezzi** adibiti al trasporto pubblico di persone non è soggetto alla disciplina della Regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili per il settore del trasporto pubblico locale, ma alla normativa che disciplina l'esercizio del diritto di sciopero nel settore pulizie e servizi integrati/multiservizi" (Delibera del 17 maggio 2010, n. 10/309).

**Passo dopo Passo:**

- 1. effettuare le procedure di raffreddamento e conciliazione;**
- 2. Scegliere opportunamente la data;**
- 3. proclamare lo sciopero.**

A questo punto si può entrare nel vivo del percorso da seguire se si vuole esercitare il diritto di sciopero nel rispetto delle regole. Si individuano tre passi fondamentali da seguire.



## 1. Primo passo: effettuare le procedure di raffreddamento e conciliazione

Le procedure di raffreddamento e conciliazione sono obbligatorie per entrambe le parti da esperire prima della proclamazione dello sciopero (esulano dagli eventuali altri incontri che, per gli stessi temi, si sono eventualmente tenuti in precedenza con la controparte).

L'obiettivo è quello di tentare la conciliazione con l'azienda al fine di scongiurare l'effettuazione dello sciopero.

Le procedure di raffreddamento e conciliazione prevedono obbligatoriamente una prima fase e una seconda fase.

### 1. Prima fase della procedura (vedi fac-simile n. 1)

Il primo passo da fare è quello di inviare una richiesta di incontro scritta all'azienda o all'ente gestore del servizio indicando i motivi per i quali si intende scioperare e l'oggetto della rivendicazione. Nell'oggetto della lettera è necessario inserire la dizione "Attivazione prima fase delle procedure di raffreddamento e conciliazione prevista dalla L. n. 146/90 e s.m.i. – richiesta di incontro". Le motivazioni che verranno scritte nella lettera dovranno essere le stesse dell'eventuale proclamazione (potranno diminuire nel tempo ma non aumentare/variare).

Il soggetto che riceve la richiesta di incontro, azienda o ente gestore, dovrà convocare le organizzazioni sindacali entro 3 giorni lavorativi (sabato compreso) indicando la data dell'incontro che dovrà tenersi entro l'ottavo giorno lavorativo (sabato compreso) dall'invio della richiesta di incontro stessa.

Nel caso in cui l'incontro avvenga in una data precedente l'ottavo giorno lavorativo e l'incontro si chiuda con esito negativo, nella stessa data dell'incontro la prima fase si considererà chiusa e potremo passare alla seconda fase (senza attendere l'ottavo giorno dalla richiesta)

Redigere sempre il verbale di incontro.

Nel caso in cui, violando l'obbligo previsto per legge, l'azienda o l'Ente non convochi le organizzazioni sindacali o non lo faccia nei tempi previsti, si può passare alla fase successiva. Ovviamente, in questo caso, avremo cura di segnalare la mancata convocazione in prima fase da parte aziendale nella lettera di apertura della seconda fase.

### 2. Seconda fase della procedura (vedi fac-simile n. 2)

Nel caso di mancata convocazione o di esito negativo dell'incontro/incontri in prima fase, decorsi i tempi previsti, le organizzazioni sindacali potranno:

- tentare di raggiungere un accordo nella sede negoziale di livello superiore concordata tra le parti;

oppure

- chiedere un incontro al Prefetto se la vertenza ha rilevanza locale oppure al Ministero del Lavoro se la vertenza ha carattere Nazionale riportando

nell'oggetto della lettera la dizione "Apertura seconda fase delle procedure di raffreddamento e conciliazione prevista dalla L. n. 146/90 e s.m.i." - richiesta di incontro". Alla richiesta d'incontro deve seguire entro 5 giorni lavorativi una convocazione, da parte del soggetto ricevente. Il tentativo di conciliazione deve comunque esaurirsi entro 10 giorni lavorativi (sabato compreso) dalla richiesta d'incontro.

Come per la prima fase, nel caso in cui l'incontro in prefettura o presso il Ministero avvenga in una data precedente il decimo giorno lavorativo e l'incontro si chiuda con esito negativo, nella stessa data la seconda fase si considererà chiusa e potremo passare alla proclamazione di sciopero (senza attendere il 10 giorno dalla richiesta)

Redigere sempre il verbale di incontro.

La mancata convocazione o l'esito negativo dell'incontro concludono la seconda e ultima fase di raffreddamento e conciliazione. Si può passare così al passo successivo, la scelta della data nella quale poter scioperare.

**NB!**

*Il mancato esperimento della prima fase della procedura non esonera in nessun caso le parti dall'esperimento della seconda fase. L'omessa convocazione da parte dell'azienda o dell'ente gestore del servizio o il rifiuto di partecipare all'incontro da parte del soggetto sindacale che lo abbia richiesto, nonché il comportamento delle parti durante l'esperimento delle procedure saranno oggetto di valutazione da parte della Commissione di garanzia ai sensi dell'articolo 13 lettere c), d), h), i), ed m) della legge n. 146/1990 e s.m.i.*

*Le procedure di raffreddamento e conciliazione hanno una scadenza. Devono essere ripetute nel solo caso in cui siano trascorsi più di 90 giorni dall'ultimazione della seconda fase di conciliazione (la seconda fase si considera conclusa nella data in cui viene svolto l'incontro con esito negativo presso la Prefettura o presso il Ministero oppure quando, decorsi i 5 giorni dalla richiesta di incontro, non sia seguita convocazione da parte della Prefettura o del Ministero).*

*Ai fini del calcolo dei 90 giorni dovranno essere esclusi i periodi di franchigia.*

*Il sindacato è tenuto, prima o contestualmente alla proclamazione dello sciopero, a **comunicare alla Commissione di Garanzia**, per iscritto, l'esito delle procedure e precisarne le motivazioni, inviando gli eventuali verbali redatti in occasione degli incontri.*

*Fino alla data prevista per l'effettuazione dello sciopero le parti potranno continuare ad incontrarsi per tentare di raggiungere un accordo. Nel caso in cui si raggiungesse un accordo sui punti oggetto della controversia dopo l'avvenuta proclamazione di sciopero, lo stesso dovrà essere immediatamente revocato.*

## **2. Secondo passo: Scegliere opportunamente la data dello sciopero**

**A. Calendario degli scioperi B. Rarefazione C. franchigie D. preavviso minimo E. preavviso massimo F. concomitanza con altri settori del TPL G. concomitanza con manifestazioni**

Si arriva così al secondo passo, che prevede il rispetto di una serie di regole per poter scegliere opportunamente la data in cui effettuare lo sciopero. Nello specifico si tratta di rispettare quanto

previsto in materia di rarefazione, franchigie, preavviso minimo, preavviso massimo, concomitanza con altri settori del TPL, concomitanza con manifestazioni.

### A. Calendario degli scioperi

L'Osservatorio sui Conflitti Sindacali del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti cura l'aggiornamento dell'applicativo contenente gli scioperi che interessano il settore dei trasporti.

Dal sito <http://www.mit.gov.it/calendario-scioperi> è possibile accedere all'applicativo per consultare l'elenco degli scioperi proclamati ed effettuare ricerche specifiche tramite le funzioni di ricerca per settore e per tipo di rilevanza dello sciopero.

Una volta stampato il calendario completo degli scioperi potremo iniziare la ricerca di una data utile per effettuare il nostro sciopero prestando attenzione a quanto segue.

### B. Rarefazione

**Rarefazione oggettiva:** tra l'effettuazione di due azioni di sciopero nel settore, indipendentemente dal soggetto sindacale proclamante, incidenti sul medesimo bacino di utenza, deve in ogni caso intercorrere (sia prima che dopo) un intervallo di almeno 20 giorni, a prescindere dalle motivazioni e dal livello sindacale che ha proclamato lo sciopero (iniziamo a contare i 20 giorni dal giorno che segue/precede quello di effettuazione dello sciopero già in calendario fino ad arrivare al ventesimo giorno - se null'altro osta, sul ventesimo giorno possiamo inserire il nostro sciopero).



**L'area del bacino di utenza coinciderà con l'area territoriale di operatività dell'azienda interessata dallo sciopero.** Gli accordi aziendali o territoriali dovranno contenere la dettagliata descrizione del tipo e dell'area territoriale nella quale si effettua il servizio erogato dalla azienda.

Nel caso in cui in calendario fosse presente uno **sciopero generale nazionale** (quindi che investe anche il bacino di utenza dell'azienda o ente coinvolto nella nostra vertenza) tra le date di effettuazione (data dello sciopero generale e la data del nostro sciopero) deve intercorrere un **intervallo di almeno 10 giorni** (iniziamo a contare i 10 giorni – festivi compresi - dal giorno che segue/precede quello di effettuazione dello sciopero generale già in calendario fino ad arrivare al ventesimo giorno - se null'altro osta, sul decimo giorno possiamo inserire il nostro sciopero) Delibera n. 03/134 del 24 settembre 2003 integrata da verbale n. 545 del 30 aprile 2004.

La stessa regola (10 gg tra le date di effettuazione) vale anche nel caso di **scioperi riguardanti una pluralità di settori**. Delibera 09/169 del 14 dicembre 2009

Acquista il diritto all' **occupazione della casella del calendario** chi per primo proclama lo sciopero (si considera l'ora di ricezione della proclamazione di sciopero da parte dell'Osservatorio Nazionale).

**Rarefazione soggettiva:** lo stesso soggetto, in relazione allo stesso bacino di utenza, può procedere ad una nuova proclamazione solo dopo 3 giorni dall'effettuazione dello sciopero precedentemente indetto, fatto salvo il rispetto del termine di preavviso, nonché quanto espressamente previsto in tema di rarefazione (iniziamo a contare i tre giorni – festivi compresi - dal giorno che segue quello dell'effettuazione del nostro sciopero- il terzo giorno possiamo proclamare l'altro).

### C. Franchigie

Non è possibile effettuare scioperi:

- tra il 17 dicembre e il 7 gennaio;
- dal 27 giugno al 4 luglio;
- dal 28 luglio al 3 settembre;
- dal 30 ottobre al 5 novembre;
- nelle 5 giornate prima e dopo Pasqua;
- nei 3 giorni che precedono e che seguono e quelle concomitanti con le consultazioni elettorali Nazionali, Europee, Regionali, Amministrative generali e referendarie;
- la giornata precedente, quella seguente e quelle concomitanti le consultazioni elettorali e referendarie a carattere locale.

Le regole relative ai periodi di franchigia elettorale devono intendersi applicabili anche agli eventuali turni di ballottaggio.

I giorni iniziali e quelli finali sono compresi nelle franchigie.

### D. Preavviso minimo

La proclamazione di ciascun sciopero deve essere comunicata con un preavviso di **almeno 10 giorni** ai soggetti previsti dall'articolo 2, comma 1, della legge n. 146/1990 e s.m.i. nel rispetto delle forme e dei contenuti ivi richiamati, nonché alla Commissione di garanzia e all'Osservatorio sui conflitti nei trasporti costituito presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (iniziamo a contare i 10 giorni – festivi compresi- dal giorno che segue quello della data di proclamazione - se null'altro osta, sul decimo giorno possiamo inserire il nostro sciopero).

### E. Preavviso massimo

Al fine di consentire un'applicazione delle regole relative alla oggettiva rarefazione degli scioperi rispettosa della garanzia di libero esercizio dell'attività sindacale, e di evitare il ricorso a forme sleali di azione sindacale, **il preavviso non può essere superiore a 45 giorni.**

Solo i periodi di franchigia sospendono il decorso del termine massimo di preavviso.

### F. Concomitanza con sciopero in altri settori del TPL

Non possiamo effettuare astensioni dal lavoro in concomitanza con scioperi che interessino altri settori del trasporto pubblico di persone incidenti sullo stesso bacino di utenza



*Si considerano "concomitanti", ai fini dell'applicazione dell'articolo 13 lett. e) della l. n. 146 del 1990, come modificata dalla l. n. 83/00, azioni di sciopero proclamate per il medesimo giorno in servizi pubblici alternativi e incidenti sul medesimo bacino di utenza; 2) La nozione di bacino di utenza ai fini dell'applicazione della disciplina della cd. concomitanza può anche non coincidere con quella individuata dalla normativa di settore ai fini della rarefazione. La nozione di bacino di utenza ai fini dell'articolo 13 lett. e) della l. n. 146/1990 è rimessa alla valutazione discrezionale della Commissione di garanzia che, ai fini della sua*

*individuazione, dovrà tenere conto della concreta articolazione dei servizi in relazione agli interessi dell'utenza Seduta dell'8 ottobre 2003, verbale n. 517*

*In caso di concomitanza di scioperi nei settori del trasporto pubblico locale e ferroviario, **il trasporto pubblico locale extraurbano su gomma deve ritenersi alternativo a quello ferroviario** Delibera del 13 aprile 2010, n. 10/245. Ciò significa che se in calendario troviamo già uno sciopero del trasporto ferroviario che interessa il nostro stesso bacino di utenza nella stessa data non potremo effettuare uno sciopero nel TPL extraurbano su gomma.*

## **G. Concomitanza con manifestazioni**

Non possiamo effettuare astensioni dal lavoro in concomitanza con le manifestazioni di rilevante importanza in riferimento ai visitatori-utenti coinvolti, nelle giornate di apertura e chiusura, nonché nelle eventuali giornate aggiuntive ritenute di particolare rilievo all'interno del periodo interessato dalla richiamata manifestazione, **individuate con accordo sindacale fra le parti interessate, sottoposto alla valutazione della Commissione di garanzia.**

### **3. Proclamare lo sciopero (vedi fac-simile n. 3)**

Scelta opportunamente la data dello sciopero possiamo procedere alla proclamazione.

Ogni proclamazione deve riguardare una sola astensione dal lavoro.

La lettera di proclamazione dovrà contenere:

- l'esatta indicazione dei soggetti proclamanti con l'indicazione leggibile dei soggetti firmatari;
- l'indicazione delle motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro, che dovranno essere le stesse riportate nella lettera di apertura delle procedure di raffreddamento e conciliazione;
- l'esatta indicazione delle date e delle sedi in cui si sono svolte le procedure di raffreddamento e di conciliazione (allegando - ove possibile - i relativi verbali);
- i riferimenti delle richieste di attivazione delle procedure che non si siano potute svolgere, entro i termini previsti dal presente accordo, nonché i motivi del mancato svolgimento;
- l'indicazione della data nella quale si intende scioperare, nonché della durata e delle modalità di attuazione dell'astensione collettiva dal lavoro;

Ove si tratti di proclamazione di azioni di sciopero successive alla prima, riguardanti la medesima vertenza: in aggiunta agli elementi di cui al punto 1, l'indicazione della data o delle date delle astensioni precedentemente effettuate;

Ove si tratti di **adesione a scioperi già proclamati da altri**: l'espressa dichiarazione di adesione allo sciopero proclamato da altri soggetti. I motivi dell'astensione, la data, la durata e le modalità di sciopero dovranno essere identiche a quelli indicati dal soggetto che già ha proclamato. Per poter aderire a scioperi già proclamati da altri dobbiamo comunque rispettare i 10 giorni di preavviso.

**NB!**

*Se si vogliono evitare sanzioni, teniamo presente che l'adesione di una organizzazione sindacale allo sciopero proclamato da altra organizzazione sindacale si verifica non solo in caso di adesione formale, ma anche quando, in assenza di adesione formale,*

nella condotta della organizzazione sindacale sia ravvisabile, in considerazione delle circostanze del caso concreto, un invito a scioperare (Delibera 05/127).

### **Durata e modalità**

Il primo sciopero di ogni vertenza non può avere una durata superiore alle **4 ore** (indichiamo sempre orario di inizio e orario di fine e collochiamo le 4 ore fuori dalle fasce di garanzia).

I successivi non possono eccedere la durata dell'**intera giornata lavorativa** (24 ore normalmente dalle 00.00 alle 24.00). Gli scioperi con durata inferiore all'intera giornata si devono svolgere in un unico periodo di ore continuative.

Deve essere garantito il **servizio completo articolato su due fasce**, individuate con accordo sindacale, per un totale di 6 ore. Altresì è possibile anche, sempre tramite accordo Aziendale, concordare più fasce, sempre che le stesse non pregiudichino il diritto allo sciopero dei lavoratori e il diritto alla mobilità dell'utenza. I tempi di preparazione e di riconsegna dei mezzi non devono compromettere la completa funzionalità del servizio nelle fasce garantite e la pronta riattivazione del servizio al termine dello sciopero. A tale scopo, i regolamenti di servizio assicurano la presenza in tempo utile del personale necessario al fine di garantire la regolare ripresa del servizio alla conclusione dello sciopero e/o all'orario di inizio delle fasce di garanzia.

Nelle ipotesi in cui, in relazione a specifiche tipologie di servizio, il criterio di individuazione delle prestazioni indispensabili mediante fasce orarie comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguato a garantire specifiche esigenze dell'utenza, **le parti, a livello aziendale, concorderanno un criterio alternativo** di salvaguardia del diritto alla mobilità. Le prestazioni saranno in tal caso contenute in misura non eccedente mediamente il 50 per cento delle prestazioni normalmente erogate e saranno relative a quote strettamente necessarie di personale non superiori mediamente ad 1/3 del personale normalmente utilizzato per la piena erogazione del servizio nel tempo interessato dallo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche e della sicurezza.



**Scioperi a scacchiera:** per tutte le vertenze che interessano più unità produttive, non sono consentiti gli scioperi articolati per unità produttiva o singole categorie o profili professionali. Per tutte le vertenze che interessano una sola unità produttiva non sono consentiti gli scioperi articolati per singole categorie o profili professionali.

**Sicurezza degli impianti:** l'effettuazione di ogni astensione dal lavoro deve avere riguardo alla sicurezza degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi. In ogni caso devono essere assicurati i servizi indispensabili alla sicurezza dell'esercizio.

### **Informazione all'utenza**

È obbligo delle aziende dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, delle seguenti informazioni:

- contestualmente alla pubblicazione degli orari dei servizi ordinari, l'elenco delle corse, con i relativi orari, che saranno garantite all'interno delle fasce in caso di sciopero;
- almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, l'indicazione delle organizzazioni sindacali che hanno proclamato l'azione di sciopero e le motivazioni poste a base della vertenza,

unitamente ai dati relativi alle percentuali di adesione registrati nel corso delle ultime astensioni proclamate dalle medesime sigle.

## Revoca

**Le tempistiche da rispettare per poter revocare senza rischiare di incorrere in sanzioni variano a seconda dei motivi della revoca stessa.**

➤ Revoca spontanea

In questo caso la revoca deve avvenire con almeno 6 gg di anticipo (esclusi i festivi) rispetto alla data prevista dello sciopero.

➤ Revoca a seguito di una ordinanza di precettazione o di una indicazione immediata della Commissione di garanzia

In questo caso la lettera di revoca dello sciopero deve essere inviata immediatamente e comunque entro 5 gg dalla data di ricevimento dell'ordinanza (se si rispetta il termine massimo di 5 gg dalla data di ricevimento dell'ordinanza non importa se l'invio ricade in prossimità della giornata di sciopero)

➤ Revoca a seguito del raggiungimento dell'accordo con l'azienda

In questo caso la lettera di revoca dello sciopero deve essere inviata immediatamente (non importa se l'invio ricade in prossimità o a ridosso della giornata di sciopero)



La revoca dello sciopero deve essere comunicata, ai medesimi soggetti destinatari della proclamazione di sciopero.

## Assemblee dei lavoratori

Durante lo svolgimento dello sciopero, potranno essere convocate assemblee dei lavoratori, secondo quanto previsto dal comma 3, art. 11 dell'A.N. 28 novembre 2015 (CCNL Mobilità/Tpl), purché non comportino interruzione dei servizi garantiti per legge.

## Le materie che possono essere oggetto di contrattazione aziendale

Le aziende concorderanno con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) e, ove non presenti, con le articolazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL Autoferrotranvieri le seguenti modalità operative:

- i servizi minimi da garantire;
- le procedure di inizio sciopero e ripresa del servizio;
- le procedure da adottare nella durata delle fasce;

- i servizi esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero (noleggio, sosta, servizi amministrativi);
- le procedure da adottare per garantire il servizio durante tutta la durata delle fasce;
- i criteri, le procedure e le garanzie da adottare per i servizi a lunga percorrenza;
- la garanzia dei presidi aziendali atti ad assicurare la sicurezza e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi;
- le eventuali procedure da adottare per forme alternative di agitazioni sindacali;
- in caso di trasporto di merci, la garanzia dei servizi necessari al trasporto di prodotti energetici di risorse naturali, di beni di prima necessità, di animali vivi, di merci deperibili, nonché per la continuità delle attività produttive;
- l'individuazione delle aziende che per tipo, orari e tratte programmate possano garantire un servizio alternativo a quello erogato dall'azienda interessata dallo sciopero;
- l'individuazione dei servizi da garantire in occasione dello sciopero.



*La Commissione ha ribadito che, al fine di consentire l'emanazione dei regolamenti di servizio, le aziende devono concordare con le rappresentanze sindacali aziendali le "modalità operative" chiarendo altresì che, **in mancanza di accordo tra le parti, le predette modalità debbono comunque essere determinate, ed ha ritenuto opportuno precisare "espressamente" che in mancanza di accordo con le RSA, le Aziende sono comunque tenute ad emanare i regolamenti di servizio, per quel che riguarda la garanzia del servizio completo durante tutta la durata delle fasce, essendosi tale esigenza presentata reiteratamente (Delibera del 16 gennaio 2003, n. 03/19).***

### **Lo sciopero degli straordinari**

L'astensione collettiva dal lavoro straordinario, se contrattualmente dovuto e quindi legittimamente richiesto, costituisce forma di sciopero alla quale sono applicabili le regole di cui alla legge 146/1990.

Nel caso in cui si volesse proclamare una astensione dal lavoro straordinario:

- Esperire le procedure di raffreddamento e conciliazione;
- Procedere a formale proclamazione di sciopero;
- La durata massima è 30 giorni (sospensione in periodi di franchigia- Delibera 07/754)
- La proclamazione della seconda azione deve avvenire almeno 3 giorni dopo l'effettuazione del prima;
- La proclamazione con unico atto di sciopero dello straordinario e di astensione dall'ordinaria prestazione di lavoro può avvenire soltanto se quest'ultima è contenuta nel periodo interessato dall'astensione dallo straordinario

## Gli scioperi che fanno eccezione

- sciopero contro provvedimenti e/o iniziative legislative

Siamo esonerati solo dall'obbligo di esperire le procedure di raffreddamento e conciliazione (verbale 530 del 15-16 gennaio 2004)

- sciopero in difesa dell'ordine costituzionale o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori

Possiamo non rispettare le regole del preavviso minimo e dell'indicazione della durata (art. 2 comma 7 legge 146/1990)



Lo sciopero attuato per fini di protesta per gravi **eventi lesivi** dell'incolumità dei lavoratori presuppone **l'immediatezza della effettuazione in prossimità dell'evento** ed è una astensione unica e limitata all'evento dannoso dal quale trae origine (Delibera n. 05/183 del 20 aprile 2005).

La Commissione ha ritenuto che quando lo sciopero si inserisce esclusivamente in un procedimento di mobilità ex legge 223/1991 e siano state esperite con esito negativo le procedure previste da detta legge, non si dovrà dar corso ad ulteriori procedure di raffreddamento (verbale n. 500 del 30 aprile 2003).

## L'indicazione immediata della Commissione di garanzia

La Commissione di garanzia «indica immediatamente ai soggetti interessati eventuali violazioni delle disposizioni relative al preavviso, alla durata massima, all'esperimento delle procedure preventive di raffreddamento e di conciliazione, ai periodi di franchigia, agli intervalli minimi tra successive proclamazioni, e ad ogni altra prescrizione riguardante la fase precedente all'astensione collettiva»

Se si vogliono evitare sanzioni, adeguarsi tempestivamente all'indicazione della Commissione o, al massimo, entro 5 giorni dal ricevimento della lettera inviata dalla Commissione di garanzia (Delibera n. 01/58)

## L'ordinanza di precettazione

L'ordinanza di precettazione è un provvedimento amministrativo d'urgenza col quale la competente autorità ravvisando un fondato pericolo di un pregiudizio grave imminente ai diritti della persona costituzionalmente tutelati impone di desistere dall'adottare tali comportamenti che determinano appunto situazioni di pericolo e di esperire un ulteriore tentativo di conciliazione.

L'ordinanza di precettazione può essere emessa dal:

- Presidente del Consiglio o Ministro delegato (se lo sciopero ha rilevanza nazionale o interregionale)
- Prefetto (se lo sciopero ha rilevanza locale o regionale)

L'ordinanza può disporre:

- il differimento dell'astensione collettiva ad altra data, anche unificando astensioni collettive già proclamate;
- la riduzione della sua durata;
- l'osservanza da parte dei soggetti che la proclamano, dei singoli che vi aderiscono e delle amministrazioni o imprese che erogano il servizio, di misure idonee ad assicurare livelli di funzionamento del servizio pubblico compatibili con la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati.

La cosa da fare è adeguarsi a quanto stabilito nell'ordinanza. Sarà poi possibile impugnare l'ordinanza facendo ricorso al TAR entro 7 giorni dal ricevimento (si rischiano sanzioni: Lavoratori € 500/1.000, OO.SS € 2.500/€ 50.000). Le pronunzie del TAR sono impugnabili innanzi al Consiglio di Stato. Ricordiamoci però che la proposizione del ricorso non sospende l'immediata esecutività dell'ordinanza



L'ordinanza è adottata non meno di 48 ore prima dell'inizio dell'astensione collettiva, salvo che sia ancora in corso il tentativo di conciliazione o vi siano ragioni di urgenza, e deve specificare il periodo di tempo durante il quale i provvedimenti dovranno essere osservati dalle parti.

### **Gli scioperi spontanei**

Al verificarsi di scioperi spontanei, se si vogliono evitare sanzioni, dobbiamo dissociarci pubblicamente e in modo inequivoco da tali forme di protesta illegittime (Corte di Cassazione sentenza n. 2298 del 28 gennaio 2019)

### **Il procedimento di valutazione dei comportamenti da parte della Commissione di garanzia**

Su richiesta delle parti interessate, delle associazioni degli utenti, delle autorità nazionali o locali che vi abbiano interesse o di propria iniziativa, la Commissione di garanzia può aprire il procedimento di valutazione del comportamento delle organizzazioni sindacali che proclamano lo sciopero o vi aderiscono, o delle amministrazioni e delle imprese interessate, ovvero delle associazioni o organismi di rappresentanza dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, nei casi di astensione collettiva di cui agli articoli 2 e 2-bis della legge 146/1990.

L'apertura del procedimento viene notificata alle parti, che hanno 30 giorni per presentare osservazioni e per chiedere di essere sentite.

Decorso tale termine e comunque non oltre 60 giorni dall'apertura del procedimento, la Commissione formula la propria valutazione e, se valuta negativamente il comportamento, tenuto conto anche delle cause di insorgenza del conflitto, delibera le sanzioni indicando il termine entro il quale la delibera deve essere eseguita con avvertenza che dell'avvenuta esecuzione deve essere data comunicazione alla Commissione di garanzia nei trenta giorni successivi, cura la notifica della delibera alle parti interessate e, ove necessario, la trasmette alla direzione provinciale del lavoro - sezione ispettorato del lavoro competente.

Contro le delibere della Commissione di Garanzia in materia di sanzioni è ammesso ricorso al Tribunale di Roma in funzione di Giudice del Lavoro ai sensi dell'art. 20-bis della Legge 146 del 1990 s.m.i. (art. 409ss del C.p.c. processo del lavoro)

## Le sanzioni

Nell'art. 4 della legge 146/1990 sono indicate le sanzioni. In sintesi:

- I lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle previste disposizioni sono soggetti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso. In caso di sanzioni disciplinari di carattere pecuniario, il relativo importo è versato dal datore di lavoro all'INPS gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria;
- Nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori che proclamano uno sciopero, o ad esso aderiscono in violazione delle previste disposizioni sono sospesi, i permessi sindacali retribuiti ovvero i contributi sindacali comunque trattenuti dalla retribuzione, ovvero entrambi, per la durata dell'astensione stessa e comunque per un ammontare economico complessivo non inferiore a euro 2.500 e non superiore a euro 50.000 tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico.

Le medesime organizzazioni sindacali possono altresì essere escluse dalle trattative alle quali partecipino per un periodo di due mesi dalla cessazione del comportamento. I contributi sindacali trattenuti sulla retribuzione sono devoluti all'INPS, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria;

- I dirigenti responsabili delle amministrazioni pubbliche e i legali rappresentanti delle imprese e degli enti che erogano i servizi pubblici che non osservino le disposizioni previste o gli obblighi loro derivanti dagli accordi o contratti o dalla regolazione provvisoria della Commissione di garanzia, o che non prestino correttamente l'informazione agli utenti sono soggetti alla sanzione amministrativa pecuniaria da euro 2.500 a euro 50.000, tenuto conto della gravità della violazione, dell'eventuale recidiva, dell'incidenza di essa sull'insorgenza o sull'aggravamento di conflitti e del pregiudizio eventualmente arrecato agli utenti.

Le sanzioni sono raddoppiate nel massimo se l'astensione collettiva viene effettuata nonostante la delibera di invito della Commissione di garanzia.

## Fac-simili

Per finire di seguito si riportano dei *fac-simile* delle comunicazioni da usare rispettivamente per la prima e per la seconda fase di raffreddamento e conciliazione e per la proclamazione dello sciopero.

### **Fac-simile n. 1**

#### **Prima fase delle procedure di Raffreddamento e conciliazione - richiesta di incontro**

##### **Intestazione**

A Azienda interessata o ente gestore del servizio

P.c. Associazione datoriale di riferimento

Prefettura (se vertenza di carattere locale);

Ministero del Lavoro (se la vertenza è di carattere nazionale).

**Oggetto:** “Attivazione prima fase delle procedure di raffreddamento e conciliazione prevista dalla L. n. 146/90 e s.m.i. – richiesta di incontro”.

Nel corpo indicare con precisione le motivazioni oggetto della vertenza in quanto queste dovranno essere ripetute e riportate con la stessa dicitura in tutte le eventuali fasi successive compresa la proclamazione di sciopero.

In chiusura, alla fine della comunicazione, per fare in modo che il soggetto ricevente risponda nei termini di convocazione e svolgimento della riunione, previsti dalla procedura, è necessario riportare la seguente dicitura:

*“Per tutto quanto sopra le scriventi organizzazioni sindacali attivano formalmente le procedure di raffreddamento così come previsto dalla legge 146/90 e s.m.i. e chiedono un urgente incontro”*

Alla fine apporre l'indicazione leggibile dei soggetti firmatari

(Per l'invio utilizziamo una pec o un fax per far sì che possa restare traccia della ricevuta)

**Fac-simile n. 2****Seconda fase delle procedure di raffreddamento e conciliazione richiesta di incontro****Intestazione**

- A            Prefettura (se vertenza di carattere locale);  
                 Ministero del Lavoro (se la vertenza è di carattere nazionale)
- P.c.          Azienda interessata o ente gestore del servizio  
                 Associazione datoriale di riferimento

**Oggetto:** “Attivazione seconda fase delle procedure di raffreddamento e conciliazione prevista dalla L. n. 146/90 e s.m.i. – richiesta di incontro”.

Nel corpo indicare con precisione le motivazioni oggetto della vertenza come indicate nella prima fase (ricordiamoci che le motivazioni alla base della vertenza possono nel tempo diminuire ma mai aumentare/variare)

In chiusura, alla fine della comunicazione, per fare in modo che il soggetto ricevente risponda nei nei tempi previsti dalla procedura, è necessario riportare la seguente dicitura:

*“Per tutto quanto sopra le scriventi organizzazioni sindacali attivano formalmente la seconda fase delle procedure di raffreddamento e conciliazione così come previsto dalla legge 146/90 e s.m.i. e chiedono un urgente incontro”*

In caso di mancata convocazione da parte dell’azienda o dell’ente gestore in prima fase è bene precisare:

*“Le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno attivato formalmente la prima fase delle procedure di raffreddamento in data..... con nota prot. ...., così come previsto dalla disciplina in oggetto, e non avendo ricevuto alcun riscontro nei tempi previsti, la ritengono conclusa negativamente pertanto, con la presente, attivano la seconda fase e restano in attesa di formale convocazione”.*

Alla fine apporre l'indicazione leggibile dei soggetti firmatari

**Fac-simile n. 3****Terza fase: Proclamazione****Intestazione**

- A Azienda interessata o ente gestore del servizio  
Commissione di garanzia dell'attuazione della legge  
sugli scioperi nei servizi pubblici essenziali  
Osservatorio nazionale dei conflitti nei trasporti
- P.c. Associazione datoriale di riferimento  
Prefettura (se vertenza di carattere locale);  
Ministero del Lavoro (se la vertenza è di carattere nazionale).

**Oggetto:** "Proclamazione prima azione di sciopero di 4 ore per il giorno ..... dalle..... alle ..... Settore TPL".

Indicare i soggetti proclamanti; le motivazioni oggetto della vertenza come indicate nelle fasi precedenti (ricordiamoci che le motivazioni possono nel tempo diminuire ma mai aumentare/variare).; le date e le sedi in cui si sono svolte le procedure di raffreddamento e conciliazione, allegando, oltre alle due lettere di apertura di prima e seconda fase, anche i verbali redatti in occasione degli incontri;

Nel caso in cui, ad una delle due lettere di richiesta di incontro non sia effettivamente seguita una convocazione, precisarlo chiarendo motivi del mancato svolgimento;

indicare la data e durata dello sciopero, nonché le modalità di attuazione.

*"Per tutto quanto sopra le scriventi organizzazioni sindacali proclamano una prima azione di sciopero di ..... ore per il giorno ..... dalle..... alle ..... Settore TPL".*

Alla fine apporre l'indicazione leggibile dei soggetti firmatari

(Per l'invio utilizziamo una pec o un fax per far sì che possa restare traccia della ricevuta)