

Obbligo di preavviso dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

Un breve parere dello studio

Il sindacato in data ha indetto uno sciopero dei lavoratori nell'ambito dell'azienda xxxxxxx.

In data xxxxx presso la Prefettura è stato raggiunto un accordo tra le parti, individuando la durata dello sciopero ed il personale comandato che garantisca i servizi pubblici essenziali.

Vista la data di sottoscrizione dell'accordo, appare palese come non sia stato rispettato dalla parte sindacale il termine minimo di preavviso previsto per legge.

Si tratta di valutare quindi le conseguenze di tale omissione.

Va da subito detto che con delibera dd. 18.3.2004, la Commissione di Garanzia di cui all'art 12 della L. 146/1990, ha approvato l'accordo sulla definizione del codice di autoregolamentazione sindacale del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, disciplinato dalla L. 146/90, come modificata dalla L. n. 83/2000, nel settore metalmeccanici ed installazione di impianti.

L'accordo in verità richiama la normativa di cui alla L. 146/90, riformata.

Questa prevede che siano considerati servizi pubblici essenziali, quelli volti a garantire il godimento di diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza, all'istruzione e dalla libertà di comunicazione oltre a quelli elencati all'art 1 della legge citata.

La legge quindi dispone le regole da rispettare per contemperare il diritto di sciopero con l'effettività dei diritti sopra richiamati.

Ritengo che xxxxxxx sia soggetta alla disciplina di cui alla L. 146/90, riformata, in quanto anche i servizi correlati ai diritti costituzionalmente garantiti, rientrano nel concetto di servizi pubblici essenziali.

La legge pertanto dispone che lo sciopero deve essere esercitato garantendo l'erogazione delle prestazioni per garantire le finalità di cui all'art 1, con un preavviso non inferiore a dieci giorni. Un tanto è ribadito altresì dall'accordo del 2004 sulla regolamentazione dello sciopero nel settore metalmeccanico.

L'art 2, comma 7, prevede che si possa derogare al preavviso, in caso di astensione dal lavoro per difesa dell'ordine costituzionale, o in caso di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Pertanto, si desume che nel caso di specie, non si è soggetti alle deroghe suddette e pertanto il preavviso andava rispettato.

L'art 4, comma 2, della Legge 146/90, prevede che nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori che proclamano uno sciopero o aderiscono in violazione delle disposizioni di cui all'art 2, tra cui quelle appunto del preavviso, 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 lire cinque milioni e non superiore a lire cinquantamiliioni, tenuto conto della sussistenza associativa, della gravità della violazione e dell'eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico. Le medesime organizzazioni sindacali possono altresì essere escluse dalle trattative alle quali partecipano per un periodo di due mesi dalla cessazione del comportamento. I contributi sindacali trattenuti sulla retribuzione sono devoluti all'Inps e rimessi alla gestione per la disoccupazione involontaria.

Qualora tali sanzioni non siano applicabili perché le organizzazioni sindacali non fruiscono dei benefici dell'ordine patrimoniale citato oppure non partecipano

alle trattative, la Commissione di Garanzia delibera una sanzione amministrativa pecuniaria, a carico di coloro che rispondono legalmente per l'organizzazione sindacale.

Su richiesta delle parti interessate o di propria iniziativa, la Commissione di garanzia apre il procedimento di valutazione del comportamento delle organizzazioni sindacali, che viene notificato alle parti, ed effettua una valutazione del comportamento tenuto dalle organizzazioni e se valuta negativamente il comportamento, delibera di applicare le sanzioni.

Le parti dopo la notifica dell'apertura del procedimento, hanno la facoltà di presentare osservazioni e di chiedere di essere sentite.

Appaiono pertanto chiare le sanzioni di natura disciplinare ed economica a cui l'organizzazione sindacale può incorrere, subordinatamente all'iniziativa di qualunque parte interessata o della Commissione di garanzia.

Non resta pertanto che attendere di verificare se la Commissione si attiverà e quali conseguenze ne deriveranno, valutando in quell'occasione le eventuali osservazioni che potranno essere esposte.