



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Sciopero: come si organizza e quando è lecito

Autore: Redazione | 24/09/2015



Tutte le regole sulla proclamazione di uno sciopero: preavviso al datore, sciopero individuale, motivazioni, retribuzione, licenziamento, picchettaggio, servizi pubblici essenziali.

La modalità più comune di attuazione dello sciopero consiste nell'**astensione collettiva** dal lavoro concordata da una pluralità di lavoratori.

È possibile lo sciopero attuato da un solo lavoratore?

Secondo alcuni sì, sempre che sia giustificato dalla difesa di interessi collettivi. Si tratta, però, di una tesi minoritaria. Secondo, infatti, i giudici, lo sciopero è un mezzo di lotta attuato **collettivamente [1]**. Lo sciopero è, infatti, un diritto individuale ad esercizio collettivo e l'astensione totale o parziale dal lavoro deve essere **collettivamente concordata**, a prescindere da chi prende l'iniziativa della sua attuazione **[2]**. Questo significa che, una volta concordato lo sciopero a livello collettivo, esso è lecito anche se poi ad aderire sono pochissimi lavoratori.

È necessario il preavviso al datore di lavoro?

L'astensione dal lavoro è attuata all'istante, senza preventiva comunicazione al datore di lavoro. Secondo parte della giurisprudenza il preavviso non è un requisito generale di legittimità dello sciopero **[3]**. Questo significa che lo **sciopero a sorpresa** è legittimo.

Altre sentenze, invece, ritengono illegittimi gli scioperi attuati senza un minimo di **preavviso**: la **comunicazione preventiva** al datore di lavoro serve a qualificare con certezza l'assenza dal lavoro e consente di valutare correttamente la giustificatezza o meno dell'assenza stessa **[4]**.

Alcune decisioni si pongono a metà tra le due predette tesi: il preavviso è necessario solo quando, in considerazione di particolari esigenze dell'impresa, la sua mancanza può determinare situazioni di pericolo o di danno (ad es. è illegittimo lo sciopero a sorpresa degli orchestrali nel mezzo di un concerto se determina danni di natura diversa o più gravi di quelli che si sarebbero verificati in presenza del preavviso **[5]**).

È sempre lecito lo sciopero?

Lo sciopero non deve mai ledere gli altrui diritti garantiti dalla Costituzione o previsti dalla legge. Quindi gli scioperanti non devono pregiudicare la produttività dell'azienda, né comportare la distruzione (anche parziale) o una duratura

inutilizzabilità degli impianti, mettendo in pericolo la loro integrità.

Quali tipi di sciopero esistono?

Accanto allo sciopero attuato mediante l'astensione dal lavoro continuativa e contemporanea di una pluralità di dipendenti, ne esistono anche di ulteriori, attuati mediante forme particolari. Eccoli:

- **sciopero a singhiozzo**: astensione collettiva dal lavoro frazionata nel tempo. Le sospensioni dell'attività lavorativa sono intercalate da periodi di ripresa del lavoro ed attuate contemporaneamente in tutti i reparti dello stabilimento (ad es. l'attività lavorativa viene sospesa per 30 minuti, poi si effettua una prestazione della durata di 30 minuti, ecc.). L'imprenditore subisce un danno uguale (talvolta superiore) a quello di uno sciopero totale; il dipendente perde una parte minima della retribuzione

- **sciopero a scacchiera**: l'astensione dal lavoro è praticata da più dipendenti di una stessa azienda o stabilimento, le cui attività sono interdipendenti, in tempi diversi e non in modo unitario. Si blocca l'attività lavorativa reparto dopo reparto ed in momenti successivi (ad es. sospensione nel reparto a monte seguita da un'altra nel reparto a valle). Tale tipo di sciopero è efficace soprattutto in caso di lavorazioni a ciclo continuo.

Entrambi tali due tipi di sciopero non devono comunque ledere interessi protetti dalla Costituzione e quindi non possono costituire un pericolo per l'altrui **vita** e incolumità personale, per l'integrità del patrimonio aziendale **[6]**, ecc.

Per cui è illecito lo sciopero quando si oltrepassano i limiti indicati, come nel caso di pregiudizio irreparabile della produttività aziendale o duratura inutilizzabilità degli impianti **[7]**.

È legittimo il picchettaggio (il cordone per non far passare altri dipendenti)?

Con il termine “picchettaggio” si intende un raggruppamento di lavoratori (dipendenti dell’azienda in sciopero o provenienti da altra azienda) formatosi nei pressi dei cancelli o degli ingressi. È lecito indurre, **in forma pacifica** (e quindi non con costrizioni fisiche o minacce) i lavoratori dissenzienti a non accedere ai luoghi di lavoro per fornire la prestazione lavorativa. Ciò però non deve tradursi in comportamenti sanzionabili sotto il profilo penale. Il codice penale **[8]** infatti punisce il cosiddetto **picchettaggio violento**.

Per quali scopi si può organizzare uno sciopero?

Si può scioperare per una ragione **politica**: in tal caso lo sciopero è diretto a cercare di far assumere o modificare determinate scelte su specifici problemi politici o indirizzi politici generali. Ovviamente, non deve essere diretto a sovvertire l’ordinamento costituzionale, impedire od ostacolare il libero accesso ai diritti e poteri nei quali si esprime direttamente od indirettamente la sovranità popolare. È stato, ad esempio, ritenuto legittimo, anche sul piano civile, lo sciopero politico attuato per protestare contro l’intervento Nato nella guerra del Kosovo.

Si può scioperare anche per motivi **economico-politici**, per ottenere o impedire interventi sulle condizioni socio-economiche dei lavoratori. Si pensi agli scioperi attuati, ad esempio, contro la riduzione dei servizi sociali (cosiddetti “**scioperi per le riforme**”) o per sollecitare interventi per l’occupazione.

Si può poi scioperare per ragioni di **solidarietà** per solidarizzare con le rivendicazioni di altri gruppi o contro la lesione degli interessi di un singolo lavoratore. Deve sussistere una comunione di interessi tra i gruppi di lavoratori. Lo sciopero può essere originato da una vicenda individuale e nell’interesse immediato di un singolo lavoratore, se un domani tutti gli altri potrebbero trovarsi nella medesima situazione **[9]**.

C'è poi lo sciopero **di protesta** che consiste nella contestazione del mancato rispetto della regolamentazione esistente, oppure di comportamenti concreti del datore di lavoro lesivi dei diritti riconosciuti ai lavoratori (per esempio in caso di inadempimento o ritardo del datore nel pagamento delle retribuzioni).

Che succede alla retribuzione del dipendente durante lo sciopero?

Con lo sciopero si ha una temporanea sospensione delle prestazioni del rapporto di lavoro: da un lato l'attività lavorativa, dall'altro la **retribuzione**.

Dunque, al lavoratore che partecipa ad uno sciopero viene sospeso il diritto a percepire la retribuzione.

Per quanto concerne gli scioperi brevi (di durata inferiore alla giornata di lavoro) e gli scioperi a scacchiera o a singhizzo, il lavoratore perde la retribuzione quando la prestazione, in conseguenza dello sciopero, è scesa al di sotto di quel livello di normalità tecnica mancando la quale l'attività lavorativa non ha di per sé alcun significato.

I lavoratori, tuttavia, non possono essere **licenziati** a causa dello sciopero, sempre che si svolga secondo i limiti appena descritti.

Che succede se l'attività riguarda servizi pubblici essenziali?

Nel caso in cui l'azienda svolga servizi pubblici essenziali, lo sciopero è soggetto a particolari regole e procedure.

Rientrano, per esempio, tra i servizi pubblici essenziali:

- sanità e igiene pubblica;
- protezione civile;

- raccolta e smaltimento dei rifiuti;
- dogane (limitatamente al controllo su animali e su merci deperibili);
- approvvigionamento di energie e beni di prima necessità;
- amministrazione della giustizia;
- trasporti pubblici urbani ed extraurbani (autoferrotranviari, ferroviari, aerei, aeroportuali e di collegamento marittimo con le isole);
- erogazione degli importi (anche tramite banche) relativi all'assistenza e previdenza sociale;
- istruzione pubblica e universitaria;
- servizi di protezione ambientale e di vigilanza sui beni culturali;
- poste e telecomunicazioni;
- informazione trasmessa per radio e televisioni pubbliche.

L'elenco dei servizi **non è tassativo**.

In questi casi chi organizza lo sciopero ha l'obbligo di comunicare per iscritto con un **preavviso** minimo di 10 giorni (elevabile dai contratti collettivi, dagli accordi o dai regolamenti di servizio) la **durata**, le **modalità** di attuazione e le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro.

La comunicazione deve essere resa:

- alle imprese o amministrazioni (datori di lavoro) che erogano il servizio;
- all'apposito ufficio costituito presso il Ministero competente per materia (per i conflitti nazionali o interregionali) o la Prefettura (per i conflitti locali), che provvede a trasmetterla immediatamente anche alla Commissione di garanzia.

Le imprese e le amministrazioni che erogano il servizio devono:

- comunicare agli utenti, almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, le modalità e i tempi dei servizi erogati durante lo sciopero, oltre alle misure per garantire la pronta riattivazione degli stessi al termine dello sciopero;
- fornire tempestivamente alla Commissione di garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni ed i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni, nonché le cause di insorgenza dei conflitti.

Note

[1] Cass. sent. n. 3419/1982. **[2]** Cass. sent. n. 6831/1987. **[3]** Cass. sent. n. 23552/2004. **[4]** Pret. Legnano sent. del 5.03.1987. **[5]** Pret. Roma sent. del 8.03.1982. **[6]** Cass. sent. n. 11147/1999; Cass. sent. n. 869/1992. **[7]** Cass. sent. n. 8574/1992. **[8]** art. 610 cod pen. **[9]** C. App. sent. n. 248/2002. *Autore immagine: 123rf com*