



La disciplina dello sciopero nell'Europa a 27 e in altri paesi non UE

Come è regolamentato il diritto di sciopero? Qual è la situazione attuale in Europa? Quello che pubblichiamo in questo numero monografico della nostra *newsletter* è uno studio fatto dall'Istituto Sindacale Europeo per la Ricerca, la Formazione e la Salute e Sicurezza (ETUI-REHS) nei mesi scorsi. Un esame delle situazioni nei ventisette Paesi membri dell'Unione Europea (con l'aggiunta della Norvegia, della Croazia e dell'Islanda), le possibilità ed i limiti, la legalità delle iniziative e le restrizioni. L'utilità di questi materiali è evidente: come ricorda Wiebke Warneck, ricercatrice ETUI-REHS e coordinatrice del lavoro che presentiamo nell'edizione italiana, *"il rapporto fornisce una prima breve analisi comparativa, che include un glossario, seguita poi dalle informazioni sui diversi sistemi nazionali nei 27 Stati Membri e in altri paesi non UE."*

L'idea messa in evidenza da questa pubblicazione è, di conseguenza, quella di mettere insieme le informazioni aggiornate sulle regole che disciplinano le azioni collettive nei diversi Stati membri dell'Unione Europea. Le informazioni contenute in questo rapporto sono state raccolte sulla base di un'ampia varietà di fonti scritte e in seguito verificate e corrette dagli esperti nazionali della rete giuridica NETLEX."



La disciplina dello sciopero nell' Europa a 27 ed in altri paesi non UE

Sintesi comparativa

Rapporto 103



**La disciplina dello sciopero nell'Europa a 27 ed in
altri paesi non UE
Sintesi comparativa**

Wiebke Warneck

Istituto Sindacale Europeo
per la Ricerca, la Formazione e la Salute e Sicurezza (ETUI-REHS)

Bruxelles, 2008

Questo documento può essere scaricato gratuitamente dal sito internet dell'ETUI-REHS in ceco, francese, inglese e tedesco.

Traduzione dall'inglese di Francesca Fois.

Bruxelles, 2008

© Editore: ISE, Bruxelles

Tutti i diritti riservati

Print: ETUI-REHS Printshop, Brussels

D/2008/10.574/13

ISBN: 978-2-87452-114-0 (print version)

ISBN: 978-2-87452-115-7 (pdf version)

L'ETUI-REHS e' finanziato dalla Comunità Europea. La Comunità Europea non e' responsabile per l'uso che chiunque possa fare delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.

Indice

Introduzione	5
Analisi comparata	7
Glossario	13
1. Austria	14
2. Belgio	16
3. Bulgaria	18
4. Cipro	20
5. Croazia	21
6. Danimarca	22
7. Estonia	24
8. Finlandia	26
9. Francia	28
10. Germania	30
11. Grecia	32
12. Irlanda	34
13. Islanda	36
14. Italia	38
15. Lettonia	40
16. Lituania	42
17. Lussemburgo	44
18. Malta	46
19. Norvegia	48
20. Olanda	50
21. Polonia	52
22. Portogallo	54
23. Regno Unito	56
24. Repubblica Ceca	58
25. Romania	60
26. Slovacchia	62
27. Slovenia	64
28. Spagna	66
29. Svezia	68
30. Ungheria	70
Bibliografia	72

Introduzione

Nel contesto della globalizzazione i capitali varcano sempre più i confini. Poiché all'interno dell'Unione Europea l'industria trae vantaggio dalle possibilità create dal mercato interno, le transazioni in ambito transnazionale diventano un evento quotidiano.

Se anche il movimento sindacale europeo intende raccogliere le sfide poste dalla mobilità e dal movimento dei servizi e della produzione del mercato interno, la soluzione ovvia, nel caso di vertenze sindacali, è quella di intraprendere azioni collettive transfrontaliere.

L'azione collettiva è, ancora oggi, fortemente legata ai sistemi di relazioni industriali nazionali caratterizzati da forti specificità. Come tale, essa è quindi regolata quasi esclusivamente dalle normative nazionali (la legge, i contratti collettivi e la casistica giurisprudenziale). Questo ha comportato che il primo passo intrapreso dai sindacati in Europa fosse quello di agire all'interno dei confini "legislativi" nazionali, sebbene si cerchi di coordinare le azioni nazionali su scala transnazionale in modo che acquisiscano un impatto europeo.

Date le circostanze, non sorprende che siano aumentate le richieste di informazioni relative ai tipi di azione possibili sulla base di determinate regole nazionali. Il materiale comparativo esistente sull'argomento risale ad almeno dieci anni, perciò non include i nuovi Stati membri. L'idea messa in evidenza da questa pubblicazione è, di conseguenza, quella di mettere insieme le informazioni aggiornate sulle regole che disciplinano le azioni collettive nei diversi Stati membri dell'Unione Europea.

Questo rapporto non è da considerarsi in alcun modo esaustivo. È piuttosto una breve panoramica sulle diverse situazioni nazionali: che tipi di azione esistono nei vari paesi? Quali azioni sono legali? Che tipo di restrizioni o condizioni procedurali devono essere prese in considerazione per avviare un'azione collettiva? Quali sono le ricadute sui lavoratori nei diversi paesi?

Il rapporto fornisce una prima breve analisi comparativa, che include un glossario, seguita poi dalle informazioni sui diversi sistemi nazionali nei 27 Stati Membri e in altri paesi non UE.

Le informazioni contenute in questo rapporto sono state raccolte sulla base di un'ampia varietà di fonti scritte e in seguito verificate e corrette dagli esperti nazionali della rete giuridica NETLEX. Un ringraziamento ai colleghi per il loro rapido e valido contributo.

Wiebke Warneck

Ricercatrice ETUI-REHS

Marzo 2007

Analisi comparata

Il diritto e/o la libertà di intraprendere azioni collettive sono, nella maggior parte dei paesi, *garantiti dalle Costituzioni*, ad eccezione di Austria, Belgio, Lussemburgo, Malta, Olanda, Irlanda e Regno Unito. In Germania ed in Finlandia, tale diritto deriva dalla libertà di associazione.

Si tratta di una sfera giuridica che, in molti paesi, in mancanza di un dettagliato quadro normativo, è stata *sviluppata principalmente attraverso la giurisprudenza*. Questo si è verificato in Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo e Olanda.

Nell'UE 12, non esiste ancora una vasta casistica giurisprudenziale in materia di azioni collettive. In questi paesi, le azioni collettive sono infatti regolate esclusivamente dalla legge. Lo stesso dicasi per Finlandia, Islanda, Portogallo, Spagna e Regno Unito. Grecia ed Irlanda, invece, sono due paesi la cui regolamentazione attinge sia dalla legge sia dalla giurisprudenza. Ciò vale in parte anche per la Francia, almeno per quanto concerne il settore pubblico.

Basi giuridiche del diritto di intraprendere azioni collettive				
Paese	Costituzione	Legge	Giurisprudenza	Contratti collettivi
Austria	-	-	-	-
Belgio	-	-	+	-
Bulgaria	+	+	-	-
Croazia	+	+	-	-
Cipro	+			
Rep. Ceca.		+	-	-
Danimarca	+	-	+	+
Estonia	+	+	-	-
Finlandia	Nessun riferimento esplicito	+		
Francia	+	+(nei servizi pubblici)	+	-
Germania	Nessun riferimento esplicito	-	+	-
Grecia	+	+	+	-
Ungheria	+	+	-	-
Islanda	+	+	-	-
Irlanda	-	+	+	+
Italia	+	-	+	-
Lettonia	+	+	-	-
Lituania	+	+	-	-
Lussemburgo	-	-	+	-
Malta		+/-		
Olanda	-	-	+	-
Norvegia	+	-		
Polonia	+	+	-	-
Portogallo	+	+		
Romania	+	+	-	-
Spagna	+	+		
Slovacchia	+	+		
Slovenia	+	+	-	-
Svezia	+	+	-	+
Regno Unito	-	+		-

La regolamentazione di questo settore dell'ordinamento giuslavoristico tramite contratti collettivi conclusi dalle **parti sociali** è una particolare caratteristica di Danimarca, Finlandia, Svezia e Irlanda.

In alcuni paesi – incluso Belgio, Italia e Francia – il diritto di intraprendere azioni collettive è un **diritto individuale**, mentre– in Germania, Grecia, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia e Svezia – deve essere esercitato dalle **organizzazioni sindacali**.

L'Unione a 27 offre un quadro molto variegato **di differenti tipi di azioni collettive**. Inoltre, non sempre lo stesso termine individua lo stesso tipo di azione collettiva. Per di più, alcune tipologie di azioni collettive sono legali in alcuni paesi mentre sono vietate in altri.

Lo **sciopero puramente politico** è vietato nella maggior parte dei paesi, almeno in teoria, eccetto che in Danimarca (se breve e per “motivi ragionevoli”), in Finlandia, Irlanda, Italia e Norvegia.

A tutt'oggi, in molti paesi, le **azioni di solidarietà** – a sostegno di un'azione principale intrapresa da altri lavoratori – sono considerate legali a certe condizioni, eccetto in Lettonia, Lussemburgo, Olanda, e Regno Unito. In Germania ed in Italia la situazione riguardante le norme che regolamentano le azioni di solidarietà è piuttosto complessa. In Spagna, la legalità delle azioni deve essere stabilita caso per caso.

Il **picchettaggio**, nella presente analisi, è da considerarsi esclusivamente come opera di persuasione verbale; in questa forma esso è legale in tutti i paesi che contemplano questo tipo di azione, ad eccezione della Francia. La violenza fisica, per contro, è sempre vietata.

Il **boicottaggio** è consentito in Danimarca, nei Paesi Bassi, in Norvegia, in Portogallo, e Svezia mentre **l'ostruzionismo** è consentito in Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia.

Lo **sciopero mirato a rallentare l'attività lavorativa**, come forma legale di azione collettiva, si ritrova in Finlandia, Germania, Grecia, Irlanda, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Norvegia, Portogallo, Svezia e Regno Unito, mentre è vietato in Belgio, Danimarca, e Francia.

Lo **sciopero bianco** è illegale in Danimarca, Francia e Norvegia ma può essere intrapreso a Cipro, in Finlandia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Lussemburgo, Malta, Olanda, Spagna, Svezia, e Regno Unito.

Lo **sciopero dimostrativo** è consentito in Bulgaria, Cipro, Estonia, Germania, Ungheria, Lituania, Polonia, e Romania. Nella maggior parte di questi paesi la legittimità di questa forma di sciopero è soggetta a limiti di durata.

La situazione in Irlanda e Regno Unito è molto specifica nel senso che tutte le azioni collettive sono in linea di principio illegali; tuttavia, in virtù di disposizioni che garantiscono l'immunità in alcune determinate circostanze, le relative forme di azioni sono ritenute legali.

Le **azioni di tipo secondario a livello internazionale**¹ sono considerate legali in Belgio, Grecia (a certe condizioni), Irlanda, Italia, Lussemburgo, Norvegia e Svezia. Nella maggior parte dei paesi, questo tipo di azioni sono soggette alla condizione di legalità dell'azione principale intrapresa all'estero.

¹ Per maggiori dettagli si veda Clauwaert e Aaltonen 1999.

Tipologie di azioni collettive								
Paese	Ostruzionism o	Boicottaggio	Rallentament o del lavoro	Sciopero bianco	Picchettaggio	Sciopero politico	Sciopero di solidarietà	Sciopero dimostrativo
Austria								
Belgio			-		+	+/-	+	
Bulgaria					+	-	+	+
Cipro				+			+	+
Croazia							+	
Danimarca	+	+	-	-	+	+/-	+	
Estonia							+(3 giorni)	+(1 ora)
Finlandia	+		+	+		+	+	
Francia	-		-	-	-	-	+	
Germania	-		+	+	+	-	+/-	+
Grecia			+	+		-	+	
Irlanda			+	+	+	+	+	
Italia					+	+	+/-	
Lettonia						-	-	
Lituania								+(2 ore)
Lussemburgo			+	+	+		-	
Malta			+	+	+		+	
Norvegia	+	+	+	-	+	+	+	
Olanda	+	+	+	+		-	-	
Polonia							+(1/2 giornata)	+
Portogallo		+	+		+		+	
Regno Unito			+	+	+	-	-	
Rep. Ceca					+		+	
Romania						-	+	+(2 ore)
Slovacchia					+		+	
Slovenia						-		
Spagna							+/-	
Svezia	+	+	+	+			+	
Ungheria				+	+	-	+	+(2 ore)

Restrizioni al diritto di intraprendere azioni collettive possono essere individuate in tutti i paesi esaminati. Possono riguardare l'obbligo di pace, la necessità di tentare una risoluzione pacifica delle controversie prima di avviare azioni collettive, oppure l'esigenza di assicurare servizi minimi durante lo sciopero in certi settori. Ugualmente, alcune categorie di lavoratori – ad esempio dipendenti pubblici o le forze armate – possono essere escluse dal diritto di intraprendere azioni collettive; queste ultime possono essere assoggettate al principio di proporzionalità o dell'*ultima ratio*, o anche a periodi di preavviso obbligatori, nonché a procedure di voto che precedono l'azione.

Limitazioni al diritto di intraprendere azioni collettive						
Paese	Obbligo di pace	Requisiti procedurali		Crumiri	Composizione delle vertenze	Ultima ratio
		Preavviso	Votazione			
Austria	+					+
Belgio	+ non applicabile giuridicamente					
Bulgaria		+	+	+	+	+
Cipro		+ (rinnovo del contratto collettivo)				
Croazia		+		+	+	+
Danimarca	+	+ (tramite contratto collettivo)	+ (tramite contratto collettivo)		+	
Estonia		+	+	+		+
Finlandia	+	+				
Francia	-	+ (settore pubblico)		+		+
Germania	+	-	+ (tramite sindacato)	+		+
Grecia	+	+	+			
Irlanda		+	+			
Islanda	+	+	+		+	
Italia	+				+	
Lettonia	+	+	+	+	+	+
Lituania	+	+	+		+	
Lussemburgo	+			+	+	+
Malta					+	
Norvegia	+	+	-		+	
Olanda	+	+/-	+ (tramite sindacato)	+		+
Polonia		+	+		+	
Portogallo	+	+	+ (se non tramite sindacato)			
Regno Unito		+	+			
Rep. Ceca	+	+	+		+	+
Romania	+		+		+	
Slovacchia	+	+	+	+		+
Slovenia		+	+		+	
Spagna	+	+				
Svezia	+	+				
Ungheria						+

Una caratteristica presente in quasi tutti i sistemi di relazioni industriali – ad eccezione della Francia – è **l'obbligo di pace** derivante dai contratti collettivi e che proibisce azioni collettive nel periodo di vigenza del contratto collettivo stesso.

Disposizioni procedurali possono rinvenirsi tanto nelle disposizioni di legge quanto nei contratti collettivi e fanno per lo più riferimento a periodi di preavviso, a referendum tra i lavoratori da svolgersi prima di intraprendere lo sciopero e a procedure di conciliazione.

L'**obbligo di preavviso** ha una tempistica molto diversa da paese a paese e fissa il momento dell'annuncio in un periodo che può variare tra le 24 ore ed i 7 giorni o persino 14 giorni prima dell'inizio dell'azione.

L'obbligo di indire un **referendum** può essere individuato nella legislazione oppure, come in Danimarca, nei contratti collettivi. In alternativa, come in Germania e nei Paesi Bassi, può essere sancito dagli statuti dei sindacati.

Alcune **procedure di composizione delle controversie**² devono essere rispettate od intentate prima che l'azione collettiva sia intrapresa. E' questo il caso di Bulgaria, Croazia, Repubblica Ceca, Danimarca, Ungheria, Islanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Polonia, Romania, e Slovenia.

Dalle informazioni a disposizione è risultato che in nessun paese , è consentito assumere lavoratori somministrati per sostituire i lavoratori in sciopero.

In un numero limitato di paesi, **l'esercizio dell'azione collettiva può essere posticipato** per un certo periodo di tempo. Questo è possibile in Estonia, Finlandia, Norvegia, Spagna e Svezia, su decisione del Governo, del Ministro del lavoro o del Parlamento a seconda delle norme nazionali vigenti. La durata del rinvio può variare dai 14 giorni di Svezia e Finlandia fino ad un mese (Estonia).

Nella maggior parte dei paesi membri dell'UE, il fatto di interrompere la prestazione lavorativa al fine di prender parte ad uno sciopero non implica più la **violazione del contratto di lavoro**. In effetti, il contratto e quindi i due principali obblighi che ne derivano – prestazione lavorativa e retribuzione – sono sospesi. La partecipazione ad un'azione collettiva è considerata ancora una violazione in Austria, Danimarca, Irlanda, e Regno Unito.

Uno **sciopero illegale** può condurre al licenziamento dei lavoratori che vi hanno preso parte o all'obbligo di risarcire i danni arrecati (a carico dei sindacati, o dei singoli lavoratori oppure di entrambi).

² Vedi anche Düvel *et al.* 2004.

Glossario

Ai soli fini di una migliore comprensione, verificato che non vi sono definizioni universali che accomunano tutte le fattispecie dei 27 Stati Membri e degli altri paesi europei e tenendo presente che non dappertutto la stessa terminologia è usata per definire la stessa fattispecie.

Blacking – rifiuto di essere assunto da un determinato datore di lavoro.

Ostruzionismo – astensione dal lavorare in un'impresa coinvolta in una vertenza.

Rallentamento del lavoro - Sciopero mirato a rallentare l'attività lavorativa.

Occupazione – i lavoratori prendono possesso di tutto o parte degli stabilimenti dell'impresa; questo può significare la parziale o totale continuazione della produzione.

Sciopero parziale – solo alcuni lavoratori dell'impresa interrompono il lavoro.

Obbligo di pace – nel periodo di vigenza di un contratto collettivo, le parti firmatarie si impegnano ad astenersi da rivendicazioni ulteriori.

Picchettaggio – azione degli scioperanti, svolta fuori dall'impresa, volta ad impedire ad altri lavoratori di lavorare o a persuaderli ad unirsi allo sciopero.

Sciopero politico – diretto contro il governo in relazione, in senso generale, a questioni non riguardanti il lavoro.

Sciopero a scacchiera – sciopero organizzato in modo che, a turno, gruppi di lavoratori si astengono dal lavoro per un periodo determinato.

Sciopero selettivo – mirato a determinate parti di una specifica industria o stabilimento.

Sciopero a singhiozzo – sequenze di scioperi brevi in un determinato periodo.

Sciopero – un rifiuto concertato e sostenuto dei lavoratori di fornire la prestazione lavorativa.

Referendum – operazione di voto condotta tra i lavoratori per decidere se indire o meno uno sciopero.

Sussidio allo sciopero – somma pagata dai sindacati ai propri membri in sciopero, e talvolta ai non membri, a sostegno finanziario durante l'azione.

Strike-breakers³: – lavoratori assunti durante uno sciopero per sostituire i lavoratori scioperanti, con l'intento principale di ridurre o annullare l'efficacia e l'impatto dell'azione collettiva.

Preavviso di sciopero – notifica formale da parte di un gruppo di lavoratori al proprio datore di lavoro, o alla competente autorità governativa, che in una certa data verrà dato avvio allo sciopero.

Sciopero di solidarietà – azione volta all'interruzione del lavoro concertata dei lavoratori dell'imprenditore A, per sostenere i lavoratori in sciopero dell'imprenditore B ed esercitare pressione indiretta sull'imprenditore B.

Sciopero dimostrativo – uno sciopero di breve durata effettuato prima dell'azione collettiva vera e propria.

Sciopero selvaggio – sciopero non indetto dai sindacati in quei paesi in cui l'esercizio del diritto di sciopero è un diritto ad appannaggio delle organizzazioni sindacali.

Sciopero bianco – i lavoratori si attengono in modo rigoroso alla mera descrizione delle mansioni contenute nel proprio contratto di lavoro.

³ In sede di traduzione si è preferito mantenere il termine inglese in quanto più generico rispetto ad altri italiani che descriverebbero situazioni più specifiche.

1. Austria

Basi giuridiche

In Austria il diritto di sciopero non è codificato. La Costituzione e la legge nazionale non disciplinano le condizioni secondo le quali i lavoratori austriaci possano scioperare, o quali conseguenze possano aspettarsi dal fatto di aver aderito ad uno sciopero. Si deve, inoltre, aggiungere che sull'argomento non esiste una casistica giurisprudenziale della Corte Suprema. Tuttavia, dal 1870, le azioni collettive sono tollerate.

Definizione

Interruzione dell'attività lavorativa realizzata secondo un piano determinato da un gruppo abbastanza numeroso di lavoratori di un settore o di una professione, o di un'impresa, al fine di conseguire un particolare obiettivo, e con l'intenzione di riprendere il lavoro dopo aver raggiunto tale scopo e/o dopo la conclusione della vertenza lavorativa.

Tipologie di azione collettiva:

- sciopero ad oltranza
- sciopero parziale
- sciopero selettivo che interessa alcuni settori di una specifica industria o stabilimento.
- Sciopero dimostrativo
- Boicottaggio
- Scioperi non diretti contro il datore di lavoro, ma che hanno l'intento di perseguire altri obiettivi, come ad esempio gli scioperi politici e di solidarietà (illegali).

Limitazioni:

In Austria esistono poche disposizioni di legge che proibiscono espressamente i conflitti in materia di lavoro.

I contratti collettivi prevedono l'obbligo di pace contrattuale su tutte le materie contemplate dal contratto collettivo. Ciò significa che le parti dell'accordo non possono utilizzare alcuna forma d'azione collettiva nel periodo di vigenza di un contratto collettivo; questo allo scopo di evitare cambiamenti nelle decisioni già prese al momento della conclusione del contratto.

L'azione collettiva, inoltre, è considerata illegale quando non è basata su motivi ragionevoli.

Le forme di sciopero di solidarietà, realizzate per sostenere altri lavoratori, sono considerate ampiamente illegali anche nel caso in cui si tratti di sostenere un'azione collettiva di carattere economico.

Lo sciopero è considerato come ultima risorsa e bisogna rispettare il principio di proporzionalità.

Durante uno sciopero non è possibile sostituire i lavoratori in sciopero con lavoratori di agenzie di lavoro interinale, allo stesso modo nelle imprese interessate da uno sciopero gli uffici per l'impiego non possono collocare soggetti in cerca d'occupazione. I lavoratori,

inoltre, non possono essere “presi in prestito” da altre imprese. Tanto meno si potrà rilasciare un permesso di lavoro a stranieri per sostituire lavoratori in sciopero.

Effetti:

Indipendentemente dal fatto che l’azione sia stata legale o illegale, la partecipazione potrebbe comportare conseguenze legali per il lavoratore in sciopero, sulla base delle disposizioni generali del Codice Civile e Penale, come l’avvio di un procedimento penale (nel caso di sciopero illegale), o il licenziamento, poiché la partecipazione rappresenta in ogni caso una violazione del contratto. Tuttavia se il sindacato ha indetto o ha sostenuto lo sciopero, può imporre, in via di mediazione, una soluzione che proibisca qualsiasi tipo di trattamento negativo e stabilire un reintegro degli scioperanti licenziati.

Nell’amministrazione pubblica non esistono più limiti legali alle azioni collettive, ma nella pratica le restrizioni potrebbero derivare dall’obbligo di fedeltà verso il datore di lavoro.

Controversie di carattere internazionale:

Non è rinvenibile alcun riferimento di tipo legale. I principi generali si applicano anche all’azione intrapresa per esercitare un’influenza su un datore di lavoro straniero o a sostegno di altri lavoratori all’estero.

2. Belgio

Basi giuridiche

In Belgio, il diritto di sciopero non è regolato dalla legge, ma si è consolidato attraverso la giurisprudenza. Nel 1981, la Corte suprema belga ha stabilito che il lavoratore, in caso di sciopero, ha il diritto di non eseguire il proprio lavoro come da contratto. Quindi, partecipare ad uno sciopero non è di per sé un atto illegale. Lo sciopero è riconosciuto come diritto individuale, il che vuol dire che il lavoratore può aderire ad uno sciopero anche se non è indetto dai sindacati.

Il lavoratore in sciopero esercita la propria libertà di associazione e tale azione è perciò considerata una sospensione giustificata del contratto di lavoro.

Il diritto di sciopero è riconosciuto come diritto fondamentale e la legge ne regola le conseguenze.

Definizione:

Non esiste una definizione esatta di sciopero nella legge belga. Esso si definisce quale interruzione temporanea, concertata e normalmente collettiva del lavoro.

La definizione di sciopero contiene alcuni elementi obbligatori:

- l'interruzione del lavoro (di quelle prestazioni che i lavoratori avevano l'obbligo di fornire in virtù della legge o di un contratto di lavoro).
- l'obiettivo di esercitare pressione nei confronti del datore di lavoro o di un terza parte. Non è necessario che lo sciopero sia diretto solamente verso un datore di lavoro. Il contenzioso sindacale che ha originato l'azione può estendersi ad un intero settore o anche alla programmazione economica ed industriale nazionale.

Tipologie di azione collettiva:

In Belgio, sono ammesse tanto le azioni principali quanto le secondarie. Non rientrano in tali fattispecie gli scioperi politici.

- sciopero: riguardante la retribuzione e le condizioni di lavoro in un'impresa, un determinato settore o nel settore privato nel suo insieme
- sciopero di solidarietà
- sciopero politico: diretto contro il Governo del Belgio o di un altro paese e non collegato ad alcuna materia relativa al lavoro è illegale, invece se collegato, legale.
- Picchettaggio: legale nella misura in cui è pacifico e non comporta restrizioni fisiche quali, ad esempio, l'accesso al luogo di lavoro
- Sciopero spontaneo: nel caso di mancato rispetto dell'obbligo di pace (non necessariamente illegale)
- Assemblea sindacale permanente/occupazione: i lavoratori si impossessano dei locali dell'impresa o parte di essi; il che può implicare la parziale o totale continuazione della produzione (illegale)
- tutta la forza lavoro
- una parte della forza lavoro
- sciopero continuo

- sciopero a singhiozzo
- sciopero bianco (illegale)
- rallentamento del lavoro (illegale)

Le ultime due tipologie di sciopero sono illegali in quanto è consentito solo il rifiuto completo della prestazione.

Limitazioni:

Se un contratto collettivo contiene un obbligo di pace, questo deve essere rispettato; nonostante ciò, esso è da ritenersi giuridicamente vincolante solo in una certa misura, nel senso che i sindacati non saranno ritenuti responsabili dei danni arrecati. Questo lo si deve al fatto che i sindacati non posseggono personalità giuridica e pertanto i tribunali non possono emettere sentenze di inadempimento ai loro riguardi. L'obbligo di pace si basa sulla fiducia.

La legge stabilisce che durante l'esercizio del diritto di sciopero è necessario preservare il capitale e le apparecchiature. Devono essere effettuate le prestazioni che garantiscono il mantenimento dei servizi pubblici e i necessari servizi d'urgenza.

La commissione congiunta (composta da rappresentanti dei lavoratori e datori di lavoro) deve stabilire quali forniture e servizi debbano essere garantiti nell'eventualità di uno sciopero o di una serrata e come queste esigenze debbano essere soddisfatte. Nel 1999, le corti hanno stabilito esplicitamente che il diritto di sciopero deve essere bilanciato con altri diritti e gli interessi legittimi della società in generale.

In molti casi la pratica giudiziale limita l'esercizio del diritto di sciopero esprimendosi sul merito dello sciopero stesso e sulle sue implicazioni illegali fino a vietarlo. In questo caso, sono i tribunali normali e non il tribunale del lavoro ad emettere sentenza.

Effetti:

Le sentenze della Corte sostengono che uno sciopero ha il solo effetto di sospendere il contratto di lavoro. Pertanto, la partecipazione ad uno sciopero non costituisce di per sé una violazione del contratto.

I lavoratori in sciopero non hanno diritto a percepire la retribuzione, ma le organizzazioni sindacali possono corrispondere loro sussidi compensativi..

Poiché i sindacati non possiedono personalità giuridica, in linea di principio non sembra possibile rivalersi su di essi per pratiche di sciopero illegale. Ma il lavoratore che prende parte ad uno sciopero illegale può essere ritenuto individualmente colpevole di un reato che potrebbe giustificare il licenziamento e può essere ritenuto responsabile per i danni causati dall'azione.

Controversie di carattere internazionale:

I lavoratori belgi godono di ampie possibilità di intraprendere azioni secondarie internazionali di sciopero, in quanto, in Belgio, le azioni secondarie sono normalmente legali. Perciò esistono poche limitazioni nei confronti dei sindacati che sostengono lavoratori al di fuori dal Belgio.

L'illegalità dell'azione principale non produce effetti sulla legalità dell'azione secondaria.

3. Bulgaria

Base giuridica:

Il diritto di sciopero è garantito dall'art. 50 della Costituzione bulgara: *“I lavoratori ed i dipendenti hanno diritto di scioperare per la difesa dei propri interessi collettivi sociali ed economici. Questo diritto deve essere esercitato in accordo con le condizioni e le procedure stabilite dalla legge”* e disciplinato dalla Legge sulla composizione delle vertenze collettive di lavoro.

Definizione:

Lo sciopero è definito come una controversia tra lavoratori e datori di lavoro riguardante le relazioni di lavoro, la sicurezza sociale ed il tenore di vita. La definizione comprende anche le vertenze relative alla conclusione o all'adempimento di un contratto collettivo.

Il diritto di sciopero non è limitato ai sindacati. Gruppi di lavoratori possono entrare in sciopero.

Tipologie di azione collettiva

- scioperi simbolici
- scioperi dimostrativi
- scioperi di solidarietà
- picchettaggio (se si tratta di persuasione pacifica)
- sciopero politico (illegale)

Limitazioni:

Secondo quanto stabilito dalla Legge sulla composizione delle vertenze di lavoro (ASCLD), il diritto di sciopero è garantito in tutti i settori dell'economia, ma le parti negoziali sono obbligate a concludere un accordo scritto almeno tre giorni prima.

Tale accordo deve prevedere che, durante lo sciopero stesso, i lavoratori e i dipendenti garantiranno le condizioni per lo svolgimento di quelle attività il cui mancato adempimento potrebbe minacciare o causare danni irreparabili a:

- la vita e la salute di persone che hanno necessità urgente di assistenza medica o coloro che si trovano ricoverati in ospedale per cure mediche;
- la produzione, distribuzione e fornitura di gas, elettricità, riscaldamento, aziende di pubblico servizio e di trasporto, trasmissioni televisive e radiofoniche o servizi telefonici;
- la proprietà pubblica o privata o all'ambiente;
- all'ordine pubblico.

Qualora l'accordo non dovesse essere raggiunto, ciascuna delle parti potrebbe richiedere all'Istituto Nazionale per la Conciliazione e l'Arbitrato che la questione venga risolta da un arbitro unico o da una commissione arbitrale.

Devono essere esaurite tutte le possibilità di negoziazione, prima di entrare in sciopero, in quanto questo è l'ultima risorsa. Affinché uno sciopero sia legale devono essere rispettate

numerose condizioni. Deve avere luogo un referendum sull'azione, per la validità del quale è richiesta la maggioranza semplice dei lavoratori dell'impresa. Deve essere fornito un preavviso scritto al datore di lavoro almeno sette giorni prima, sebbene questa norma non si applichi nel caso di sciopero dimostrativo. Durante l'astensione dal lavoro gli scioperanti devono rimanere nel posto di lavoro. Almeno tre giorni prima dell'inizio dello sciopero, le parti devono concludere un accordo scritto sui servizi essenziali che devono essere garantiti.

In Bulgaria gli impiegati pubblici hanno il diritto di praticare solo scioperi simbolici.

Effetti

I lavoratori in sciopero non percepiscono la retribuzione ma sono coperti dalla previdenza sociale. Essi sono protetti dal licenziamento.

4. Cipro

Base giuridica:

Il diritto di sciopero a Cipro è garantito dall'Articolo 27 della Costituzione.

1.) Il diritto di sciopero è riconosciuto e il suo esercizio può essere regolato dalla legge solamente per ragioni di salvaguardia della sicurezza della Repubblica, o dell'ordine costituzionale o di ordine pubblico, per la sicurezza pubblica, per il mantenimento delle forniture e i servizi essenziali alla vita degli abitanti o per la protezione dei diritti e delle libertà garantiti a tutte le persone dalla Costituzione.

2.) I componenti delle forze armate, della polizia e della gendarmeria non hanno diritto di sciopero. La legge può estendere tale divieto ai dipendenti dei servizi pubblici.

Le leggi che disciplinano il diritto di sciopero sono ammissibili solamente nel rispetto dei ristretti limiti consentiti dalla Costituzione.

Tipologie di azione collettiva:

- sciopero indefinito
- sciopero dimostrativo
- sciopero di ventiquattro ore
- sospensione del lavoro per alcune ore
- sciopero bianco
- sciopero di solidarietà

Limitazioni:

Se la controversia riguarda il rinnovo del contratto collettivo deve essere rispettato un periodo di preavviso di dieci giorni. Non è richiesto alcun preavviso nel caso, invece, si tratti della violazione di un contratto in vigenza.

Effetti:

Un lavoratore non può essere punito per aver partecipato ad uno sciopero.

5. Croazia

Basi giuridiche

Il diritto di sciopero è garantito dalla Costituzione croata e regolato dalla Legge sul lavoro e da altre leggi speciali.

Definizione:

I sindacati o le loro confederazioni hanno diritto di proclamare uno sciopero per proteggere e far valere gli interessi economici e sociali dei propri membri, o nel caso di mancato pagamento delle retribuzioni (se i salari non sono stati pagati entro trenta giorni dalla data stabilita).

Uno sciopero può essere indetto anche al momento della firma o dell'applicazione di un contratto collettivo.

Tipologie di azione collettiva:

Sciopero di solidarietà: può essere organizzato e ne deve essere notificato al datore di lavoro il luogo di svolgimento. Può, quindi, iniziare senza che ci sia una mediazione.

Limitazioni:

Lo sciopero deve essere annunciato per iscritto, specificando la ragione, il luogo, il giorno e l'ora d'inizio. Perché lo sciopero sia possibile, è necessario applicare le procedure di conciliazione.

Le regole che determinano il mantenimento della produzione e delle attività essenziali che non possono essere interrotte durante uno sciopero o una serrata, sono definite ed adottate su proposta del datore di lavoro, insieme al sindacato.

Il diritto di sciopero è limitato, da alcune leggi speciali basate sulla Costituzione, nelle forze armate, nella polizia, nel settore della sanità, nelle ferrovie croate, nelle poste e telecomunicazioni.

Effetti:

La partecipazione ad uno sciopero non costituisce una violazione del contratto di lavoro. I lavoratori sono tutelati contro le discriminazioni derivanti dall'aver organizzato uno sciopero o avervi partecipato, a condizione che esso sia conforme alla legge, ai contratti collettivi ed alle disposizioni sindacali.

I dipendenti possono essere licenziati a causa di uno sciopero nel caso in cui esso risulti illegale o se il lavoratore, durante lo sciopero, ha violato gravemente il contratto di lavoro. Un dipendente non può essere in alcun modo costretto a partecipare ad un'azione collettiva. Gli stipendi potrebbero essere ridotti per il periodo in cui si è scioperato.

6. Danimarca

Il mercato del lavoro danese è regolato dagli accordi tra le parti sociali. Di conseguenza, il diritto di intraprendere azioni collettive è di importanza fondamentale, in quanto strumento per la conclusione di un contratto collettivo.

Base giuridica:

La libertà sindacale e di riunione pacifica sono garantite dagli articoli 78 e 79 della Costituzione. Le regole sulle vertenze di lavoro sono stabilite da contratti collettivi vincolanti e non dalla normativa nazionale, in linea con la tradizione volontaristica delle relazioni industriali in Danimarca. In altre parole, lo stato si astiene dal regolare questa materia, lasciando il compito alle parti sociali.

Le maggiori organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei sindacati hanno definito i principi che disciplinano la legalità dei contratti collettivi. Le prime stesure risalgono al 1908 e da allora non ci sono stati molti cambiamenti (l'accordo principale è tra LO e DA).

Le regole, tuttavia, sono state stabilite sulla base di una lunga tradizione di casistica giurisprudenziale dei tribunali del lavoro danesi.

Le due leggi che, in un senso ampio, regolano il diritto di intraprendere azioni collettive, sono le stesse che riguardano le controversie in materia di lavoro (la Legge sul tribunale del lavoro e la Legge sulla composizione delle controversie di lavoro).

Definizione:

Lo sciopero si verifica quando un gruppo di lavoratori smette di lavorare o rifiuta di iniziare a lavorare. Un'ulteriore condizione è che il gruppo di lavoratori condivide uno scopo comune (non è rilevante di che tipo) per interrompere il lavoro. Lo scopo è generalmente relativo a questioni economiche, ma può anche riguardare questioni politiche.

Una caratteristica piuttosto specifica della Danimarca è che, se i lavoratori aderiscono ad un obiettivo comune quando danno al datore di lavoro avviso d'interruzione dell'attività lavorativa, questo è considerato un'azione collettiva.

Tipologie di azione collettiva:

- sciopero ad oltranza
- ostruzionismo
- boicottaggio
- sciopero bianco (illegale)
- rallentamento del lavoro (illegale)
- sciopero a singhiozzo (illegale)
- interruzioni ad intermittenza
- blacking
- picchettaggio (solamente se si tratta di pressione morale)
- sciopero politico (illegale nel periodo di vigenza di un contratto collettivo, ma la giurisprudenza ha considerato legale quelli brevi per “causa ragionevole”)
- lo sciopero di solidarietà - come viene chiamato in Danimarca - picchettaggio secondario:
- un sindacato o altre organizzazioni affiliate alla stessa organizzazione centrale sostengono il conflitto principale esortando i propri membri a scioperare o ad astenersi dall'eseguire qualsiasi tipo di lavoro riguardante l'azienda in questione. Alle seguenti condizioni:
 - l'avvio di una vertenza principale legittima
 - un interesse condiviso tra i sindacati

- condizioni appropriate per influenzare la vertenza principale
- proporzionalità.

Limitazioni:

Deve essere rispettato l'obbligo di pace di un contratto collettivo, come sancito nell'Accordo Generale. La sua violazione è sanzionata con un'ammenda. Lo sciopero dovrebbe pertanto essere limitato a situazioni in cui viene richiesto un nuovo contratto collettivo. È comunque legittimo intraprendere un'azione collettiva per l'ottenimento di un contratto collettivo in un'area che è già disciplinata da un altro contratto collettivo.

Si può affermare che affinché l'azione collettiva sia considerata legale, è necessario che siano rispettati alcuni criteri, come per esempio:

- deve essere dimostrato che tutte le possibilità di conciliazione siano risultate inefficaci
- le parti che proclamano l'azione collettiva devono avere un interesse legittimo e ragionevole per rivendicare un contratto collettivo
- l'azione deve avere un obiettivo legittimo
- quando un'azione viene intrapresa devono essere osservate determinate procedure.

Il principale contratto collettivo stabilisce che gli scioperi devono essere approvati dal 75% dei votanti nel corso di una riunione dell'organizzazione che ha indetto lo sciopero. Stabilisce inoltre che deve essere fornito un primo preavviso 14 giorni prima dell'inizio dell'azione collettiva e un secondo 7 giorni prima.

Effetti:

La Danimarca è uno dei pochi paesi in cui la partecipazione ad uno sciopero legale causa l'interruzione del rapporto di lavoro. Per tutelare i lavoratori da questa conseguenza, gli accordi siglati tra i sindacati e le associazioni datoriali relativi alla cessazione di uno sciopero includono il più delle volte una clausola che determina che gli scioperanti devono riprendere il proprio lavoro.

Se lo sciopero è stato appoggiato dal sindacato, gli scioperanti ricevono una remunerazione dai fondi per lo sciopero messi a disposizione dal sindacato.

Controversie di carattere internazionale:

Gli scioperi secondari e le altre forme di azione collettiva sono considerati *prima facie* illegali se attuati per sostenere vertenze fuori della Danimarca. Affinché questo tipo di azione possa essere considerato legale, deve essere dimostrato che l'azione danese non viola l'obbligo di pace contenuto nell'accordo collettivo principale danese, e che l'azione principale che si svolge all'estero è legale in base alla normativa vigente nel paese in questione.

L'azione secondaria internazionale – nonostante l'obbligo di pace – è consentita, benché in misura estremamente limitata a condizione che:

- l'azione principale sia legale
- abbia effettivamente luogo
- esistano interessi comuni sufficienti

Lo status di legalità o meno dell'azione principale deve essere giudicato o secondo la legislazione del paese in cui avviene l'azione, oppure, se la legge straniera confligge con i principi fondamentali del diritto del lavoro danese, o se è impossibile o estremamente difficile chiarire i contenuti del diritto del lavoro del paese straniero, secondo i dettami del diritto del lavoro collettivo danese.

7. Estonia

Base giuridica:

La Costituzione all'art. 29:

I datori di lavoro ed i lavoratori possono aderire liberamente a sindacati e associazioni. I sindacati e le associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro possono usare qualsiasi mezzo non proibito dalla legge per salvaguardare i propri diritti e interessi legittimi. Le condizioni e le procedure per l'esercizio del diritto di sciopero devono essere stabilite dalla legge.

e la Legge sulla composizione delle controversie collettive di lavoro (5 maggio 1993 emendato).

Definizione:

L'Articolo § 2 (2) della legge sopraccitata, definisce lo sciopero come un'interruzione del lavoro per iniziativa dei lavoratori o di un sindacato o federazione di lavoratori, allo scopo di ottenere concessioni da parte di un datore di lavoro, di un'associazione o federazione di datori di lavoro, in relazione a delle richieste legittime in materia di lavoro.

Tipologie di azione collettiva:

- (principale) sciopero
- sciopero di solidarietà (limitato a 3 giorni)
- sciopero dimostrativo (limitato ad un'ora di lavoro)

Gli scioperi di solidarietà sono consentiti a sostegno dei lavoratori impegnati in uno sciopero (art. 18(2)). Ci si interroga se sia possibile o meno organizzare uno sciopero di solidarietà a sostegno di lavoratori esteri.

Limitazioni:

Gli scioperi sono concordati da assemblee generali di lavoratori, da sindacati o federazioni di lavoratori.

Lo sciopero deve essere notificato in forma scritta almeno due settimane prima del suo inizio alla controparte, ad un conciliatore e al governo locale. La comunicazione deve precisare la ragione dello sciopero, l'ora di inizio e lo scopo. Il preavviso può essere ridotto a tre giorni nel caso di scioperi di solidarietà.

Gli scioperi per i quali non vengono esperite le procedure di negoziazione e conciliazione sono considerati illegali (art. 22), così come gli scioperi che hanno lo scopo di pregiudicare le attività dei tribunali (art. 22 (1)). Gli scioperi annunciati o indetti in violazione delle procedure stabilite dalla legge, o a sostegno di rivendicazioni relative a materie non regolate dal diritto del lavoro o dai contratti collettivi, sono anch'essi illegali (art. 22 (3)). Nel caso di sciopero dimostrativo non è richiesta una previa consultazione con il conciliatore. Deve essere fornito un preavviso di tre giorni e l'azione è limitata ad un'ora.

Gli scioperi sono proibiti nelle agenzie governative e negli altri organismi statali, nel governo locale, nelle forze armate, nei tribunali, nei vigili del fuoco e nei servizi di soccorso (art. 21). I dipendenti pubblici non hanno diritto di sciopero. In questi settori le controversie collettive devono essere risolte attraverso la mediazione, la conciliazione o nei tribunali.

Il Governo redige una lista d'impresе ed agenzie che soddisfano le esigenze primarie della popolazione. Durante uno sciopero, devono essere garantiti i servizi essenziali o la produzione in questi settori e le parti devono accordarsi a tal fine. In caso di mancato accordo, il conciliatore pubblico potrà adottare una decisione vincolante.

Lo sciopero può essere posticipato una sola volta dal governo per un mese, su proposta del conciliatore pubblico, per due settimane dal Consiglio comunale o provinciale, su proposta di un conciliatore locale.

Il Governo ha il diritto di sospendere uno sciopero in caso di catastrofe o disastri naturali, allo scopo di prevenire la diffusione di malattie infettive o anche in caso di stato d'emergenza (art. 19 (2)).

Effetti:

La partecipazione ad uno sciopero legale non è considerata una violazione del contratto. I lavoratori in sciopero non percepiscono la retribuzione.

8. Finlandia

Base giuridica:

Il diritto di intraprendere un'azione collettiva non è determinato espressamente dalla legge finlandese. Tuttavia, la libertà di associazione è sancita nella Costituzione e tale libertà comprende anche il diritto di prendere parte alle attività di un'associazione. Questo diritto comporta a sua volta, secondo prassi consolidata e dottrina prevalente, il diritto di contrattazione collettiva e di intraprendere un'azione collettiva.

Gli scioperi e le serrate sono regolati dalla Legge sui contratti collettivi e dalla Legge sulla composizione delle controversie in materia di lavoro che include gli aspetti concernenti la notifica e il rinvio dell'interruzione della prestazione lavorativa.

Definizione:

Lo sciopero è definito come un'azione che comporta una cessazione totale del lavoro di tutti o parte dei lavoratori.

Tipologie di azione collettiva:

L'azione principale e secondaria da parte dei lavoratori è permessa per un'ampia varietà di ragioni e in un'ampia varietà di forme, come per esempio:

- sit-in
- sciopero dello straordinario
- sciopero bianco
- rallentamento del lavoro
- ostruzionismo
- assemblea sindacale permanente
- sciopero politico
- sciopero di solidarietà

Quando si intraprende un'azione di supporto, è irrilevante che la parte sia o meno vincolata da un contratto collettivo valido e che l'obbligo di pace sia rispettato. Questo è dovuto al fatto che l'azione secondaria dei lavoratori non costituisce un'azione rivolta contro il proprio contratto collettivo o contro la Legge sui contratti collettivi del 1946.

L'azione secondaria è comunque legale solamente se lo è l'azione principale.

Limitazioni:

Tutti i contratti collettivi comprendono l'obbligo di pace ma quest'ultimo non si applica alle azioni collettive intraprese su questioni che non riguardano il contratto collettivo. L'obbligo di pace, inoltre, non si applica ai datori di lavoro che ricadono nel campo di applicazione di un contratto collettivo che è stato loro esteso, ma che non lo hanno firmato.

Gli scioperi a sostegno di altri gruppi di lavoratori non sono considerati come una violazione della tregua sindacale in quanto l'azione non ha lo scopo di influire sul contratto collettivo dei lavoratori solidali. Dicasi lo stesso nel caso di interruzioni a sostegno di fini politici.

Tutti coloro che hanno intenzione di intraprendere uno sciopero devono darne notifica scritta alla controparte e all'ufficio dei Funzionari Nazionali di Conciliazione – dichiarandone le ragioni, l'ora d'inizio e la portata – almeno 14 giorni prima dell'inizio. Nel caso in cui l'interesse generale essenziale sia minacciato e si ritenga necessario un tempo supplementare per la mediazione, il Ministero del lavoro può posticipare di 14 giorni lo sciopero proclamato. Questa risulta essere l'unica protezione legale dei servizi minimi essenziali nel caso di un'azione collettiva. Le azioni di solidarietà e gli scioperi avviati come parte di una manifestazione politica non sono soggetti a questi obblighi. Tuttavia, secondo l'Accordo Centrale del 1993 (tra EK e SAK-STTK-AKAVA), e l'Accordo Centrale del 1997 (tra SAK e EK) e l'Accordo Centrale del 2002 (tra il STTK e EK), sia gli scioperi di solidarietà, sia quelli politici devono essere preceduti da un preavviso di 4 giorni.

Effetti:

Un'azione collettiva legittima è un'azione che viola alcune norme precostituite. In Finlandia le organizzazioni hanno la responsabilità principale per la pace sociale.

Lo sciopero non è mai una valida motivazione per il licenziamento, a condizione che le disposizioni delle due Leggi sopraccitate siano state rispettate o che lo sciopero sia stato indetto da un sindacato.

Teoricamente, i lavoratori che prendono parte ad uno sciopero selvaggio illegale potrebbero essere licenziati o citati per danni. I sindacati possono essere multati e costretti a pagare un risarcimento qualora sostengano un'azione illegale o non riescano a prevenirla.

9. Francia

Base giuridica:

Il diritto fondamentale di sciopero è garantito dalla Costituzione francese. Solamente il diritto di sciopero nel pubblico impiego è regolato dalla legge (Legge del 13 luglio 1963). Nel settore privato, invece, questo diritto è stato delineato dalla casistica giurisprudenziale.

Definizione:

Non esiste alcuna definizione legislativa. Gli autori generalmente propongono la seguente definizione: un blocco concertato del lavoro per fini occupazionali o professionali.

Nel luglio 1986 la Corte Suprema ha determinato che uno sciopero a sostegno di istanze “non ragionevoli” o “eccessive” che un datore di lavoro non possa ragionevolmente pensare di poter soddisfare, può costituire uno sciopero illegale.

La nozione di sciopero “selvaggio” non è presente nel sistema francese, poiché il diritto di sciopero è considerato un diritto individuale e non un diritto sindacale.

Tipologie di azione collettiva:

- rallentamento del lavoro o sciopero bianco (illegale)
- sciopero ripetuto o a singhiozzo, di breve durata
- sit-in o occupazione (illegale)
- sciopero a scacchiera
- sciopero di solidarietà (il più delle volte illegale, eccetto che nel caso abbia luogo all'interno della stessa impresa o gruppo)
- politico (illegale)
- picchettaggio (illegale)
- serrata (illegale)

Limitazioni:

L'obiettivo dello sciopero deve essere legale. Il problema dell'abuso è stato sollevato in due principali circostanze, ovvero nel caso di scioperi politici o di solidarietà. Poiché lo scopo degli scioperi politici non attiene ad un aumento retributivo o al miglioramento delle condizioni di lavoro, la giurisprudenza ha determinato che questa fattispecie difetta del carattere di un atto a sostegno di richieste professionali o lavorative, ma rappresenta una critica nei confronti della politica governativa. Questo è considerato un abuso del diritto di sciopero e un grave reato da parte degli scioperanti. Tuttavia gli scioperi contro lo stato sono giustificati qualora esso sia il datore di lavoro.

Per molto tempo sono state considerate un abuso al diritto di sciopero le azioni collettive organizzate nel settore privato per protesta contro, ad esempio, una certa politica sociale o economica, mentre sono ora giustificati.

Gli scioperi di solidarietà per ragioni politiche costituiscono automaticamente un caso di abuso.

L'obbligo di pace non esiste in Francia. Poiché il diritto di sciopero è garantito dalla Costituzione, nessun contratto collettivo può limitarlo.

In Francia l'assunzione di lavoratori in sostituzione degli scioperanti è soggetta a sanzioni penali. Oltretutto, la legge proibisce di assumere lavoratori a tempo determinato o con contratti interinali per sostituire i lavoratori in sciopero. È possibile, tuttavia, assegnare altri dipendenti alle mansioni di un lavoratore in sciopero, o richiedere loro lavoro straordinario o subappaltare manodopera.

Nel settore pubblico il diritto di sciopero è limitato da norme specifiche:

- solamente i sindacati rappresentativi possono indire uno sciopero
- deve essere dato un preavviso di 5 giorni
- sono proibiti gli scioperi a scacchiera.

Se giustificato, il Governo può richiedere che in alcuni settori pubblici sia fornito un "livello minimo di servizi".

In alcuni settori "sensibili" i dipendenti pubblici non hanno il diritto di scioperare. Questi comprendono i prefetti, i giudici, le forze armate, le guardie carcerarie, la polizia ecc..

Effetti:

Durante uno sciopero i contratti di lavoro sono sospesi. Lo sciopero può essere considerato come una violazione del contratto solo nel caso in cui il lavoratore sia ritenuto colpevole di cattiva condotta.

Controversie di carattere internazionale:

Le disposizioni legali relative agli scioperi secondari non stabiliscono limiti geografici. Uno sciopero di solidarietà dei lavoratori francesi a sostegno di lavoratori stranieri può essere legale – proprio come l'azione di solidarietà all'interno della Francia – se i lavoratori sono assunti della stessa società o gruppo. L'azione principale all'estero deve essere legale e deve riguardare questioni professionali o occupazionali. È altamente probabile che sia invece considerata illegale un'azione secondaria a sostegno di un gruppo di lavoratori all'estero con i quali non esiste alcun tipo di collegamento.

10. Germania

Basi giuridiche:

La libertà di sciopero non è menzionata esplicitamente nella costituzione tedesca ma, deriva dal diritto di libertà di associazione in essa sancito (art. 9 III). In Germania le norme riguardanti le vertenze di lavoro sono quasi interamente basate sulla casistica giurisprudenziale, relativa a determinare se una particolare vertenza sindacale è legale o meno.

Definizione:

Uno sciopero è definito come un blocco del lavoro pianificato e svolto congiuntamente da un numero considerevole di lavoratori di un'industria o di uno stabilimento, con l'obiettivo di raggiungere un'intesa su una vertenza di lavoro collettiva. Lo sciopero, inoltre, deve essere legato ad un contratto collettivo e deve essere indetto da un sindacato.

Tipologie di azione collettiva:

- sciopero ad oltranza
- lo sciopero è concentrato o parziale, solo se partecipano alcuni gruppi di uno stabilimento o di un settore
- rallentamento del lavoro o sciopero bianco
- sciopero dimostrativo
- picchettaggio (se non c'è violenza fisica)
- sciopero politico (illegale)
- sciopero selvaggio (illegale)
- azione secondaria

Bisogna specificare che l'azione secondaria è, generalmente parlando, illegale, così come gli scioperi politici. Affinché un'azione secondaria possa essere considerata legale devono essere rispettate le seguenti condizioni:

- non deve avere come obiettivo la promozione degli interessi propri degli aderenti
- deve interessare una delle parti della vertenza principale
- deve essere necessaria, giusta e ragionevole in rapporto all'obiettivo
- l'azione principale non deve essere illegale.

Altre condizioni che determinano la legalità di un'azione secondaria sono:

- il datore di lavoro della vertenza secondaria non è rimasto neutrale rispetto alla vertenza principale o
- i datori di lavoro delle vertenze principali e secondarie costituiscano un'entità economica (per es. in una società, o una strettissima collaborazione con i subappaltatori)

Ciò si spiega in quanto il datore di lavoro di una controversia secondaria deve avere la possibilità di influenzare quello della controversia principale.

Restrizioni:

Il Tribunale federale del lavoro ha stabilito a quali condizioni uno sciopero può essere considerato “generalmente accettabile”:

- un’azione collettiva può essere intrapresa solo tra due parti che hanno la capacità di concludere un contratto collettivo – vale a dire i sindacati.
- l’obiettivo dell’azione collettiva deve essere quello di garantire o migliorare le condizioni lavorative attraverso un contratto collettivo negoziato.
- deve essere rispettato l’obbligo di pace
- l’azione collettiva non deve violare le regole fondamentali del diritto del lavoro
- l’azione collettiva deve soddisfare il principio della *ultima ratio*
- l’azione collettiva deve osservare i principi del *fair play*.

Il diritto di sciopero o di serrata è limitato dal vincolo contrattuale di mantenere l’obbligo di pace. L’azione collettiva è vietata se interessa questioni che sono disciplinate da un contratto in vigenza. L’oggetto dell’azione può riguardare le questioni non contemplate nell’accordo o concernenti le disposizioni prese collettivamente, ma scadute.

Sulla base del principio dell’*ultima ratio*, devono essere state esperite tutte le possibili forme di negoziazione pacifica per risolvere la controversia, se così era stato stabilito nel contratto collettivo. Le controversie in materia di lavoro che contravvengono a tale principio sono normalmente considerate illegali, ad eccezione degli scioperi dimostrativi brevi e specifici, mirati ad influenzare il risultato delle negoziazioni.

I datori di lavoro possono utilizzare lavoratori nelle mansioni dei dipendenti in sciopero solamente se essi eseguono volontariamente il lavoro svolto normalmente dagli scioperanti (i *crumiri*).

I dipendenti pubblici tedeschi non hanno diritto di scioperare.

Effetti:

Il contratto di lavoro è sospeso durante lo sciopero. I lavoratori non percepiscono la retribuzione, ma i sindacati di norma costituiscono fondi per pagamenti compensativi per gli scioperanti. I lavoratori che non prendono parte allo sciopero e continuano a lavorare, continuano a ricevere lo stipendio, tuttavia smettono di essere pagati se, a causa dello sciopero, diventa per loro impossibile lavorare.

I sindacati sono responsabili nei casi di sciopero illegale e devono pagare dei danni.

Controversie di carattere internazionale:

Poiché in Germania un’azione secondaria è considerata legale a condizioni molto limitate, l’azione secondaria di lavoratori tedeschi a sostegno di lavoratori all’estero potrebbe apparire illegale per gli stessi presupposti.

11. Grecia

Base giuridica:

In Grecia le azioni collettive principali e secondarie sono entrambe regolate dalla Costituzione, dal Codice Civile, dalla Legge n. 1264 del 1982 e dalla casistica giurisprudenziale.

Art. 23 della Costituzione:

2. Lo sciopero è un diritto. Esso è esercitato dalle associazioni sindacali legalmente costituite, in vista della difesa e del miglioramento degli interessi economici e professionali dei lavoratori in generale. Lo sciopero in qualsiasi forma è proibito ai magistrati e agli agenti dei corpi di sicurezza. La legge può imporre delle restrizioni al diritto di sciopero dei dipendenti pubblici, degli impiegati delle collettività locali e delle persone giuridiche di diritto pubblico, come pure del personale delle imprese pubbliche o di utilità pubblica il cui funzionamento abbia un'importanza vitale per la soddisfazione dei bisogni essenziali della società. Tali restrizioni non possono giungere alla soppressione del diritto di sciopero od all'impedimento del suo esercizio legale.

Definizione:

Si intende per azione collettiva un rifiuto collettivo di lavorare, allo scopo di esercitare pressione sul datore di lavoro per “la tutela e la promozione degli interessi generali lavorativi ed economici dei lavoratori”.

Tipologie di azioni collettive:

Non viene operata dal diritto alcuna reale distinzione tra azione principale e secondaria.

- generale
- blocchi parziali
- rallentamento del lavoro
- sciopero bianco
- sciopero di solidarietà
- sciopero selvaggio (illegale)
- sciopero meramente politico (illegale)

Restrizioni:

Uno sciopero legale deve essere indetto da un sindacato riconosciuto. Gli scioperi individuali o proclamati da gruppi non organizzati di lavoratori sono pertanto illegali.

L'obbligo di pace deve essere rispettato finché è in vigore un contratto collettivo, ma solamente per quanto riguarda le questioni stabilite dal contratto.

Le decisioni di intraprendere uno sciopero devono essere adottate dall'assemblea generale del sindacato. È tuttavia sufficiente una decisione del comitato esecutivo del sindacato qualora si tratti di brevi interruzioni di alcune ore, che comunque non possono ripetersi più di una volta la settimana.

Deve essere fornito un preavviso di 24 ore al datore di lavoro, prima dell'inizio dell'azione, per concedere la possibilità immediata di una negoziazione.

Quando il sindacato indice uno sciopero, deve mettere a disposizione uno staff minimo necessario per la protezione delle installazioni e la prevenzione di danni o incidenti.

Il diritto di sciopero è soggetto a limitazioni nel settore pubblico, per i dipendenti delle agenzie di governo locale e delle agenzie pubbliche, e per alcune imprese di "interesse pubblico" essenziali alla società nel suo complesso. Lo sciopero è proibito per i dipendenti della magistratura, dei servizi di pubblica sicurezza e della polizia.

Nelle prime due settimane di gennaio di ogni anno, devono essere pubblicate le liste delle imprese, dove si stabilisce, per l'anno in corso, quali lavoratori rimarranno in servizio in caso di sciopero (decisione del 1987 della Corte Suprema). Qualora questa lista non venga pubblicata, o se i lavoratori presenti nelle liste partecipano comunque allo sciopero, l'azione collettiva viene considerata illegale.

Un datore di lavoro non può assumere nuovi dipendenti per sostituire il personale che prende parte ad uno sciopero legittimo.

Effetti:

I sindacalisti che votano a favore di uno sciopero illegale, contrario alle regole, non sono tutelati.

Il contratto di lavoro di un partecipante allo sciopero non indetto da un sindacato legalmente costituito è automaticamente risolto senza costo alcuno per il datore di lavoro.

Se uno sciopero viene dichiarato da un tribunale "un abuso all'esercizio dei diritti sindacali", e pertanto illegale, qualsiasi lavoratore che in ogni caso prosegua l'azione, può essere licenziato.

I dipendenti pubblici in sciopero sono a rischio di licenziamento.

Controversie di carattere internazionale:

La Legge n. 1264 del 1982 consente solidarietà o un'azione solidale a sostegno di lavoratori esteri, da parte dei lavoratori greci appartenenti ad un sindacato, sulla base delle seguenti condizioni:

- che i due gruppi di lavoratori siano assunti entrambi da aziende controllate dalla stessa impresa multinazionale.
- che il risultato della vertenza in corso all'estero abbia dirette conseguenze sugli interessi dei lavoratori greci coinvolti.
- che l'azione di solidarietà in Grecia sia previamente autorizzata dalla confederazione del lavoro nazionale alla quale sono affiliati i lavoratori greci, attraverso la propria organizzazione sindacale.

12. Irlanda

Non esiste un diritto esplicito di intraprendere azioni collettive. Al fine di comprendere il sistema irlandese, è necessario tenere presente che i sindacati e gli aderenti coinvolti in azioni collettive non agiscono in conformità con la legge. Tuttavia, in alcune circostanze determinate, essi godono dell'immunità per le proprie azioni.

Base giuridica:

La base giuridica risulta da un'insieme di leggi (Legge sulle relazioni industriali del 1990), accordi collettivi e sentenze giurisprudenziali.

Definizione:

Azione collettiva (definita dalla Legge sulle relazioni industriali del 1990, Sezione 8) è *“ogni azione volta ad influenzare, o che potenzialmente può influenzare, i termini o le condizioni di un contratto, siano essi espressi o impliciti, e che è intrapresa da un numero qualsiasi di lavoratori o strutture di rappresentanza al fine di convincere il proprio datore di lavoro ad accettare o meno determinate condizioni o termini riguardanti la situazione occupazionale.”*

Si intende per sciopero *“una sospensione del lavoro da parte di qualsiasi numero di lavoratori o di organi di rappresentanza o un rifiuto concordato oppure un rifiuto sulla base di una intesa comune di un qualsiasi numero di lavoratori di continuare il lavoro per il datore di lavoro quale strumento di convincimento del proprio datore di lavoro ad accettare determinate condizioni o termini oppure riguardanti la situazione occupazionale.”*

Tipologie di azione collettiva:

- Rallentamento del lavoro
- Sciopero bianco
- Sciopero dello straordinario
- Occupazione
- Boicottaggio dei macchinari
- Sit-in
- Sciopero politico
- Picchettaggio (se pacifico)

Tutte queste tipologie di sciopero sono potenzialmente illegali. La legge garantisce l'immunità ai sindacati autorizzati e ai lavoratori da procedimenti penali o per responsabilità civile allorché un'azione collettiva sia intrapresa nell'ambito o nello svilupparsi di un conflitto sindacale e laddove le procedure siano state rispettate.

Nel 1994 l'Alta Corte ha stabilito la legalità degli scioperi di secondo livello. Nel caso della Nolan Transport (Oaklands) Ltd contro Hallgan, la Corte ha confermato che il disposto della Legge del 1990 consente ai lavoratori di scioperare per sostenere altri lavoratori coinvolti in un contenzioso. In conformità, secondo il parere della Corte, con la definizione di “sciopero” e di “azione collettiva” contenuta nella legge.

Il picchettaggio di secondo livello – ovvero picchettare la sede di un datore di lavoro che non è direttamente coinvolto nella controversia – è legale solo se i manifestanti hanno ragioni fondate per credere che il datore di lavoro di cui si picchetta la sede abbia appoggiato o stia appoggiando direttamente il loro datore di lavoro al fine di indebolire lo sciopero o l'azione collettiva.

Limitazioni:

Le immunità sopra descritte si applicano solo limitatamente a “i sindacati che attualmente detengono le licenze di negoziare secondo quanto previsto dalla Legge sul sindacato del 1941 e i membri e funzionari di tali sindacati.”

Tutti i sindacati devono indire un referendum a voto segreto prima di organizzare, partecipare, sanzionare o sostenere uno sciopero. I sindacati che non indicano tale referendum perderanno l'autorizzazione a negoziare.

Il datore di lavoro deve essere informato almeno una settimana prima dell'inizio dello sciopero.

Qualora si desideri ottenere il sostegno di altri sindacati ad un'azione di sciopero, il sindacato deve consultarsi con tali organizzazioni e incontrarsi con loro e con la Commissione per le Relazioni Industriali dell'ICTU (*Irish Congress of Trade Unions* - Congresso dei sindacati irlandese). Se la Commissione ritiene che lo sciopero ad oltranza è giustificato e conforme alla politica del Congresso, viene dato il permesso per l'uso dei picchettaggi ad oltranza del Congresso.

Effetti:

A prima vista qualsiasi sciopero costituisce una violazione del contratto di lavoro, che a termine di legge può potenzialmente condurre al licenziamento del lavoratore.

Il licenziamento individuale dovuto alla partecipazione ad uno sciopero è considerato illegittimo se uno o più degli altri lavoratori che avevano preso parte all'azione non sono stati licenziati o, ove lo siano stati, siano poi stati reintegrati.

Considerando che la partecipazione ad uno sciopero non interrompe la continuità del rapporto di lavoro, ma il tempo che il lavoratore trascorre in sciopero non viene calcolato ai fini della retribuzione. .

I lavoratori impiegati presso l'autorità comunale, nel settore del gas, delle acque e dell'elettricità sono punibili per legge se la violazione del loro contratto di lavoro arreca danno alla vita umana o causa gravi danni fisici.

Il datore di lavoro può ottenere un'ingiunzione contro il sindacato laddove lo sciopero è considerato illegale.

Controversie di carattere internazionale:

I limiti di carattere generale si applicano in egual misura al contenzioso di natura internazionale e a quello nazionale.

13. Islanda

Base giuridica:

La Costituzione dell'Islanda contiene questo diritto fondamentale. Il diritto dei sindacati di indire uno sciopero deriva dalla Legge n. 80 del 1938, che disciplina altresì le regole procedurali che devono essere applicate perché lo sciopero possa essere considerato legale.

Definizione:

La Legge sui sindacati e le controversie sindacali n. 80 del 1938 prevede che i sindacati possano intraprendere azioni collettive al fine di avanzare le proprie rivendicazioni nell'ambito di conflitti collettivi e per proteggere i propri diritti, nei termini e secondo i limiti stabiliti dalla legge.

La legge utilizza il termine generico "interruzione del lavoro" che si applica sia agli scioperi sindacali sia alle serrate dei datori di lavoro.

Tipologie di azione collettiva:

Un sindacato può indire uno sciopero per sostenere un altro sindacato (sciopero di solidarietà) solo se lo sciopero principale è legale.

Si applicano le stesse condizioni sia ai conflitti internazionali che a quelli di carattere prettamente nazionale.

Limitazioni:

Secondo l'art. 17 della Legge n. 80 del 1938, non è consentito scioperare successivamente alla firma del contratto collettivo. I sindacati firmatari si astengono dall'esercitare il diritto di sciopero fin tanto che le misure previste dal contratto collettivo sono rispettate nella loro interezza. Il sindacato dunque, in condizioni normali, utilizza gli scioperi come uno strumento per negoziare solo quando si rinnova un contratto collettivo o se ne negozia uno nuovo.

Deve essere dimostrato che i tentativi di conciliazione da parte di un Mediatore Pubblico sono risultati inefficaci.

La decisione di indire uno sciopero deve essere presa tramite un referendum a voto segreto con la partecipazione di almeno il 20% dei votanti e/o sulla lista degli iscritti e la proposta deve essere approvata dalla maggioranza dei voti espressi. La proposta di sciopero deve specificare chiaramente quali obiettivi si prefigge di raggiungere e la data di inizio. Per indire uno sciopero, si può ricorrere anche al voto segreto per corrispondenza. In tal caso il risultato è ritenuto valido a prescindere dal tasso di partecipazione. Se lo sciopero riguarda solo un gruppo specifico di membri del sindacato o di lavoratori in un determinato luogo di lavoro, la decisione di scioperare deve essere adottata da coloro che ne sono interessati.

La decisione formale di ogni azione collettiva deve essere spedita al Mediatore Pubblico e alla controparte entro 7 giorni dall'inizio.

I sindacati devono definire delle esenzioni specifiche per gli scioperi indetti nei servizi essenziali, quali la polizia, i vigili del fuoco, le operazioni di emergenza ospedaliera, etc.

Un comitato di negoziazione o i rappresentanti competenti delle parti negoziali possono sospendere lo sciopero in ogni momento. Gli stessi possono rinviare, una o più volte, uno sciopero che è stato indetto, fino ad un totale di 28 giorni, senza l'accordo delle controparti al negoziato, a condizione che queste ultime siano state informate del rinvio con almeno 3 giorni di anticipo. D'altra parte, stante il consenso di entrambe le parti, è possibile sia il rinvio di uno sciopero che è già stato indetto sia di uno sciopero in corso.

Nel caso in cui uno sciopero venga giudicato illegale, il datore di lavoro può ottenere un'ingiunzione nei confronti del sindacato.

Effetti:

Durante lo sciopero, gli obblighi principali del contratto di lavoro (ovvero l'obbligo di svolgimento della prestazione e di corrispondere la retribuzione) sono sospesi. La partecipazione ad uno sciopero non è perciò considerata una violazione del contratto. I lavoratori che scioperano non hanno diritto alle indennità di disoccupazione, ma possono essere assistiti dal proprio sindacato. Lo sciopero indetto legalmente da un sindacato vincola gli iscritti al sindacato ed anche i non iscritti coinvolti dall'azione.

14. Italia

Base giuridica:

L'art. 40 della Costituzione italiana stabilisce che “il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano”. Riconosce il diritto ai soli lavoratori (poiché non esiste il diritto di serrata) di astenersi dal lavoro al fine di promuovere i propri interessi. La legittimità dell'esercizio del diritto di sciopero è demandata prevalentemente all'interpretazione della giurisprudenza. Una legge molto dettagliata entrata in vigore nel 1990 riguarda lo sciopero nei servizi pubblici.

Per essere legale, uno sciopero deve:

- avere come scopo la protezione e la promozione degli interessi collettivi dei partecipanti
- non violare i diritti e gli interessi altrui, quali i diritti alla proprietà privata o il diritto al lavoro
- essere liberamente e volontariamente indetto dai lavoratori in quanto gruppo, agendo per proprio conto o tramite un sindacato
- non essere finalizzato a sovvertire la Costituzione o ad abolire la forma democratica di governo

Definizione:

Il diritto di sciopero è uno dei mezzi di cui dispongono i lavoratori per rimuovere gli ostacoli che limitano l'eguaglianza effettiva e la piena partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (art. 3, secondo comma della Costituzione).

Tipologie di azione collettiva:

- sciopero articolato (combinazione strategica di astensioni collettive dalla prestazione lavorativa intervallate da periodi di lavoro)
- picchettaggio (non violento)
- politico
- di solidarietà

L'ordinamento italiano qualifica lo sciopero come un diritto individuale del lavoratore (ad esercizio collettivo). Sia gli scioperi primari che quelli secondari possono essere indetti da un gruppo qualsiasi di lavoratori, dal sindacato o dalle rappresentanze sindacali aziendali ed unitarie (RSU).

Uno sciopero legittimo in Italia consiste in una astensione completa dal lavoro di uno o più lavoratori.

In teoria, gli scioperi puramente politici e di solidarietà sono le due principali tipologie di interruzione del lavoro considerate illegittime.

La Corte Costituzionale ha tuttavia riconosciuto il principio degli scioperi politici. Infatti ha stabilito che questi ultimi possono essere proibiti solo se mirano a sovvertire il sistema democratico stabilito dalla Costituzione.

Sono vietati a norma dell'art. 505 del codice penale gli scioperi a scopo di solidarietà. Relativamente a questa tipologia di sciopero, la Corte Costituzionale ha affermato (sentenza n. 123 del 1962) la legittimità della norma, ma ha riconosciuto che tali forme di sciopero non possono essere perseguite penalmente qualora sussistano interessi chiaramente comuni.

È considerato legittimo uno sciopero di solidarietà indetto per protesta contro i licenziamenti di uno o più lavoratori di un'azienda o di un settore specifico.

Limitazioni:

Procedure di conciliazione devono essere rispettate solo nei servizi pubblici essenziali.

Il diritto di sciopero è generalmente vietato per la polizia ed il personale militare, al fine di non mettere in pericolo la sicurezza nazionale, o la sicurezza fisica e la proprietà privata dei cittadini (art. 52 della Costituzione).

Tutte le altre categorie di lavoratori del settore pubblico, così come i funzionari pubblici, hanno diritto di sciopero.

Il Decreto n. 185 del 1964 limita fortemente lo sciopero dei lavoratori delle centrali nucleari. Analogamente, le Leggi n. 242 del 1980 e n. 121 del 1981 impongono dei limiti al diritto di sciopero dei controllori di volo e vietano gli scioperi degli agenti di polizia.

Nei servizi essenziali deve essere rispettato un preavviso di sciopero di 10 giorni (Legge n. 146 del 1990). Secondo la stessa legge, i servizi essenziali che devono essere prestati dai lavoratori in una serie di settori, considerati di interesse generale, devono essere stabiliti tramite accordi collettivi.

Effetti:

Se lo sciopero rimane nei limiti stabiliti dalla legge o dalla giurisprudenza, parteciparvi non implica una violazione del contratto individuale di lavoro, ma di fatto ne sospende l'esecuzione. Dunque, il datore di lavoro non può licenziare i lavoratori in sciopero durante il periodo di sciopero.

I lavoratori in sciopero non possono essere sostituiti con nuove assunzioni. Il datore di lavoro non può offrire vantaggi economici a lavoratori che non partecipano allo sciopero. Anche l'assunzione di lavoratori occasionali o in somministrazione esterni all'impresa può essere ritenuta un'azione di condotta antisindacale e quindi punibile ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

Controversie di carattere internazionale:

Gli scioperi di solidarietà a sostegno di lavoratori all'estero sono legali a condizione che sussistano interessi comuni tra i lavoratori italiani e gli altri coinvolti, e che l'azione italiana sia legale negli altri suoi aspetti (Corte di Cassazione 03/10/1979).

15. Lettonia

Base giuridica:

Art. 108 della Costituzione:

I lavoratori dipendenti possono concludere un contratto collettivo di lavoro e scioperare. Lo Stato deve proteggere la libertà dei sindacati.

La normativa principale che disciplina lo sciopero consiste nella Legge sullo sciopero, così come emendata, che stabilisce i diritti e i doveri di tutte le parti interessate, i limiti al diritto di sciopero, la procedura di monitoraggio dello sciopero, la responsabilità per la violazione del diritto di sciopero, etc., e la Legge sulle controversie in materia di lavoro. Esistono poi diversi altri strumenti normativi che definiscono i limiti al diritto di sciopero relativamente a certe categorie di lavoratori.

Definizione:

Lo sciopero consiste nell'interruzione volontaria parziale o completa dell'attività lavorativa da parte dei lavoratori al fine di soddisfare le proprie richieste.

Tipologie di azione collettiva:

- sciopero di solidarietà (illegale, se non riguarda la conclusione o l'attuazione di un accordo generale)
- sciopero politico (illegale)

Limitazioni:

Uno sciopero è illegale se:

- l'obbligo di pace non viene rispettato
- attivato da questioni su cui le parti si erano messe d'accordo in precedenza nel corso di un'azione di sciopero.

Può essere indetto uno sciopero se:

- non viene raggiunto nessun accordo in sede di comitato di conciliazione
- non viene fatto ricorso all'arbitrato
- non vengono rispettati gli obblighi procedurali di una risoluzione alternativa della controversia entro 10 giorni
- il datore di lavoro viola l'accordo

Lo sciopero è l'ultima risorsa, bisogna applicare le procedure di conciliazione prima di indire uno sciopero. I lavoratori devono presentare le proprie richieste per iscritto al datore di lavoro, il quale è tenuto a rispondere per iscritto entro tre giorni.

La decisione di scioperare deve essere presa da una maggioranza dei tre quarti nel corso di una riunione a cui devono partecipare almeno i $\frac{3}{4}$ dei lavoratori o dei membri.

L'intenzione di scioperare deve essere notificata per iscritto almeno dieci giorni prima al datore di lavoro, all'Ispettorato del lavoro e al Segretario del Consiglio di collaborazione tripartito lettone. Devono essere fornite le seguenti informazioni: orario di inizio, luogo,

ragioni, richieste, nome dei rappresentanti del comitato di sciopero e risultato della riunione relativa alla proclamazione dello sciopero.

Non possono scioperare i giudici, i pubblici ministeri, gli agenti di polizia, i vigili del fuoco, gli agenti di frontiera, i dipendenti delle istituzioni statali di sicurezza, le guardie carcerarie e i dipendenti delle forze armate. I dipendenti impiegati nei “servizi essenziali” godono di un diritto di sciopero limitato, che deve essere bilanciato con gli interessi pubblici.

Effetti:

Il lavoratore che aderisce ad uno sciopero non viola il proprio contratto di lavoro.

16. Lituania

Il diritto del lavoro lituano è noto per la possibilità relativamente limitata di intraprendere azioni collettive.

Base giuridica:

Art. 51 Costituzione:

1. I lavoratori hanno il diritto di scioperare per proteggere i propri interessi economici e sociali.

2. I limiti, le condizioni e le procedure per l'esercizio di questo diritto sono stabiliti dalla legge.

Le norme del codice del lavoro e i regolamenti citati oltre sono piuttosto dettagliati, lunghi e complessi.

Definizione:

Una controversia collettiva in materia di occupazione implica il disaccordo tra il sindacato di un'azienda e il datore di lavoro o i soggetti autorizzati a concludere contratti collettivi, che riguardi le condizioni o la modifica delle condizioni di lavoro, delle condizioni sociali ed economiche durante lo svolgimento delle negoziazioni o al momento della conclusione ed applicazione del contratto collettivo (conflitto di interessi), nel caso in cui non si accolgano le richieste formulate e presentate dalle parti, secondo le procedure stabilite dal suddetto codice.

Tipologie di azione collettiva:

- Sciopero dimostrativo (2 ore)

Limitazioni:

Lo sciopero è consentito solo in caso di controversia collettiva o di delibera su una questione non ancora appianata.

Si devono rispettare le seguenti regole procedurali: l'organo autorizzato a concludere un accordo collettivo presenta le proprie richieste a un datore di lavoro o ad un'organizzazione datoriale. Il datore di lavoro o l'organizzazione datoriale, comunica per iscritto la propria decisione al sindacato o al consiglio di fabbrica, entro 7 giorni dal ricevimento delle richieste. Se il datore di lavoro o l'organizzazione datoriale rifiuta di adempiere alle richieste delle organizzazioni sindacali, le parti coinvolte nella trattativa devono avviare delle procedure di conciliazione o di mediazione.

Si può indire uno sciopero solo in caso di richieste non accettate in fase di procedura di conciliazione.

Il diritto di avvalersi della possibilità di sciopero (incluso uno sciopero dimostrativo) deve essere esercitato dal sindacato secondo le procedure stabilite dal proprio regolamento. Se l'impresa non dispone di una rappresentanza sindacale interna, e se l'assemblea dei lavoratori non ha delegato le funzioni di rappresentanza e difesa dei lavoratori al sindacato di un settore economico rilevante, il diritto di avvalersi della possibilità di sciopero nell'azienda o nello stabilimento interessato viene esercitato dal consiglio di fabbrica.

Per indire uno sciopero è necessario il parere positivo espresso con voto segreto da:

- Voto favorevole dei 2/3 dei lavoratori di un'azienda
- 2/3 dei lavoratori di un'unità strutturale di un'azienda e almeno ½ (la metà) dei lavoratori totali dell'azienda.

Nella pratica tali condizioni sono difficilmente ottenibili.

Deve essere fornita notifica per iscritto entro 7 giorni prima di avviare l'azione, ciò anche in caso di sciopero dimostrativo. Per determinati settori quali: ferrovie, trasporti urbani, aviazione civile, comunicazioni, forniture elettriche, imprese con produzione a ciclo continuo, ecc. sono necessari 14 giorni di preavviso.

Secondo l'art. 81(2) del codice del lavoro, il tribunale può dichiarare illegale uno sciopero, qualora gli obiettivi dello stesso siano contrari alla Costituzione, ad eventuali altre norme, o nel caso in cui lo sciopero sia stato indetto violando la procedure ed i requisiti stabiliti dal codice del lavoro.

Il codice del lavoro stabilisce l'obbligo di mantenere la pace.

Gli scioperi sono proibiti per i settori degli affari interni, difesa nazionale e sicurezza del paese e per i servizi medici di prima assistenza. Le richieste dei lavoratori di questi settori sono pertanto prese in esame dal Governo, sulla base dell'opinione del Consiglio tripartito.

Il datore di lavoro non può utilizzare altri lavoratori per sostituire gli scioperanti, salvo il caso in cui sia necessario garantire i servizi minimi.

Effetti:

I contratti di lavoro vengono sospesi durante lo sciopero.

In caso di sciopero illegale, il sindacato deve compensare le perdite subite dal datore di lavoro, attingendo ai propri fondi o beni. Se il patrimonio del sindacato risulta insufficiente per compensare le perdite, il datore di lavoro può, a sua discrezione, utilizzare a questo scopo i fondi accantonati secondo il contratto collettivo per pagare i bonus salariali, altri incentivi e compensazioni aggiuntive non indicate dalla legge. Tale regola si applica anche nel caso di scioperi illegali e scioperi indetti e gestiti dal consiglio di fabbrica.

17. Lussemburgo

Base giuridica:

Il diritto di sciopero dei lavoratori non è disciplinato esplicitamente né dalla Costituzione né dalla legge. Il 24 luglio 1952, la Corte di Cassazione ha stabilito che il diritto di “partecipare in uno sciopero professionale, legittimo e lecito è un diritto implicito del lavoratore contenuto nell’art. 11, paragrafo 5 della Costituzione” (diritto di associazione).

Definizione:

Gli scioperi e le serrate non sono disciplinati dalla legge. Tuttavia, in un decreto del 15 dicembre del 1959, la Corte di Cassazione ha definito lo sciopero come “una discontinuità del lavoro concordata a sostegno di richieste sociali”. Il motivo dello sciopero deve riguardare aspetti occupazionali e il contenzioso deve essere attinente a questioni tra le parti interessate.

Tipologie di azione collettiva:

In teoria non c’è alcuna differenza legale tra i vari tipi di azione:

- blocco parziale o sporadico
- rallentamento del lavoro
- sciopero bianco
- picchettaggio (pacifico)
- politico (illegale)
- azione secondaria (illegale)

Limitazioni:

La legge disciplina l’obbligo di pace nel modo seguente: “Le parti contraenti sono tenute ad osservare un contratto collettivo di lavoro per tutta la sua durata, devono garantirne la sua giusta applicazione e astenersi dalla minaccia o dall’attuazione di uno sciopero o una serrata” (Legge del 12 giugno 1965).

Tutte le controversie collettive inerenti le condizioni di lavoro devono anzitutto essere riportate all’Ufficio Nazionale di Conciliazione, prima di ogni interruzione dell’attività lavorativa, al fine di rendere legale l’azione intrapresa (art. L. 163-2). Una volta esperite tutte le possibilità di conciliazione (art. L.164-5 e L.164-9), la Commissione paritaria di conciliazione (*commission paritaire*, Art. L. 163-3) stabilita all’interno del servizio redige un promemoria nel quale vengono illustrate le questioni oggetto del contenzioso. Nel corso delle due settimane che seguono l’atto di non-conciliazione (Art. L. 164-9), una delle parti può esporre il contenzioso presso un mediatore nominato dal Governo e proposto da entrambe le organizzazioni. Accogliendo la scelta del mediatore le organizzazioni si impegnano altresì ad accettare il risultato del processo di conciliazione. Ciò spiega perché il risultato di un arbitrato equivale alla conclusione di un accordo collettivo. Nel caso in cui i tentativi di arbitrato e conciliazione fallissero, può essere indetto lo sciopero.

Le diverse forme di sciopero a scacchiera sono esplicitamente vietate nel settore pubblico. Molte categorie di impiegati pubblici non possono prendere parte ad un'azione di sciopero. Queste includono il personale dei servizi diplomatici, giudiziario, i dirigenti pubblici, i presidi di scuola, gli agenti di polizia, ecc.

Effetti:

“L’astensione di un lavoratore dal suo obbligo della prestazione lavorativa conseguente ad uno sciopero condotto legalmente e per ragioni legittime non causa una violazione del contratto di lavoro né costituisce una cattiva condotta tanto seria da giustificare che un datore di lavoro licenzi un lavoratore” (Leggi del 20 aprile 1962, e 24 giugno 1970).

“Il tempo impegnato in uno sciopero legale non costituisce un’assenza ingiustificata a titolo del computo delle ferie secondo i termini di legge” (Legge del 26 luglio 1975).

Controversie di carattere internazionale:

Non esiste nessuna norma che disciplini i contenziosi a carattere internazionale. Ciononostante, considerata la natura illegale delle azioni secondarie nel Lussemburgo, la maggior parte delle azioni internazionali sono considerate *prima facie* illegali.

18. Malta

Base giuridica:

Un riferimento indiretto alle azioni collettive è contenuto nella Legge sul lavoro e sulle relazioni industriali nella misura in cui tale testo disciplina l'immunità dei sindacati e delle organizzazioni datoriali responsabili di aver condotto azioni collettive.

Il diritto del lavoro maltese segue per molti versi il diritto del lavoro in vigore nel Regno Unito precedente al 1982, sebbene siano stati introdotti alcuni principi derivanti dalla Legge civile continentale.

Definizione:

L'immunità è garantita quando l'azione è intrapresa in conseguenza di una controversia in materia di lavoro. Il contenzioso può ricorrere tra datore di lavoro e lavoratori o tra lavoratori stessi. Può interessare una o più delle seguenti questioni:

- (a) i termini e le condizioni di lavoro, o le condizioni fisiche in cui i lavoratori devono lavorare;
- (b) impiego o non impiego, disdetta o sospensione del rapporto di lavoro o degli adempimenti relativi al rapporto di lavoro, di uno o più lavoratori;
- (c) distribuzione del carico di lavoro o di mansioni tra lavoratori o gruppi di lavoratori;
- (d) questioni disciplinari;
- (e) agevolazioni per i rappresentanti sindacali;
- (f) procedure di negoziazione o di conciliazione, e altre procedure, inerenti qualsiasi delle questioni sopra menzionate, incluso il riconoscimento da parte del datore di lavoro o dalle organizzazioni datoriali del diritto di un sindacato di rappresentare i lavoratori in qualsiasi di tali negoziazioni o conciliazioni o nell'attuare tali procedure;
- (g) l'appartenenza o la non appartenenza di un lavoratore ad un determinato sindacato;

Tipologie di azione collettiva:

- sciopero ad oltranza
- sciopero parziale
- rallentamento del lavoro o sciopero bianco
- disobbedire ad un'istruzione specifica impartita dal datore di lavoro
- picchettaggio
- azione di solidarietà

Limitazioni:

Solo un sindacato registrato legalmente può indire uno sciopero. L'esistenza di una vertenza in materia di lavoro deve essere registrata, e solo in seguito verrà dato avvio alle procedure di conciliazione. L'azione collettiva è legale se non viola le norme procedurali contenute in un contratto collettivo.

Le seguenti categorie di lavoratori – impiegati nei servizi essenziali o nei corpi di polizia – possono non prendere parte ad uno sciopero:

- controllori di volo e i reparti aeroportuali addetti al servizio antincendio
- membri del servizio di assistenza e di salvataggio
- componenti delle forze armate e della polizia.

Non vige l'obbligo di sospendere un'azione collettiva se l'oggetto del contenzioso è soggetto ad arbitrato o ad altre forme di valutazione giudiziale.

Effetti:

Il contratto di lavoro è sospeso durante lo sciopero. Gli scioperanti non percepiscono nessuna retribuzione. I lavoratori che non aderiscono allo sciopero, ma non interrompono il lavoro continuano a percepire il proprio salario e hanno comunque diritto ad essere pagati anche se diventa loro impossibile lavorare a causa dell'azione di sciopero.

I sindacati godono dell'immunità da azioni illegittime laddove l'azione collettiva è svolta a norma di legge. Tuttavia, possono pagare i danni, nel caso in cui l'azione venga ritenuta non pertinente a questioni occupazionali o se l'azione contravviene alle procedure di contenzioso stabilite precedentemente da un accordo collettivo.

19. Norvegia

Base giuridica:

Il diritto di azione collettiva non è garantito dalla Costituzione.

Alcune convenzioni internazionali che garantiscono il diritto di sindacalizzazione e di sciopero (due convenzioni ONU del 1966 e la Convenzione Europea per la protezione dei diritti umani e delle libertà fondamentali) sono state trasposte nel diritto nazionale. Le regole possono essere rinvenute nei principali accordi dei partner sociali. Il diritto di sciopero è accettato da oltre 100 anni.

Definizione:

Lo sciopero consiste nel blocco collettivo del lavoro intrapreso di comune accordo dai lavoratori (sindacati) al fine di spingere il datore di lavoro o l'organizzazione datoriale ad accettare un accordo riguardante la retribuzione e le condizioni di lavoro.

Tipologie di azione collettiva:

- sciopero (l'intera forza lavoro o parte di quest'ultima)
- ostruzionismo
- boicottaggio
- politico (fermi brevi sono stati tollerati)
- solidarietà (a condizione che il contenzioso principale sia legale, gli scioperi di solidarietà possono essere attuati, sulla base di quanto disciplinato nell'accordo principale, dopo un negoziato e nel rispetto dei termini di preavviso, su accordo della confederazione che ha dato avvio all'azione)
- sciopero bianco (illegale)
- rallentamento del lavoro (legale secondo certi accordi)
- picchettaggio (se pacifico)
- serrata

Limitazioni:

L'obbligo di pace deve essere osservato per tutta la durata dell'accordo collettivo. Non è necessario votare prima di indire uno sciopero. Generalmente la decisione di scioperare è presa dal sindacato centrale (LO). Non vige regola alcuna di servizi minimi nel settore pubblico.

È necessario fornire un preavviso scritto alla controparte almeno 14 giorni prima dell'inizio dello sciopero e si deve riferire al Mediatore nazionale. Quest'ultimo può ordinare una sospensione temporanea del diritto di indire uno sciopero e avviare una mediazione la cui durata è di almeno 16 giorni. È necessario esperire tutti i tentativi di conciliazione.

Se uno sciopero danneggia servizi essenziali o nuoce seriamente a degli interessi vitali (anche economici), il Parlamento (o il Governo, se il Parlamento non è riunito) generalmente vieta lo sciopero.

Effetti:

Dato che gli scioperanti hanno il diritto di continuare il proprio lavoro dopo uno sciopero legale, è più opportuno parlare di sospensione del contratto di lavoro durante uno sciopero.

Il sindacato versa il sussidio di sciopero agli scioperanti.

I lavoratori e i sindacati che prendono parte o indicano uno sciopero illegale devono risarcire le perdite economiche.

La partecipazione di un lavoratore ad uno sciopero illegale potrebbe costituire motivo di preavviso di licenziamento.

Controversie di carattere internazionale:

Sono consentiti gli scioperi di solidarietà a sostegno di lavoratori che si trovano fuori dalla Norvegia. Generalmente l'azione principale deve essere legale e deve essere fornito un preavviso. Può trascorrere del tempo – dai 14 ai 21 giorni da quando la decisione viene presa – prima che uno sciopero di solidarietà possa iniziare.

20. Olanda

Base giuridica:

Poiché in Olanda non esiste un diritto di sciopero statutario, le regole che disciplinano le azioni collettive sono state definite dalla casistica giurisprudenziale.

Nel 1986 la Corte Suprema ha stabilito che l'articolo 6(4) della Carta Sociale del Consiglio di Europa del 1961 (il diritto di negoziare e di scioperare) è applicabile direttamente, riconoscendo di conseguenza ai lavoratori il diritto di sciopero (ad eccezione degli impiegati pubblici). La Carta non distingue tra scioperi ufficiali e non ufficiali, mentre riconosce altresì il diritto dei datori di lavoro di agire collettivamente nel caso di una controversia in materia di impiego.

Definizione:

Lo sciopero consiste nell'interruzione collettiva delle attività lavorative da parte dei lavoratori, al fine di costringere il proprio datore di lavoro o dei terzi ad adottare determinati comportamenti, o ad astenersi dall'adottarli, con l'intenzione di riprendere a lavorare nel momento in cui le richieste formulate vengono soddisfatte. Gli scioperi possono essere indetti per un'ampia varietà di ragioni, ma il motivo più comune riguarda modifiche delle condizioni di lavoro.

Tipologie di azione collettiva:

- sciopero organizzato (con il sostegno del sindacato)
- sciopero selvaggio (senza il sostegno del sindacato)
- rallentamento del lavoro o sciopero bianco (potrebbe essere "sproporzionato")
- boicottaggio
- boicottaggio dei prodotti
- politico (illegale)
- di solidarietà (illegale)

Limitazioni:

L'azione collettiva è considerata legale a meno che un tribunale non si esprima diversamente.

I tribunali possono proibire le azioni collettive se, considerate tutte le circostanze e condizioni specifiche dell'azione, e la correlazione tra queste condizioni e le circostanze, essi sono portati a concludere che i sindacati abbiano adottato tale estrema decisione irragionevolmente (Corte Suprema olandese, sentenza del 1986, menzionata sopra).

Ciò si applica in particolare nei casi in cui i danni causati dallo sciopero sono eccessivi rispetto agli interessi in gioco. La Corte Suprema ha infatti affermato in successive sentenze che uno sciopero può essere giustificato solo se non inficia in modo eccessivo i diritti altrui.

Si può ricorrere allo sciopero solo in quanto ultima alternativa (il c.d. principio di *ultima ratio*). Per quanto riguarda la durata e la portata, l'azione deve essere ragionevolmente proporzionata alle richieste formulate. Non può mirare a cambiare un contratto collettivo in vigore, il che significa che in Olanda vige l'obbligo di pace – relativo o assoluto –.

Generalmente i sindacati si impegnano ad indire un referendum al fine di ottenere una maggioranza significativa a favore dell'azione collettiva.

Non vigono termini di preavviso specifici o regole sul contenuto, ma si devono tuttavia applicare delle regole generali procedurali. Si ritiene che i datori di lavoro ricevano una lista dettagliata delle rivendicazioni entro un certo tempo limite per accoglierle prima che venga indetto lo sciopero.

Nemmeno i lavoratori del settore pubblico godono di un diritto di sciopero previsto dalla legge, le basi giuridiche infatti devono ancora una volta essere rinvenute nella Carta Sociale europea. L'esclusione dei lavoratori del settore pubblico dal diritto di sciopero ha relativamente poche conseguenze fin tanto che non è disciplinato esplicitamente dalla legge. In realtà, il diritto di sciopero dei lavoratori pubblici è stato riconosciuto dai tribunali da quando la norma che proibiva loro esplicitamente di scioperare (che risaliva al 1903) è stata abolita nel 1980. La normativa che si applica attualmente è di derivazione giurisprudenziale.

Effetti:

L'obbligo di svolgere le mansioni derivanti dallo status di lavoratore è sospeso durante uno sciopero. Tale sospensione ha termine se il tribunale sentenza che i sindacati hanno agito violando la legge o gli accordi collettivi. I lavoratori che continuano nella loro azione anche a seguito di tale sentenza violano un'ordinanza valida del giudice e sono considerati come partecipanti ad uno sciopero selvaggio.

Gli scioperanti non percepiscono retribuzione o sussidio di disoccupazione, ma in alcuni casi sono pagati attraverso fondi per lo sciopero del sindacato.

21. Polonia

Base giuridica:

- Art. 59 III Costituzione:

Ai sindacati dei lavoratori spetta il diritto di organizzare scioperi di lavoratori e altre forme di protesta nei limiti stabiliti dalla legge. Per ragioni di interesse pubblico la legge può limitare l'esercizio dello sciopero o vietarlo in riferimento a determinate categorie di lavoratori o a determinati settori.

- Legge sulla composizione delle controversie collettive di lavoro (23 maggio 1991).

Definizione:

Lo sciopero viene definito come un'interruzione organizzata del lavoro intrapresa al fine di risolvere un conflitto di lavoro riguardante interessi economici, professionali sociali e sindacali.

Tipologie di azione collettiva:

- sciopero regolare
- sciopero dimostrativo
- sciopero di solidarietà verso altre aziende (legale nel caso sia a sostegno di lavoratori che non hanno il diritto di scioperare, ma può durare solamente metà giornata lavorativa)

Limitazioni:

Laddove si manifesti una controversia in materia di lavoro, i datori di lavoro devono immediatamente dare avvio alle negoziazioni con i dipendenti. Uno sciopero può essere indetto se le negoziazioni falliscono o se non vengono avviate 14 giorni dopo l'inizio della vertenza. È possibile indire uno sciopero se la fase di mediazione non si conclude con un accordo.

Può essere indetto uno sciopero senza rispettare queste regole se le azioni illegali di un datore di lavoro hanno impedito la negoziazione o la mediazione, oppure se il datore di lavoro ha licenziato un rappresentante sindacale responsabile della gestione della vertenza (art. 17.2).

Lo sciopero deve essere visto come ultima risorsa (il c.d. principio di *ultima ratio*).

Si può indire uno sciopero dimostrativo, se l'andamento della mediazione giustifica la convinzione che non si arriverà ad una composizione della vertenza, prima del termine del periodo definito dall'art. 7 comma 2 e art. 13 comma 3 (14 giorni prima dell'inizio della fase di mediazione o di un termine stabilito da un mediatore). L'organizzazione che ha dato avvio al conflitto può indire uno sciopero dimostrativo, ma solo una volta e per non più di due ore (art. 12).

Il diritto di indire uno sciopero è competenza esclusiva dei sindacati.

I sindacati devono osservare le seguenti procedure di voto prima di entrare in sciopero:

- sciopero di un'impresa: deve votare il 50% di tutti i dipendenti aventi diritto e la maggioranza deve esprimersi a favore dell'azione

- sciopero di un settore dell'industria: deve votare il 50% dei lavoratori delle imprese interessate dallo sciopero proposto e anche in questo caso la maggioranza deve esprimersi a favore dell'azione.

In questo caso, inoltre, lo sciopero deve essere indetto da un sindacato riconosciuto in base a determinati requisiti.

La proclamazione dello sciopero deve essere effettuata 5 giorni prima del suo inizio.

Lo sciopero è vietato presso: l'Agenzia di Sicurezza Interna (ABW), L'Agenzia dei Servizi Segreti Interni (AW), il Servizio Segreto Militare (SKW e SWW), l'Ufficio Centrale dell'Anticorruzione (CBA), la polizia nazionale e i corpi militari, i servizi carcerari, i dirigenti delle guardie nazionali di frontiera e del servizio nazionale antincendio. Allo stesso modo, non possono scioperare: i dipendenti degli organismi dall'autorità statale o dell'amministrazione statale e delle istituzioni di governo, i dipendenti dei tribunali e degli uffici dei procuratori. Affinché vengano protetti i diritti e a sostegno di questi lavoratori che non hanno diritto di sciopero, un sindacato presente all'interno di un'altra organizzazione, può proclamare uno sciopero secondario. È opportuno sottolineare che questa è la sola ipotesi in cui uno sciopero secondario è considerato legale.

Effetti:

La partecipazione ad uno sciopero – organizzato in conformità alla legge – non costituisce una violazione dei doveri del lavoratore dipendente (art. 23).

I lavoratori conservano il diritto all'assistenza sociale e agli altri diritti derivanti dal contratto di lavoro, ad eccezione del diritto alla retribuzione. La fase del blocco del lavoro non viene detratta dalla durata del periodo d'impiego all'interno dell'azienda.

Ciò significa che il rapporto di lavoro si mantiene durante tutto il periodo dello sciopero, ma il lavoratore non ha il diritto alla retribuzione, poiché non presta l'attività lavorativa. (art. 23)

L'articolo 26 stabilisce quanto segue in materia di multe e sanzioni:

1. Qualsiasi persona che, nella sua attività professionale o di funzionario/a:
 - a) ostacoli l'avvio o la conduzione di una vertenza collettiva conforme alla legge,
 - b) non adempia agli obblighi sanciti in questa legge
 potrebbe essere soggetto ad una multa o alla restrizione della libertà.
2. La stessa sanzione può essere applicata a colui che dirige uno sciopero o un'altra azione di protesta contraria alle disposizioni di questa legge.
3. l'organizzatore di uno sciopero è responsabile, in accordo con le norme stabilite nel Codice Civile, per danni causati da uno sciopero o altra azione di protesta organizzata in contrasto con le disposizioni di questa legge.

22. Portogallo

Base giuridica:

Dal 1976, il diritto di base di sciopero è garantito dall'articolo 57 della Costituzione:

1. *Il diritto di sciopero deve essere difeso.*
2. *I lavoratori hanno il diritto di decidere quali interessi devono essere protetti per mezzo dello sciopero. La sfera di tali interessi non può essere limitata dalla legge.*
3. *La serrata è vietata*

ed è regolato da una legislazione dettagliata.

Lo sciopero non deve essere limitato dalla legge. Ciononostante, lo sciopero deve esercitarsi secondo i limiti stabiliti dalla legge.

Definizione:

Lo sciopero è un'astensione dal lavoro concordata dai lavoratori allo scopo di esercitare pressione al fine di ottenere decisioni favorevoli agli interessi collettivi dei lavoratori in sciopero.

Tipologie di azione collettiva:

- Picchettaggio (non violento)
- Boicottaggio
- Rallentamento del lavoro

Lo sciopero di solidarietà è considerato legale sia dalla dottrina che dalla giurisprudenza. Questo grazie all'ampia estensione terminologica con cui il diritto di sciopero è riconosciuto nella Costituzione portoghese. Quindi, non è possibile impedire ai lavoratori di esercitare tale diritto nei confronti del datore di lavoro. La sola condizione è che l'azione principale sia anch'essa legale e legittima.

Limitazioni:

In Portogallo si applica l'obbligo di pace derivante dalla contrattazione collettiva.

Le disposizioni dei contratti individuali di lavoro che limitano il diritto di sciopero sono, al contrario, illegali.

Se lo sciopero è intrapreso in assenza di organizzazioni sindacali, gli scioperanti possono essere rappresentati da una commissione eletta per lo sciopero. In tal caso, la decisione di intraprendere uno sciopero deve essere assunta con votazione segreta in una riunione indetta da almeno il 20% dei lavoratori interessati o da almeno 200 lavoratori. La decisione è considerata valida solo se la riunione è presenziata da almeno il 51% dei lavoratori che determina il quorum di presenza, e se l'azione è approvata a maggioranza dei voti dell'assemblea.

Il preavviso di sciopero è di 5 giorni, ad eccezione dei servizi di pubblica utilità in cui è di 10 giorni.

Il datore di lavoro non può assumere nuovi lavoratori durante uno sciopero o sostituire i lavoratori in sciopero.

Le disposizioni della “*Lei de Greve*” si applicano a tutti i lavoratori portoghesi ad eccezione dei militari, dei paramilitari, dei civili impiegati in strutture militari e nella funzione pubblica.

Quando uno sciopero è proclamato in uno dei seguenti settori dei servizi pubblici, gli organizzatori sono tenuti per legge a fornire dei servizi minimi:

- servizi postali e delle telecomunicazioni
- assistenza medica
- servizi sanitari, comprese le attività funerarie
- energia elettrica, fornitura, estrazioni e carburanti
- fornitura dell’acqua
- vigili del fuoco
- trasporto pubblico di bestiame, materiale alimentare pubblico deperibile e beni essenziali

La definizione dei servizi minimi richiesti può essere stipulata o modificata dalla contrattazione collettiva.

A fronte di una situazione ritenuta di sufficiente gravità, il governo ha il potere di garantire la fornitura di servizi pubblici durante lo sciopero con una procedura chiamata precettazione. Il governo può emettere un’ordinanza per garantire lo svolgimento di attività obbligatorie e temporanee attinenti a una vasta gamma di servizi pubblici quali: produzione e distribuzione di beni alimentari, trasporto pubblico, prodotti farmaceutici, costruzione e riparazione di navi, servizi bancari e produzione di prodotti per la difesa nazionale.

Effetti:

Uno sciopero sospende i diritti ed i doveri relativi al contratto di lavoro.

23. Regno Unito

Nel Regno Unito, non esiste un diritto fondamentale di sciopero.

Secondo la *common law* gli organizzatori ed i partecipanti ad uno sciopero possono essere ritenuti responsabili dei danni se l'azione non è protetta dall'immunità. Le azioni industriali comportano sempre la violazione del contratto di lavoro, il che consente al datore di lavoro di procedere al licenziamento del lavoratore una volta che il periodo di protezione statutaria sia giunto a termine.

Base giuridica:

La regolamentazione è individuata nella Legge sulle organizzazioni sindacali e le relazioni industriali (versione consolidata) del 1992.

Definizione:

Un conflitto sindacale in relazione al quale può essere attribuita l'immunità si definisce come un conflitto tra lavoratori e datori di lavoro relativo interamente o principalmente a particolari questioni che sorgano sul luogo di lavoro (la legge definisce con esattezza quali controversie possono costituire motivo di controversie sindacali).

Tipologie di azione collettiva:

L'azione collettiva può consistere nell'interruzione concertata (uno sciopero), anche se esistono altre forme di azione collettiva simili allo sciopero, per es. lo sciopero dello straordinario.

- politico (illegale)
- solidarietà (illegale)
- delle mansioni
- rallentamento del lavoro
- picchettaggio (legale solo se pacifico e condotto nel luogo di lavoro)

Limitazioni:

Esistono procedure che devono essere osservate, quali il referendum e l'informazione al datore di lavoro, per assicurarsi la protezione contro richieste di risarcimento del danno o per evitare che il datore di lavoro possa adire procedure giudiziarie al fine di far emettere ingiunzione di interdizione dell'avvio di un'azione.

Una controversia sindacale deve, comunque, essere precedente al voto attraverso il quale i membri del sindacato si esprimono in merito allo sciopero.

Le organizzazioni sindacali devono indire un referendum a voto segreto prima di intraprendere un'azione di sciopero. Vi è una disposizione di legge che stabilisce che il referendum debba essere condotto per corrispondenza. Deve coinvolgere tutti i membri – che le organizzazioni sindacali possano ragionevolmente considerare – che saranno chiamati a partecipare all'azione e la maggioranza dei voti deve essere favorevole all'azione.

Le organizzazioni sindacali devono nominare un soggetto indipendente per la gestione del voto se vi partecipano 50 o più lavoratori.

Il datore di lavoro deve essere informato secondo una procedura in due fasi. La prima, con un preavviso scritto di almeno 7 giorni che riguarda i lavoratori coinvolti nel voto, mentre la seconda è relativa ai risultati del voto.

Il datore di lavoro deve ricevere, almeno 7 giorni prima dell'avvio dell'azione collettiva, un avviso scritto in cui si indicano: le categorie di lavoratori coinvolti, dove lavorano, se l'azione sarà continua o discontinua, la data o le date di inizio e se si tratta di uno sciopero vero e proprio o di misure assimilabili ad uno sciopero.

Effetti:

Secondo la legge del 1992, la protezione attribuita a chi organizza uno sciopero legittimo o un'azione assimilabile ad uno sciopero è limitata a ciò che in altre situazioni sarebbe considerato un torto o un'infrazione di tipo civile:

- indurre un individuo all'interruzione di un contratto o interferire sulle sue prestazioni
- minacciare la violazione di un contratto
- interferire con il commercio, gli affari o il lavoro di un altro
- l'associazione a delinquere

La Legge sui rapporti di lavoro del 1999 (con validità dall'aprile 2000) stabilisce che i licenziamenti comminati a partecipanti a scioperi protetti, devono essere considerati automaticamente ingiustificati se la ragione principale del provvedimento è la partecipazione all'azione collettiva protetta e se:

- il lavoratore è licenziato nelle 12 settimane dall'inizio dell'azione collettiva protetta, oppure
- dopo 12 settimane, se il lavoratore ha terminato la sua partecipazione allo sciopero entro 12 settimane, oppure
- se licenziato dopo le 12 settimane, il lavoratore non ha sospeso lo sciopero entro 12 settimane ed il datore di lavoro non ha avviato le necessarie azioni procedurali che avrebbe dovuto ragionevolmente intraprendere per risolvere la controversia.

A meno che il sindacato rigetti la possibilità di un'azione illegale, i dirigenti o i suoi membri sono responsabili per le azioni intraprese in base alla legge del 1999.

24. Repubblica Ceca

Base giuridica:

Lo sciopero è regolato dall'articolo 27 IV della Carta dei diritti fondamentali e delle libertà e dalla Legge n. 2 del 1991 sulla contrattazione collettiva.

Definizione:

Lo sciopero consiste in un'interruzione parziale o totale dell'attività lavorativa da parte dei lavoratori. Lo sciopero di solidarietà è definito come un'azione a sostegno delle rivendicazioni di lavoratori in sciopero su una controversia riguardante la conclusione di un altro contratto collettivo.

Tipologie di azione collettiva:

- Scioperi di solidarietà (se l'azione principale riguarda la conclusione di un contratto collettivo; potrebbe essere illegale, se il datore di lavoro che subisce lo sciopero non ha il potere di influenzare il corso o il risultato della vertenza principale).
- Picchettaggio (in assenza di violenza fisica).

Limitazioni:

Una vertenza collettiva deve riguardare la conclusione di un contratto collettivo. Lo sciopero non è un mezzo legale per esercitare pressione per l'adempimento delle dei contratti collettivi in vigore. Gli scioperi riguardanti questioni diverse dalla contrattazione collettiva sono legali, ma non regolati dalla legge.

Lo sciopero è solo l'ultima possibilità a cui ricorrere nel caso di vertenze riguardanti la conclusione di un accordo collettivo; è ammissibile solamente dopo che siano state avviate le procedure di conciliazione e arbitrato. Uno sciopero può essere proclamato esclusivamente da un sindacato.

Lo sciopero deve essere annunciato tre giorni prima dell'inizio, precisando la data d'inizio, i risultati che si intendono raggiungere, il numero dei lavoratori che vi prenderanno parte e una lista dei luoghi di lavoro in cui le attività saranno interrotte durante l'azione. La legge richiede il raggiungimento del quorum del 50% per una votazione sullo sciopero e la maggioranza dei due terzi dei voti per proclamarlo. Ciò significa che almeno un terzo dei lavoratori che ricadono nel campo di applicazione del contratto collettivo deve esprimersi a favore dello sciopero.

Lo sciopero è illegale se:

- non è preceduto da una rivendicazione formale sul contratto collettivo e da un tentativo di conciliazione (non necessario se si tratta di scioperi di solidarietà)
- non è rispettato l'obbligo di pace
- è iniziata la procedura di arbitrato
- non si è espresso a favore un terzo dei lavoratori che ricadono nel campo di applicazione del contratto collettivo (si veda sopra)
- non sono stati rispettati gli obblighi di preavviso

La Legge sulla contrattazione collettiva proibisce lo sciopero in determinate professioni o luoghi di lavoro, tra cui:

- i servizi medici e sociali dove lo sciopero o la serrata potrebbero mettere in pericolo la vita o la salute delle persone.
- lavoratori delle centrali nucleari.
- i lavoratori che trattano materiale fissile, o impiegati in oleodotti e gasdotti.
- i vigili del fuoco e le squadre di soccorso costituite in particolari luoghi di lavoro soggette a specifici regolamenti.
- i lavoratori che garantiscono il funzionamento delle telecomunicazioni, se uno sciopero può rappresentare un rischio per la vita o la salute o un danno alla proprietà.
- coloro che lavorano nelle aree colpite da disastri naturali dove le autorità competenti hanno dichiarato lo stato d'emergenza, ecc.
- i giudici, i procuratori della repubblica, i componenti delle forze armate e delle forze dell'ordine.

Effetti:

Un lavoratore non può essere licenziato per aver partecipato ad uno sciopero.

La partecipazione ad uno sciopero illegale viene considerata come un'assenza non autorizzata.

I partecipanti allo sciopero non hanno diritto a percepire la retribuzione, né le indennità di malattia (a meno che le clausole dell'assicurazione contro le malattie non dispongano che tali indennità vengano corrisposte ai lavoratori scioperanti). Durante una serrata, un lavoratore ha il diritto di percepire un rimborso della retribuzione pari alla metà del suo stipendio medio. Ai fini della pensione, la partecipazione ad uno sciopero e il periodo della serrata sono da ritenersi come periodi figurativi di svolgimento regolare della prestazione lavorativa e di conservazione del posto di lavoro.

25. Romania

Base giuridica:

- Art. 40 della Costituzione
 1. *I lavoratori hanno il diritto di scioperare a difesa dei propri interessi professionali, economici e sociali.*
 2. *La legge determina le condizioni ed i limiti che governano l'esercizio di questo diritto nonché le garanzie necessarie ad assicurare la fornitura di servizi essenziali.*
- Legge n. 168 del 1999 sulla Composizione delle Controversie di Lavoro.

Definizione:

Lo sciopero è un'interruzione collettiva e volontaria del lavoro da parte dei lavoratori in una fase di conflitto.

Tipologie di azione collettiva:

Un conflitto collettivo deve riguardare gli interessi economici e sociali dei lavoratori sul lavoro.

- sciopero dimostrativo (per non più di 2 ore e deve precedere di 5 giorni lo sciopero "regolare")
- sciopero di solidarietà (può essere intrapreso da sindacalisti affiliati alla stessa federazione o confederazione; non può eccedere le 24 ore; il datore di lavoro deve esserne informato almeno 48 ore prima dell'azione)
- sciopero politico (illegale)

Limitazioni:

I contratti collettivi in Romania implicano l'obbligo di pace.

Il preavviso deve essere dato almeno con due giorni di anticipo.

Lo sciopero può essere proclamato solo dopo aver tentato tutte le altre possibilità di risoluzione della controversia.

Conciliazione ed arbitrato sono due procedure a cui si può ricorrere solo con il consenso di entrambe le parti.

La decisione di intraprendere uno sciopero deve essere assunta da metà degli iscritti al sindacato. In assenza di sindacati all'interno dell'impresa, un quarto dei lavoratori deve esprimersi a favore dello sciopero.

In certi settori (sanità, distribuzione di energia, fornitura d'acqua, produzione di energia nucleare e trasporto pubblico) i lavoratori in sciopero devono fornire almeno un terzo della forza lavoro per garantire i servizi minimi.

I giudici, i soldati e gli ufficiali dell'esercito e i procuratori non possono scioperare.

In caso di violazione di una delle condizioni sopracitate, il giudice può sospendere lo sciopero per un massimo di trenta giorni su richiesta del datore di lavoro. Lo stesso datore di lavoro può chiedere al giudice di dichiarare lo sciopero illegale e di obbligare i

lavoratori a riprendere immediatamente le proprie attività. Se le disposizioni del giudice sono disattese, possono comminarsi sanzioni ed il datore di lavoro può chiedere un risarcimento.

Se lo sciopero eccede i 20 giorni continuativi senza giungere ad una soluzione ed il datore di lavoro ritiene che gli interessi umanitari siano lesi, quest'ultimo può sottoporre il conflitto ad una commissione arbitrale che si pronuncerà con lodo definitivo ed obbligatorio (il che si presta a varie interpretazioni che lasciano ampi spazi agli abusi).

26. Slovacchia

Base giuridica:

- Art. 37 IV della Costituzione:
Il diritto di sciopero deve essere garantito. Le modalità che lo disciplinano sono stabilite dalla legge. Giudici, procuratori, componenti delle forze armate e vigili del fuoco non possono esercitare il diritto di sciopero.
- Legge sulla contrattazione collettiva n. 2 del 1991

Definizione:

Lo sciopero è definito come un'interruzione totale o parziale del lavoro da parte dei lavoratori.

Tipologie di azione collettiva:

Gli scioperi di solidarietà sono generalmente consentiti nei casi in cui sono intrapresi a sostegno di lavoratori coinvolti in una controversia riguardante la conclusione di un contratto collettivo. Lo sciopero di solidarietà è, tuttavia, illegale se il datore di lavoro coinvolto non è nella posizione di poter influenzare il corso o il risultato della controversia principale.

Il picchettaggio è legittimo nella misura in cui assume forma di pressione morale.

Limitazioni:

Una controversia collettiva deve riguardare la conclusione di un contratto collettivo o gli adempimenti dei termini di un contratto collettivo vigente. L'obbligo di pace del contratto collettivo deve essere rispettato. Lo sciopero è consentito solo come *ultima ratio* e deve essere esperito un tentativo di conciliazione prima che sia indetto uno sciopero.

Il diritto di proclamare uno sciopero è competenza esclusiva dei sindacati.

La legge prevede che la decisione di scioperare sia determinata tramite referendum con voto segreto. Il voto è valido se almeno la metà dei lavoratori interessati è presente. E' altresì necessario che la maggioranza si esprima a favore dello sciopero prima della sua proclamazione.

Lo sciopero deve essere annunciato per iscritto almeno tre giorni prima l'avvio dell'azione. La notifica deve specificare la data di inizio, gli obiettivi ed i nomi dei rappresentanti.

Al datore di lavoro è fatto divieto di sostituire gli scioperanti assumendo nuovo personale.

Lo sciopero è proibito in luoghi quali strutture nucleari, di lavorazione del petrolio grezzo o oleodotti e attività in cui la vita o la salute può risultarne minacciata. Il diritto di sciopero è limitato per i dipendenti pubblici in funzioni manageriali.

Effetti:

La partecipazione in scioperi illegittimi è considerata come assenza ingiustificata dal lavoro.

I lavoratori in sciopero non hanno diritto a percepire la retribuzione, l'indennità di disoccupazione e l'indennità di malattia.

27. Slovenia

Base giuridica:

Il diritto di sciopero è garantito dall'articolo 77 della Costituzione slovena:

I lavoratori godono del diritto di sciopero. Quando richiesto dall'interesse pubblico, il diritto di sciopero può essere limitato dalla legge, tenuto conto del tipo e della natura dell'attività interessata.

Il diritto è regolato dalla Legge sullo sciopero.

Definizione:

Lo sciopero è definito come un'interruzione organizzata del lavoro in difesa di diritti economici e sociali e interessi correlati al lavoro.

I lavoratori sono liberi di decidere se aderire o meno ad uno sciopero.

Tipologie di azione collettiva:

Lo sciopero puramente politico è illegale.

Limitazioni:

La decisione di indire uno sciopero deve essere assunta dalle organizzazioni sindacali competenti o dalla maggioranza dei lavoratori interessati.

Uno sciopero deve essere annunciato con un preavviso di cinque giorni tramite una decisione scritta in cui si esplicitano le rivendicazioni, la data di inizio, il luogo e le informazioni sulla costituzione del comitato di sciopero.

Le parti della controversia devono aver cercato di risolvere la vertenza attraverso un accordo.

Lo sciopero deve essere organizzato in modo tale da non minacciare sicurezza e salute di persone e proprietà, e permettere la continuazione del processo produttivo al termine dello sciopero.

Lo sciopero termina con un accordo tra le parti della controversia o per decisione della parte che ha indetto lo sciopero.

Lo sciopero è limitato in organizzazioni che svolgono attività di pubblico interesse speciale e quelle che sono rilevanti ai fini della difesa militare secondo le misure previste da leggi o decreti:

- deve essere garantito un livello operativo minimo che tuteli la sicurezza delle persone e delle proprietà, o che sia un prerequisito alla vita e al lavoro dei cittadini o al funzionamento di altre organizzazioni
- deve essere garantito lo svolgimento degli impegni internazionali della Slovenia

Il lavoro ed i doveri che devono essere garantiti sono determinati da disposizioni generali di legge o dai contratti collettivi.

Il preavviso per gli scioperi in attività di particolare importanza pubblica è di almeno 10 giorni. La decisione di sciopero ed una dichiarazione su come il livello minimo di lavoro verrà garantito devono essere sottoposte a:

- l'organo di direzione dell'organizzazione che impiega i lavoratori o il datore di lavoro;
- l'organizzazione sindacale appropriata se non è il sindacato ad indire lo sciopero;
- l'autorità competente della comunità socio-politica.

Durante il periodo che intercorre tra l'annuncio ed il giorno in cui lo sciopero ha inizio, le parti in conflitto devono offrire proposte per risolvere la controversia, e devono informarne i lavoratori interessati ed il pubblico.

Il diritto di sciopero nella pubblica amministrazione centrale e presso le autorità locali è regolato parimenti al diritto di sciopero nelle attività speciali di pubblica importanza, come spiegato sopra.

La nuova Legge sul pubblico impiego regola le modalità con cui i dipendenti pubblici possono esercitare il diritto di sciopero. I limiti all'esercizio di tale diritto volti a salvaguardare l'interesse pubblico sono determinati da una legge a parte.

Il diritto di sciopero nelle forze militari e di polizia è regolato da una normativa specifica. Ad esempio, il *Defence Act* (Legge sulla Difesa) afferma che il personale militare in servizio non ha diritto di sciopero.

Un datore di lavoro non può assumere lavoratori alternativi per sostituire i lavoratori in sciopero.

Effetti:

Secondo la Legge sullo sciopero, l'organizzazione di uno sciopero, o il parteciparvi, ha i seguenti effetti sul rapporto di lavoro:

- non può fornire giustificazioni a procedure che valutano la responsabilità finanziaria o disciplinare del lavoratore
- non può costituire giustificazione per interrompere il rapporto di lavoro
- i diritti di base derivanti dal rapporto di lavoro sono conservati eccetto il diritto alla retribuzione.

28. Spagna

Base giuridica:

Il diritto di sciopero è garantito dall'articolo 28(2) della Costituzione del 1978.

Si riconosce il diritto di sciopero dei lavoratori per la difesa dei loro interessi. La legge che regolerà l'esercizio di questo diritto stabilirà precise garanzie per assicurare il mantenimento dei servizi essenziali.

Disposizioni dettagliate sono contenute nel Decreto sulle Relazioni Industriali del 1977.

Definizione:

Lo sciopero è l'interruzione collettiva del lavoro direttamente riconducibile agli interessi occupazionali dei lavoratori.

Tipologie di azione collettiva:

Lo sciopero comporta l'arresto totale del lavoro. Di conseguenza, le forme di sciopero sotto menzionate sono da considerarsi illegittime:

- sciopero bianco
- sit-in
- occupazione del luogo di lavoro
- sciopero a scacchiera
- sciopero circoscritto a parti strategiche dell'impresa
- sciopero selettivo
- sciopero a rotazione

Secondo la legge gli scioperi di solidarietà sono illegali, ma la Corte costituzionale ha fornito interpretazioni che li dichiarano legittimi laddove siano riscontrabili interessi convergenti minimi tra i gruppi di lavoratori interessati. La legittimità deve essere stabilita caso per caso.

Limitazioni:

Sebbene i contratti collettivi possano stabilire un obbligo di pace, ogni restrizione del diritto di sciopero incluso in un contratto di lavoro deve essere ritenuto illegale.

Uno sciopero può essere indetto dalle organizzazioni sindacali, dalla forza lavoro, dai rappresentanti sindacali o da gruppi di lavoratori. I lavoratori devono nominare una commissione di sciopero composta da massimo 12 loro rappresentanti.

Deve essere fornito un preavviso scritto alla controparte ed al ministro del lavoro, almeno cinque giorni prima (o 10 nei servizi pubblici). Da quel giorno entrambe le parti sono vincolate da un obbligo di negoziare. Per porre fine ad uno sciopero deve essere concluso un accordo che ha lo stesso valore legale di un contratto collettivo.

Il ministro del lavoro può, in circostanze appropriate, intimare ai lavoratori la ripresa del lavoro. Ciò è possibile per un massimo di due mesi.

I “crumiri”, in generale, non possono essere utilizzati dal datore di lavoro; la sola eccezione è concessa in caso la commissione di sciopero non sia capace di adempiere all’obbligo di curare la manutenzione dello stabilimento e dei macchinari.

Durante tutti gli scioperi vige un obbligo di preservare la sicurezza ed i servizi di manutenzione necessari alla salute delle persone e alla tutela della proprietà dell’impresa.

Deve essere garantito un servizio minimo negli scioperi indetti nei servizi pubblici essenziali. In via del tutto eccezionale, nei casi in cui può essere danneggiata l’economia nazionale, il Governo può porre fine ad uno sciopero imponendo una conciliazione obbligatoria.

I giudici, i magistrati, i pubblici ministeri, la polizia e le forze armate non possono scioperare.

29. Svezia

Base giuridica:

Il diritto di sciopero è un diritto civile fondamentale garantito alle organizzazioni sindacali dalla Costituzione – 2:17.

Ogni organizzazione sindacale e ogni datore di lavoro oppure ogni organizzazione dei datori di lavoro, ha il diritto di sciopero o di serrata oppure di intraprendere azioni simili, ad esclusione di quanto diversamente stabilito dalla legge o da un accordo.

Le regole che determinano l'esercizio del diritto di sciopero sono previste dall'accordo negoziato nel 1938 tra le parti sociali, nonché dalla Legge svedese sulla codeterminazione del 1976.

Definizione:

Lo sciopero deve possedere un carattere collettivo concertato e deve esercitare pressione sulla controparte in una controversia relativa a questioni di lavoro.

Tipologie di azione collettiva:

L'azione collettiva è legale se non specificatamente proibita. Lo spettro di azioni consentite è estremamente vasto, per esempio:

- sciopero
- boicottaggio
- ostruzionismo
- azioni di solidarietà
- sciopero dello straordinario
- rallentamento del lavoro
- sciopero bianco

Sciopero di solidarietà:

Il diritto di intraprendere azioni secondarie è molto ampio nella legislazione svedese. Quindi, non esistono requisiti espliciti riguardo a:

- proporzionalità ragionevole tra l'azione principale e secondaria
- legame economico o giuridico tra le parti interessate

Nella misura in cui l'azione principale è legale, l'obbligo di pace non si applica all'azione secondaria.

Limitazioni:

Per essere legittima, l'azione deve avere luogo in modo organizzato a seguito di una decisione assunta nell'ambito delle regole di un'organizzazione che ha il potere di firmare un contratto collettivo. In pratica, la decisione è assunta dall'organo direttivo del sindacato di settore.

L'obbligo di pace industriale è implicito in ogni contratto collettivo ad eccezione di quando:

- l'obiettivo dell'azione collettiva non è disciplinato dal contratto collettivo
- si rivendicano salari non pagati
- l'azione secondaria è intrapresa a supporto dell'azione principale

In tutti gli altri casi, gli scioperi sono ammissibili solo se un contratto collettivo è rescisso o scaduto e solo dopo che tutti i canali di mediazione contemplati nel contratto collettivo, o in qualsiasi altro accordo che intercorra tra le parti, sono stati esperiti.

E' necessario fornire un preavviso alla controparte e all'Agenzia di mediazione almeno 7 giorni lavorativi prima dell'avvio dell'azione collettiva. Le ragioni e la portata dell'azione devono essere chiaramente espresse. Il mancato preavviso, in ogni caso, non costituisce di per sé motivo di illegittimità dello sciopero.

Uno sciopero o una serrata possono essere posticipate fino a 14 giorni della Agenzia di mediazione, se esiste motivo per credere che tale misura possa portare alla soluzione del conflitto.

Ai lavoratori che non partecipano allo sciopero non può essere richiesto di svolgere le prestazioni dei colleghi in sciopero.

Il diritto di intraprendere azioni collettive è molto ampio anche nel settore pubblico ed i soli scioperi considerati illegali sono quelli politici. Pressoché tutti i lavoratori del settore pubblico possono esercitare il diritto di sciopero. Anche nell'ambito dei servizi essenziali lo sciopero è consentito dalla legge. Il diritto di intraprendere azioni secondarie è ristretto ai lavoratori che esercitano funzioni di pubblica autorità.

Le azioni collettive non possono avere come fine la conclusione di accordi collettivi con imprese senza dipendenti o imprese in cui i soli dipendenti sono il proprietario e i membri della sua famiglia. Comunque, un sindacato può spingere i propri associati ed altri individui a non impegnarsi in rapporti di lavoro con una certa impresa.

L'accordo firmato nel 1938 tra le parti sociali limita le azioni che possono alterare il normale funzionamento della società. L'accordo, inoltre, protegge la terze parti estranee al conflitto e elenca una serie di motivi inaccettabili per intraprendere azioni collettive al ricorrere dei quali le azioni risultano proibite. La regola generale è che uno sciopero contro parti terze neutrali è proibito. L'eccezione riguarda le azioni secondarie consentite se in supporto ad un conflitto principale legittimo.

Effetti:

La partecipazione in uno sciopero legittimo sospende a tutti gli effetti il contratto di lavoro. I lavoratori in sciopero ricevono supporto dai fondi dei sindacati per la durata di ogni azione collettiva. Un'interruzione illegale della pace sociale può portare a richieste di risarcimento del danno contro le organizzazioni sindacali. Un sindacato può essere intimato al pagamento di danni pecuniari. I partecipanti ad uno sciopero non possono essere multati individualmente se un'organizzazione sindacale ha autorizzato un'azione illegale. I soggetti che partecipano ad uno sciopero selvaggio possono essere multati o, se hanno perpetrato infrazioni gravi, licenziati. Il sindacato può decidere di non sostenere uno sciopero selvaggio.

Controversie di carattere internazionale:

Come detto in precedenza, se l'azione principale è legittima, non è richiesto il rispetto dell'obbligo di pace di un contratto collettivo. La legittimità dell'azione principale è sempre determinata sulla base della legislazione del paese dove l'azione è condotta ad eccezione dell'ipotesi in cui la norma del lavoro del paese straniero sia contraria al sistema giuridico svedese.

30. Ungheria

Base giuridica:

Articolo 70/C della Costituzione:

2. Il diritto di sciopero può essere esercitato all'interno dei limiti determinati dalla legge che regola tale diritto.

La legge in questione, che regola il diritto di sciopero, è la Legge n. VII, adottata nell'aprile del 1989.

Definizione:

I lavoratori possono legittimamente scioperare per garantire i propri interessi economici e sociali.

Tipologie di azione collettiva:

La legge ungherese sullo sciopero non pone limiti sulle tipologie di sciopero; ciò significa che tutte le tipologie sono considerate legali.

- blocco del lavoro
- sciopero bianco
- sit-in
- sciopero a scacchiera
- sciopero dimostrativo (per non più di due ore)
- sciopero di solidarietà
- sciopero politico (illegale)

Gli scioperi dimostrativi e di solidarietà sono solo menzionati dalla legge, in quanto esistono regolamenti specifici che disciplinano questo tipo d'azione.

Uno sciopero dimostrativo non può durare più di due ore, e può essere indetto solo una volta durante i primi sette giorni di una procedura di conciliazione. Questa è l'unica tipologia di sciopero che può avere luogo durante il periodo di conciliazione.

Uno sciopero di solidarietà può essere organizzato solamente da un sindacato. La previa conciliazione non è una condizione per considerare questo tipo di sciopero legale.

Restrizioni:

Sia i lavoratori che i sindacati, in quanto rappresentanti dei lavoratori, possono legittimamente indire uno sciopero.

Secondo il Codice del Lavoro, i consigli di fabbrica non sono autorizzati ad indire uno sciopero. Il mandato del rappresentante del consiglio di fabbrica che partecipa ad uno sciopero è sospeso per tutta la durata dell'azione.

Uno sciopero è illegale quando:

- il suo scopo riguarda una rivendicazione anticostituzionale
- la rivendicazione è soggetta a vertenze di legittimità
- la rivendicazione è regolata da contratti collettivi in vigore
- non è anticipato da una procedura di conciliazione (di sette giorni)
- potrebbe mettere in pericolo direttamente e seriamente la vita e la salute umana, l'integrità fisica e l'ambiente o potrebbe ostacolare la prevenzione degli effetti di disastri naturali.

Durante la conciliazione deve essere garantito un livello sufficiente di servizi in quelle imprese che forniscono servizi essenziali (per es. trasporti, telecomunicazioni, fornitura di elettricità, gas, e acqua ecc.).

Nel settore pubblico il diritto di sciopero è soggetto ad una serie di restrizioni. Non possono essere indetti scioperi nella magistratura, nelle forze armate o nelle forze dell'ordine.

Nell'amministrazione statale il diritto di sciopero è soggetto a regolamentazioni speciali stabilite in un accordo tra il Governo e i sindacati interessati.

Effetti:

Indire o partecipare ad uno sciopero legale non può essere considerato come una violazione del contratto di lavoro. Durante il periodo di sciopero, il lavoratore che vi partecipa non ha diritto a percepire la retribuzione e altri benefit. D'altro canto, il periodo di durata dello sciopero conta come lavoro ai fini dell'assicurazione sociale e deve essere incluso nel calcolo del periodo di servizio.

Bibliografia

Aaltonen, J. (1999) *International secondary industrial action in the EU Member States*, Espoo: Metalli.

Blanpain, R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Deventer: Kluwer Law International.

Carley, M. (1989) *The regulation of industrial conflict in Europe. Strikes and lock-outs in 15 European countries*, EIRR, Londra: Eclipse Group.

Clauwaert, S. (2002), *International/transnational primary and secondary collective action – An overview of international, European and national legislation*, DWP, ETUI, Bruxelles.

Clauwaert, S., Düvel, W., Schömann, I., Wörgötter, C., (2003) *Fundamental Social Rights in the European Union – Comparative Tables and Documents – Revised and updated version*; ETUI Report 82; Bruxelles.

Düvel, W., Schömann, I., Gradev, G., Clauwaert, S., (2004) *Labour dispute settlement – A comparative overview of extra-judicial and judicial procedures in the EU, Switzerland and the countries of South East Europe*, ETUI Report 86; Bruxelles

Strikes and secondary industrial action in the EU Member States; European Parliament, Directorate General for Research, Working Paper W-8; 5-1996; 1996, Lussemburgo.

Watson Wyatt (2005), *Employment Terms and Conditions report Europe. Volume 1, 2005*, Bruxelles: Watson Wyatt Worldwide.

Watson Wyatt (2005) *Employment Terms and Conditions report Europe. Volume 2, 2005*; Bruxelles: Watson Wyatt Worldwide.

Analisi comparativa delle relazioni industriali nel 2001
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/03/feature/tn0203103f.html>

2001 Analisi annuale a livello dell'Unione europea
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/03/feature/eu0203203f.html>

EMIRE: http://www.eurofound.eu.int/servlet/emire_search_results.php

ILO Osservatorio Internazionale di Diritto del Lavoro:
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/observatory/>