Diritto per l'Ingegneria 2013

Diritto per l'Ingegneria

6 maggio 2013

Diritto per l'Ingegneria 2013

La rappresentanza sindacale all'interno dell'impresa

Le R.s.a. dello Statuto dei lavoratori

R.s.a. possono essere costituite, ad iniziativa dei lavoratori, in ogni unità produttiva nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive, le R.s.a. possono istituire organi di coordinamento.

Art. 19 l. 20 maggio 1970 n. 300

Il referendum abrogativo del giugno 1995: un nuovo art. 19

- R.s.a. possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro, applicati nell'unità produttiva.

- Nell'ambito di aziende con più unità le R.s.a. possono costituire organi di coordinamento.

Art. 19: i Dirigenti delle R.s.a.

Diritto per l'Ingegneria 2013

Sono i soggetti cui è affidato il compito di rappresentare la volontà formatasi all'interno della r.s.a.

La legge ne stabilisce il numero e ne supporta il ruolo mediante apposite tutele ed agibilità.

- Nulla osta x trasferimento ad altra unità produttiva.
- Ordinanza ante sentenza di reintegrazione immediata per illegittimo licenziamento.
- Repressione condotta anti sindacale

- Indizione assemblee.
- Indizione referendum
- Titolarità permessi sindac.
- Diritto di affissione
- Locali

Il Protocollo di Luglio e le R.s.u.

"Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:

a) le organizz. sindacali riconoscono come rappresentanza sindacale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra Cgil-Cisl-Uil sulle R.s.u. dell' 1 marzo 1991;

b) al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizz. stipulanti i ccnl e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle r.s.u. deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle osl stipulanti il ccnl;

Il Protocollo di Luglio e le R.s.u./2

Diritto per l'Ingegneria 2013

c) il passaggio dalla disciplina delle Rsa a quello delle Rsu deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale;

d) le imprese, secondo modalità previste nei ccnl, metteranno a disposizione delle osl quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette r.s.u.;

e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del ccnl è riconosciuta alle r.s.u. ed alle osl stipulanti il medesimo ccnl, secondo modalità stabilite dal ccnl.

Le R.s.u. e l'Accordo Interconfederale del 20.12.1993

- Introduce le Rappresentanze sindacali unitarie, prevedendo un regolamento per le modalità di costituzione (parte prima) ed una disciplina delle elezioni (parte seconda).

- Obiettivo: organismi rappresentativi unitari con poteri negoziali precisi, con i diritti – tutele delle R.s.a.

Ambito di applicazione

Diritto per l'Ingegneria 2013

R.s.a.

"Sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti".

Per le imprese agricole, occorrono più di 5 dipendenti (art. 35).

R.s.u.

Unità produttive con più di 15 dipendenti

↓

La Cassazione ha precisato che l'unità produttiva va individuata in ogni articolazione autonoma dell'impresa avente sotto il profilo funzionale e finalistico idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa medesima, della quale costituisce elemento organizzativo (Cass. n. 11660 del 29 luglio 2003)

Iniziativa

Diritto per l'Ingegneria 2013

R.s.a.

Spetta ai lavoratori dell' unità produttiva, comunque nell'ambito delle Osl firmatarie dei contratti collettivi applicati.

Clausola di salvaguardia

I firmatari dell'Accordo sulle r.s.u., sia contraenti originari che per adesione, rinunciano a costituire R.s.a. ex art. 19

R.s.u.

- Osl firmatarie Protocollo luglio 1993;
- Osl firmatarie Ccnl applicato;
- Altre Osl, formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutiva, a condizione che:

- Aderiscano formalmente allo accordo istitutivo delle r.s.u;
- Corredino la propria lista di un n° di firme di lavoratori dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto

L'iniziativa può essere congiunta o disgiunta

Composizione

R.s.a.

Elezione tra gli iscritti alle Osl, su candidati designati dalle Osl

R.s.u.

2/3 seggi

Elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti

1/3 seggi

Riservato alle liste delle Osl firmatarie del ccnl .

E' coperto mediante designazione o elezione

Numero

R.s.a.		R.s.u.
N° dirigenti	N° Lavoratori	N° componenti
1	Fino a 200	3
1 ogni 300 (o frazione)	Fino a 3000	3 ogni 300 (o frazione)
1 ogni 500 (Aggiuntivo)	Oltre 3000	3 ogni 500 (Aggiuntivo)

E' ammessa la possibilità di clausole più favorevoli della contrattazione collettiva

Compiti e funzioni

Diritto per l'Ingegneria 2013

1) I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti ex lege 300/1970, Titolo III:

- Indizione assemblee.
- Indizione referendum
- Titolarità permessi sindacali
- Diritto di affissione
- Locali
- Nulla osta x trasferimento ad altra unità produttiva.
- Repressione condotta anti sindacale

Se a livello di ccnl/contr. aziendale le r.s.a. beneficiavano di condizioni di miglior favore, queste devono essere mantenute in capo alle Osl di riferimento, che possono trasferirle alle rispettive r.s.u.

Compiti e funzioni/2

2) Ereditano compiti e funzioni già attribuite per legge alle rsa.

3) Con le organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl, sono titolate alla stipulazione del contratto collettivo aziendale.

Durata

- Le rsu restano in carica x 3 anni.
- I dimissionari sono sostituiti dal primo dei non eletti/nuova designazione.
- Se dimissioni > 50%, si va al rinnovo anticipato.

L'azione sindacale ed i diritti dello statuto dei lavoratori

1. Le garanzie di libertà sindacale

La libertà nel titolo II dello Statuto.

- Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale è garantito a tutti i lavoratori all'interno dell'impresa (art. 14)

Closed shop and union shop

- E' nullo qualunque patto o atto diretto a subordinare l'occupazione all'adesione o alla non adesione sindacale. Non è lecito licenziare, discriminare o recare pregiudizio al lavoratore per le medesime ragioni. (art. 15)
- E' vietata la concessione di trattamenti economici discriminatori. (art. 16)

Sindacati gialli o di comodo

- E' vietato ai datori di lavoro ed alle associazioni dei datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari, o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori. (art. 17)

Struttura della legge

- Titolo 1. della libertà e della dignità del lavoratore
- Titolo 2. della libertà sindacale
- Titolo 3. della attività sindacale
- Titolo 4. disposizioni varie e generali
- Titolo 5. norme sul collocamento
- Titolo 6. disposizioni finali e penali

Le attività sindacali

- Titolo III -

Attività sindacale

- Assemblea, articolo 20
- Permessi sindacali retribuiti, articolo 23
- Permessi non retribuiti, articolo 24
- Permessi per dirigenti, articolo 30
- Aspettativa sindacale, articolo 31
- Raccolta di contributi, articolo 26
- Referendum, articolo 21
- Affissione, articolo 25
- Locali delle rappresentanze sindacali aziendali, articolo 27

Requisito dimensionale

Le disposizioni del titolo III ad eccezione dell'art. 27, comma 1, si applicano alle imprese industriali e commerciali purchè:

- ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio, reparto autonomo occupi più di 15 dipendenti
- nello stesso Comune occupino più di 15 dipendenti

Per le imprese agricole la soglia numerica è ridotta a più di 5 dipendenti.

L'assemblea, articolo 20

Il diritto di assemblea

Diritto per l'Ingegneria 2013

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'unità produttiva dove prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva

Indizione e insindacabilità del tema

Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette singolarmente o disgiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

La partecipazione dei sindacalisti

Diritto per l'Ingegneria 2013

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti sindacali esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Permessi sindacali retribuiti, articolo 23

Permessi sindacali retribuiti

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

Permessi sindacali retribuiti/2

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

Permessi sindacali retribuiti/3

Diritto per l'Ingegneria 2013

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Permessi sindacali non retribuiti, articolo 24

Permessi sindacali non retribuiti

Diritto per l'Ingegneria 2013

I dirigenti sindacali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Permessi per i dirigenti, articolo 30 - Titolo IV -

Permessi per i dirigenti

Diritto per l'Ingegneria 2013

I componenti degli organi direttivi provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19, hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Aspettativa sindacale, articolo 31 - Titolo IV -

Aspettativa sindacale

Diritto per l'Ingegneria 2013

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Raccolta di contributi, articolo 26

Raccolta di contributi

Diritto per l'Ingegneria 2013

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Il referendum, articolo 21

Il referendum

Diritto per l'Ingegneria 2013

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Il referendum/2

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Affissione, articolo 25

Affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Locali delle rappresentanze sindacali aziendali, articolo 27

Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Diritto per l'Ingegneria 2013

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Locali delle rappresentanze sindacali aziendali/2

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Lo sciopero

Lo sciopero come diritto

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

Art. 40 della Costituzione: esso conferisce effettività al principio di libertà di organizzazione sindacale ex art. 39, comma primo della Costituzione.

- Fine della repressione penale
- Non vi è restaurazione della libertà pre-fascista
- Lo sciopero ha status di diritto

La natura giuridica: "diritto pubblico di libertà"

Diritto per l'Ingegneria 2013

I. DIRITTO PUBBLICO DI LIBERTA'

duplice ambito di applicazione della norma

Attiene al rapporto tra **Stato e cittadino**, precludendo l'emanazione di qualsiasi provvedimento legislativo, amministrativo o giurisdizionale che contrasti con il diritto di sciopero

Riguarda i rapporti intersoggettivi **privati**, inibendo al datore di lavoro la possibilità di compiere, nella gestione del rapporto di lavoro, atti diretti a mortificare l'esercizio del diritto

Diritto potestativo o assoluto?

Diritto per l'Ingegneria 2013

II. **DIRITTO POTESTATIVO DEL LAVORATORE,** strettamente connesso al rapporto di lavoro, che gli attribuisce il potere di sospensione dell'obbligazione di lavoro

↓

Può esercitarsi solo in funzione di una pretesa diretta contro il datore di lavoro da cui dipende

III. **DIRITTO ASSOLUTO DELLA PERSONA**, condizionato all'esistenza di un contratto di lavoro, ma non inerente al rapporto giuridico con il datore di lavoro

↓

Per questa via è possibile legittimare, sia sotto il profilo penale che civile, le ipotesi dello sciopero di solidarietà e di quello diretto ad esercitare una pressione sulla P.A. al fine di interventi sulle condizioni di lavoro (sciopero economico-politico).

Diritto individuale e collettivo

VI. **LO SCIOPERO COME DIRITTO INDIVIDUALE AD ESERCIZIO COLLETTIVO:** la sua titolarità spetta ad ogni singolo lavoratore, anche se, essendo riconosciuto per la tutela comune di un interesse collettivo, il suo esercizio si esplica collettivamente.

Non importa il numero dei soggetti coinvolti (una collettività può essere individuata anche da due individui), rileva, invece, la funzione/finalità, la quale può essere senza dubbio comprovata dalla proclamazione sindacale, importante ma non necessaria.

Non può dunque qualificarsi come sciopero legittimo un'astensione originata da ragioni individuali senza connessione tra loro, attuata da una pluralità di lavoratori.

Una possibile definizione

Diritto per l'Ingegneria 2013

CHE COSA E', QUINDI, LO SCIOPERO:

↓

E' l'astensione concertata dal lavoro da parte di una pluralità di lavoratori per la tutela dei loro interessi collettivi di carattere economico - professionale

La Costituzione e la riserva di legge

Diritto per l'Ingegneria 2013

Il Legislatore è intervenuto per regolare l'esercizio del diritto di sciopero solo in due settori:

nei **servizi pubblici essenziali** (L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000, che ha abrogato gli artt. 330, 333 c.p)

nel **settore nucleare**, ex d.p.r. n. 185/1964

Da qui l'azione "residuale" di inquadramento giuridico svolta dalla giurisprudenza, sia costituzionale che ordinaria

I limiti esterni ed interni all'esercizio del diritto di sciopero

Diritto per l'Ingegneria 2013

I **"limiti"** individuano la cornice entro la quale il diritto di sciopero puo' esercitarsi in maniera incontrastata, forte della sua natura di diritto costituzionale

LIMITI ESTERNI

Derivano dalla necessità di tenere conto degli altri diritti costituzionali, i quali hanno medesima dignità

Sciopero nei servizi pubblici essenziali

LIMITI INTERNI

Sono quelli definiti come coessenziali alla sua nozione: **contemporaneità** e **continuità della astensione**

Il riconoscimento giurisprudenziale dello sciopero, quale fenomeno sociale

L'art. 40 della Costituzione " … non definisce direttamente lo sciopero, il cui significato, anche agli effetti giuridici, è quindi quello che la parola, ed il concetto ad essa sotteso, hanno nel comune linguaggio adottato nell'ambiente sociale" (Cass. 30 gennaio 1980 n. 711)

↓

la nozione di sciopero non può che essere desunta dalla prassi sindacale: la sua individuazione è un problema diverso da quello della sua valutazione come legittimo

Limiti esterni: la giurisprudenza costituzionale e le tipologie di sciopero desumibili dal codice penale

"Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle <u>leggi che lo regolano</u>" (art. 40 della Costituzione).

Rinvio:

leggi future **vs.** **leggi preesistenti**

Codice penale Rocco

Le forme anomale di sciopero

Diritto per l'Ingegneria 2013

Si tratta di forme di astensione collettiva che in quanto non corrispondenti allo stereotipo elaborato dalla giurisprudenza di legittimità, sono state definite "**anomale**".

Caratteristiche comuni:

- tendono a procurare il maggior danno alla controparte, con la minima perdita di retribuzione per gli scioperanti;
- richiedono una notevole compattezza dei lavoratori (per questo motivo il loro ricorso è *extrema ratio*);
- sono, in linea di principio, lecite, se non provocano il c.d. "danno alla produttività"

Tipologie più frequenti:

- **Sciopero a sorpresa:** è quello effettuato senza preavviso
- **Sciopero a singhiozzo:** è un'astensione dal lavoro frazionata nel tempo in periodi brevi → Sciopero articolato
- **Sciopero a scacchiera:** gruppi di lavoratori, le cui attività sono interdipendenti nell'organizzazione del lavoro, scioperano in tempi diversi

Le attività strumentali all'esercizio dello sciopero

- La **propaganda**: è attività di creazione di consenso esercitata nei confronti del gruppo professionale coinvolto, al fine della partecipazione allo sciopero.
- Le **pubbliche manifestazioni**, previste per indurre l'opinione pubblica a solidarizzare con gli scioperanti.
- Il **picchettaggio**, vale a dire il presidio dei "cancelli della fabbrica", **legittimo** purché non si traduca in comportamenti autonomamente rilevanti sotto il profilo penale.
- I **cortei interni**, azione dimostrativa effettuata durante l'astensione dal lavoro all'interno dei reparti aziendali, avente lo scopo di avvicinare i non scioperanti al fine di convincerli ad aderire all'astensione.

Segue

- Il **picchettaggio** può ritenersi lecito quand'è limitato alla **propaganda** dei motivi dello sciopero, senza impedimento al libero transito di persone o cose; è invece illecito il **blocco delle merci e degli accessi** al cantiere, perché lede i diritti dell'imprenditore nonché dei dipendenti non aderenti alla manifestazione di protesta, di svolgere la propria attività lavorativa. E' ugualmente illecita l'**assemblea permanente** che si concreti in una occupazione del cantiere con l'impedimento di ogni attività in danno del suo titolare e di terzi. In tali casi è ammissibile il provvedimento di urgenza, adottato in sede ordinaria ed al di fuori delle controversie del lavoro, con il quale si ordini alle associazioni sindacali ed ai lavoratori di consentire l'accesso e di riaprire i cancelli di ingresso al cantiere. Trib. Cagliari, 14/11/1994

- La c.d. **barriera umana** dei picchettanti, i quali con i loro corpi impediscono l'accesso allo stabilimento, costituendo una barriera superabile solo con l'uso della forza, è stata ritenuta di per sé violenta ai sensi dell'art. 610 c.p. (Cass. 7 ottobre 1980 n. 10676; Cass. 10 marzo 1983 n. 1079)

Segue

- L'esercizio del diritto di sciopero trova uno dei suoi precisi limiti nella tutela degli altrui beni e interessi di pari, se non di preminente, dignità; è lesivo di quest'ultima, e sanzionabile disciplinarmente, la coazione determinata dall'invasione degli uffici da parte di un **corteo interno** di scioperanti, rivolta a costringere all'astensione dal lavoro gli impiegati e quanti non intendessero aderire alla manifestazione voluta e attuata dalla maggioranza.
  Pret. Milano, 24/10/1984

- Commettono il reato di interruzione di pubblico servizio i lavoratori che nel corso di una **pubblica manifestazione**, ostruiscano o ingombrino una strada ferrata.
  Cass. Pen. 23 gennaio 2002

Le conseguenze dello sciopero sul rapporto di lavoro

Diritto per l'Ingegneria 2013

"Qui iure suo utitur, neminem laedit" : "L'esercizio di un diritto soggettivo non comporta alcuna responsabilità per danno".

Sospensione del rapporto di lavoro e delle due obbligazioni fondamentali: lavoro e retribuzione.

perdita della retribuzione per tutta la durata dell'astensione, ivi compresi, secondo la giurisprudenza prevalente, i riflessi sulla retribuzione indiretta (tredicesima mensilità/gratifica natalizia, etc.).

Tale regola pare applicabile anche con riferimento **all'anzianità del lavoratore** utile ai fini dei diversi istituti legali/contrattuali, semprechè la stessa maturi in relazione all'effettivo servizio e non invece alla durata del rapporto (cfr. ccnl)

.

Segue

Il **rifiuto** da parte del datore di lavoro delle prestazioni di lavoro offerte da dipendenti addetti a reparti diversi da quelli dove si attua uno sciopero, **è legittimo** ove sia **impossibile l'utilizzazione** di dette prestazioni, e tale impossibilità deve essere valutata, nell'ipotesi di organizzazione produttiva a ciclo integrato, in relazione alle ripercussioni dello sciopero in un reparto sul funzionamento degli altri, considerando che **il datore di lavoro non è tenuto a cambiare programmi di lavoro in conseguenza dello sciopero**, predisponendo misure implicanti perdite economiche o spese ulteriori per poter utilizzare le prestazioni lavorative degli altri settori che non partecipano all'astensione dal lavoro.

Trib. Milano, 31 maggio 1996; Cass. 4 marzo 2000 n. 2446.

Segue

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro si trovi nell'impossibilità di ricevere la prestazione lavorativa per causa a lui non imputabile (nella specie, per l'adesione ad uno **sciopero** da parte della stragrande maggioranza del personale dipendente e la conseguente inutilizzabilità del personale residuo non scioperante), il diritto alla retribuzione non viene meno per quei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia già sospeso per **malattia** ai sensi dell'art. 2110 c.c., atteso che la speciale disciplina dettata per ragioni di carattere sociale dall'art. 2110 c.c. investe in via esclusiva il rapporto tra datore di lavoro e singolo lavoratore, e su di essa non possono pertanto incidere le ragioni che, nel medesimo periodo di sospensione del rapporto, rendano impossibile la prestazione di altri dipendenti in servizio, senza che, peraltro, possa in tal modo configurarsi una violazione del principio di parità di trattamento.

Cass. civ., Sez.lav., 09/04/1998, n.3691

Segue

- In forza del principio della sinallagmaticità delle prestazioni, i periodi di **sciopero** non sono utili ai fini della maturazione delle **ferie** e incidono negativamente sulla determinazione della **gratifica natalizia** e del **premio di produzione**, tranne il caso di diversa e più favorevole pattuizione contrattuale (nella specie, è stato ritenuto che il ccnl industria metalmeccanica privata contempla l'incidenza negativa dello sciopero sulla maturazione delle ferie solo ove la somma degli scioperi nel periodo di riferimento abbia superato i quindici giorni, mentre l'incidenza negativa sulla gratifica natalizia e sul premio produzione si ha indipendentemente dal superamento o meno del termine di quindici giorni).

Pret. Bergamo, 20/11/1989

- Poiché le **ferie**, in base a precisa disposizione contrattuale, maturano in relazione ad ogni "anno di servizio", ed il lavoratore in sciopero è comunque "in servizio", deve ritenersi illegittima la trattenuta dei ratei di ferie afferenti il periodo di sciopero.

Pret. Milano, 16/05/1988

Altre forme di autotutela collettiva sindacale

Diritto per l'Ingegneria 2013

Sciopero bianco

Occupazione di azienda

i lavoratori permangono sul posto di lavoro

durante lo sciopero, senza intralciare la normale attività gestionale del datore di lavoro (è legittimo)

non in sciopero, quindi con finalità di intralcio - impedimento della gestione imprenditoriale (sanzionato ai sensi dell'art. 508 c.p. Necessità del dolo specifico)

Segue

- **Sciopero del rendimento**: consiste nell'imprimere volutamente all'attività lavorativa un ritmo più lento del normale (passibile di sanzioni disciplinari)

- **Sciopero delle mansioni**: i lavoratori si rifiutano di svolgere solo alcuni tra i compiti affidati (passibile di sanzioni disciplinari)

- **Non collaborazione**: trattasi di astensione, collettiva e concertata, da una serie di prestazioni di carattere accessorio (trasporto dei materiali necessari al lavoro, pulizia/riparazione macchinari, etc.) che come tali non sono espressamente dedotte nel contratto (art. 1375 cc).

- **Ostruzionismo**: applicazione pedantesca dei regolamenti. Non è sanzionabile, a meno che si trasformi in una forma di abuso intenzionale di un potere discrezionale (es: perquisizione di tutti i bagagli in dogana, laddove la legge consente una larga discrezionalità in proposito).

Segue

Diritto per l'Ingegneria 2013

Il **boicottaggio,** ossia l'azione tesa, mediante propaganda o valendosi della forza di gruppi sociali, ad indurre una o più persone a non stipulare patti di lavoro ovvero a non somministrare materie o strumenti necessari al lavoro, ovvero a non acquistare gli altrui prodotti agricoli o industriali, **è legittimo**, a meno che la propaganda non assuma proporzioni od un grado di intensità e di efficacia tali da risultare di notevole rilievo (Corte Cost. 17 aprile 1969 n. 84, su art. 507 c.p.).

MA:

l'arbitraria invasione e occupazione di azienda (art. 508 c.p.)

il sabotaggio, ossia il danneggiamento di edifici adibiti ad azienda (art. 508 c.p.)

continuano invece ad essere considerati reati da reprimere, in quanto violano, tra gli altri, l'art. 42 della Cost.

La serrata

DEFINIZIONE

E' la chiusura totale o parziale dell'impresa, con rifiuto di accettare la prestazione lavorativa e, di conseguenza, di pagare le retribuzioni

CARATTERISTICHE

- ✓ Silenzio della Carta Costituzionale
- ✓ A seguito di Corte Cost. 4 maggio 1960 n. 29, che ha abrogato l'art. 502 del c.p. (reato di serrata per fini contrattuali), è comportamento non perseguibile penalmente. **E' mera libertà di fatto**.

MA:

- ✓ Serrata a fine politico (art. 503 c.p.).
- ✓ Serrata di coazione della pubblica autorità (art. 504 c.p.).
- ✓ Serrata per solidarietà e protesta (art. 505 c.p.),

continuano ad essere considerate reato, in quanto attinenti a conflitti non strettamente riguardanti i rapporti di lavoro (Corte Cost. 15 dicembre 1968 n. 141, su reato di serrata per protesta).

Segue

CONSEGUENZE

Non essendo un diritto, può dare origine a responsabilità civile.

Qualificazione giuridica determinabile solo nell'ottica del rapporto individuale di lavoro, come:

Inadempimento contrattuale (mancato assolvimento dello obbligo di retribuzione).

Quantificazione danno:

retribuzione, meno aliunde perceptum.

Mancata cooperazione del creditore all'adempimento della prestazione del debitore (rifiuto, senza giustificato motivo, di ricevere la prestazione offerta)

Quantificazione danno:

retribuzione integrale.