

## Sommario

Sommario .....	1
1. Perché questo documento .....	1
2. Cenni storici sulla nascita dello sciopero.....	2
3. Chi può indire lo sciopero.....	3
4. Tipi di sciopero.....	4
5. Per cosa si può scioperare .....	5
6. Norme sull'esercizio della libertà di sciopero nei servizi pubblici essenziali (Leggi 12 giugno 1990, n. 146, legge 83 del 2000) .....	5
7. Accordi interconfederali in materia di sciopero (accordo attuativo del 15 aprile 2009, accordo del 28 giugno 2011) , protocollo 31 maggio 2013, testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014 .....	7
8. Precettazione: cos'è.....	8
9. Conclusioni .....	9

### 1. Perché questo documento

Con questo lavoro abbiamo iniziato ad occuparci della libertà di sciopero. Preferiamo chiamarla libertà perché riteniamo lo sciopero la migliore arma di lotta che hanno lavoratrici e lavoratori nel conflitto di classe, lo strumento più efficace, quello che incide sulla produzione. Chiamarlo diritto, come nella Costituzione, rimanda ad una elargizione, un qualcosa che ci è concesso, non una nostra conquista. Lo sciopero invece è nostro, è un nostro strumento di lotta. Scopo di questo documento è di fornire strumenti conoscitivi e di azione a tutte e tutti coloro che vogliono intraprendere in maniera auto organizzata il percorso dello sciopero per rivendicare e ottenere miglioramenti delle proprie condizioni di lavoro, del proprio salario, della tutela alla salute, della scuola e del trasporto pubblico, etc,etc.

Riteniamo questo lavoro un primo passo verso la riappropriazione degli strumenti necessari per la lotta di classe, che i padroni portano avanti in modo scientifico contro noi lavoratori. Strumenti che dobbiamo imparare ad usare al meglio per ottenere degli avanzamenti reali nelle nostre battaglie , tanto più in una fase come questa che ci vede sulla difensiva, in cui sono progressivamente smantellate le conquiste storiche della nostra lotta. Per questo abbiamo voluto accennare alla nostra storia, sebbene in modo parziale, per mettere in luce la dinamicità delle leggi e come queste non sanciscano altro che i rapporti di forza che si riescono a costruire. Se vogliamo migliorare la nostra situazione, le nostre condizioni di lavoro, la nostra vita, non ci rimane che lottare, dandoci gli opportuni strumenti. Pertanto ci è sembrato utile fare un cenno alle varie forme di sciopero che la classe operaia ha elaborato nel tempo contro il capitalismo e i suoi rapporti sociali.

Una parte consistente del lavoro è stata dedicata ai così detti servizi pubblici essenziali, settore dove la libertà di sciopero è soggetta a diversi attacchi dovuti anche ai rapporti di forza a nostro sfavore. Tali servizi sono una parte di salario che la classe operaia ha conquistato nel nostro Paese nelle lotte degli anni '60-'70. La campagna in atto, oramai da decenni, è invece di contrapporre i

lavoratori di tali servizi ai cosiddetti utenti, o ai "cittadini" anche se non usufruiscono dei servizi in oggetto.

Campagne di stampa e mediatiche che trovano ampi consensi, cercano di mettere il lavoratore che usufruisce del servizio in contrapposizione al lavoratore scioperante, di volta in volta insinuando che lo sciopero è inutile, dannoso per l'utenza e usato per "prendersi un giorno di vacanza". Mentre 40-50 anni fa solo le mezze classi, la cosiddetta "maggioranza silenziosa" era schierata contro gli operai e le sue forme di lotta, da qualche decennio l'asse si è allargato anche alle fasce di popolazione meno abbienti, innalzando la guerra tra poveri. Si cerca di isolare i lavoratori in lotta, mentre il lavoratore che lotta difende se stesso e nello stesso tempo tutta la classe di appartenenza.

Le aziende e gli enti locali sono spesso inadempienti nell'erogazione dei servizi, ma quando c'è lo sciopero, oltre le misure coercitive, aizzano una canea reazionaria. Compito dei lavoratori avanzati è smontare questi paradigmi e realizzare forme di unità con i settori sociali più disagiati. I

"cittadini" sono un concetto astratto non legato ai rapporti sociali, poiché gli interessi sono diversi e opposti. Chi fa richiami a queste entità non porta avanti gli interessi dei lavoratori, ma altre vicissitudini. Lo stesso capitalismo che deprime, mortifica e dismette questi servizi, dall'altro reprime e ostacola ogni tentativo di lotta dal basso atto a migliorare i servizi essenziali

E' evidente la contraddizioni di chi straparla di servizi pubblici essenziali, ma poi li concede a privati, o a società per azioni, o anche "pubbliche" aziendalizzate, che non possono che portare avanti il proprio fine ovvero l'incremento del profitto, a discapito dei lavoratori del settore e più in generale di tutti i lavoratori che vedono peggiorare le proprie condizioni di vita.

Auspichiamo che questo lavoro possa contribuire nel suo piccolo a ridare protagonismo ai lavoratori, a renderli più consapevoli dei propri strumenti di lotta, a stimolare l'organizzazione autonoma ed unitaria per vincere le tante battaglie quotidiane contro la nostra controparte, sia essa i padroni o lo Stato che ne rappresenta gli interessi.

## 2. Cenni storici sulla nascita dello sciopero

Per sciopero s'intende l'incrocio delle braccia, cioè il rifiuto di prestare la propria attività lavorativa. E' chiaro che colui che sciopera si trova in condizione lavorativa subordinata o dipendente da una azienda, Ente o Amministrazione. Quindi per sciopero s'intende un blocco o forte rallentamento dell'attività produttiva, non qualche artificio particolare di qualche apostolo sindacale. Non ha senso quindi per il lavoro autonomo, poiché lo sciopero è contro se stesso. Esiste la serrata, cioè il padronato che chiude l'azienda per ritorsione causa uno sciopero, in quanto non produttiva e remunerativa per il profitto. Questo caso successe negli anni 20 e poi di recente in due occasioni a SDA, un'azienda del settore "Trasporto e logistica", dopo dei grandissimi scioperi ad oltranza.

In Italia con la fine dell'Ottocento il formarsi delle Leghe degli operai e dei braccianti agricoli e con la formazione del Partito Operaio, che diventò Partito Socialista, nacquero i primi scioperi. Queste mobilitazioni dei lavoratori conquistarono il codice Zanardelli che consentì gli scioperi, anche se permanevano comportamenti repressivi di tipo giurisprudenziale e militari-polizieschi. Con i primi del Novecento l'organizzazione divenne più ampia, tant'è che nel 1908 fu fondata la CGdL che diede un carattere generale, non più aziendale e settoriale. Nella prima fase i padroni e direttamente lo Stato usarono la mano forte con licenziamenti, arresti e morti. Nel 1915 con la guerra mondiale fu costituito l'Istituto della Mobilitazione Industriale [Regio decreto 993/1915], affidato al generale Alfredo Dallolio, che aveva lo scopo di sottoporre alla disciplina militare le fabbriche legate all'approvvigionamento bellico. Lo sviluppo del

movimento dei lavoratori si ebbe già nel 1917, in piena guerra, con uno sciopero a Torino al motto "Pane e Pace"; ci furono tra gli operai circa 40 morti, ma tra le file militari ci furono molti fenomeni di solidarietà con gli operai, tant'è che da allora fu impegnata la "Guardia Regia", un corpo scelto per fiducia ed abnegazione del Regio Esercito. Nel dopoguerra con il "BIENNO ROSSO" fu raggiunto il punto più alto (nonostante la sconfitta nel novembre 1920) dalla classe operaia d'Italia per il superamento del capitalismo. Smobilitata l'offensiva dei lavoratori con le concessioni del governo Giolitti partì la controffensiva padronale, che trovò nel fascismo l'espressione di alcune proprie necessità. Gli scioperi diminuirono d'intensità e quel ciclo si chiuse con gli scioperi dell'Alleanza del Lavoro dei primi di agosto del '22: alla fine lo sciopero fu sconfitto, nonostante ci siano stati esempi gloriosi come a Parma dove i fascisti comandati da la carogna di Italo Balbo furono sconfitti. Il 1° ottobre 1926 fu realizzato l'accordo di Palazzo Vidoni con la sottoscrizione anche di D'Aragona (segretario della CGdL\*). Con quell'accordo fu accettato il patto per le corporazioni contro il sindacato, sciogliendo di fatto la CgdL. Lo sciopero fu proibito con le leggi fascistissime [legge 526/1926] inserendolo come reato all'interno del codice penale, e successivamente nel Codice Rocco. Nel 1927 il PCd'I ricostituì la CGdL in clandestinità e ci furono degli scioperi in condizioni estreme con anni di condanne e morti. I più grandi avvennero nel '29-'30 con le mondine in Piemonte e le Officine Reggiane a Reggio Emilia. Con la consolidazione del regime fascista, la lotta ripartì soltanto il 5 Marzo del 1943 dalla FIAT, proseguendo nel 1944 durante la Resistenza (con importanti scioperi nella primavera a Torino e Milano). Durante la guerra lo sciopero non solo era vietato ma fu anche perseguito con condanne esemplari e deportazioni in Germania. Parte degli scioperanti morirono per le pene inflitte. Nel secondo dopoguerra con la Costituzione fu introdotto il diritto di sciopero, rendendolo legale, sebbene per arrivare alla definitiva abolizione dei passi del Codice Rocco che perseguivano lo sciopero in tutte le sue forme bisognerà arrivare agli anni '70, in seguito alle lotte dei lavoratori. Nella seconda metà degli anni '80 continuando il processo di smantellamento delle conquiste dei lavoratori, acquisite nello straordinario ciclo di lotta degli anni '60-'70, la stragrande maggioranza dei partiti rappresentati in parlamento (dal PCI all'MSI) e buona parte del movimento sindacale (dai confederali ai sindacati corporativi) appoggiò la campagna stampa contro le lotte dei lavoratori che portò all'introduzione nel 1990 di forti restrizioni allo sciopero nei settori dei "servizi essenziali" mediante la legge 146, le quali furono successivamente inasprite, in particolare con la legge 83/2000.

\*Confederazione Generale del Lavoro

### 3. Chi può indire lo sciopero

Lo sciopero fra tutte le forme di lotta dei lavoratori è forse la più incisiva. Non a caso nella legislazione fascista del Codice Rocco era considerato un reato, mentre con la Costituzione (art. 40) è stato elevato al rango di diritto dei lavoratori. Secondo la Costituzione la proclamazione di uno sciopero non è prerogativa di questo o quel sindacato, ma un diritto soggettivo fondamentale del lavoratore che si esercita in modo collettivo, ed è vincolato ad alcune leggi che lo regolamentano. Lo sciopero può essere indetto, oltre che da organizzazioni sindacali, anche da coordinamenti o comitati spontanei di lavoratori. Non è necessario che tutti i lavoratori vi aderiscano, possono farlo anche solo una parte di essi in modo d'arrecare più danno e disorganizzazione allo svolgimento dell'attività produttiva.

## 4. Tipi di sciopero

Lo sciopero può assumere forme diverse in relazione alla durata, alla dimensione e all'estensione della sospensione dal lavoro, anche perché nell'esperienza sindacale italiana non è diffuso lo **sciopero ad oltranza**, che si concretizza in un blocco totale dell'attività produttiva per lungo tempo fatto che, per realizzarsi effettivamente, presuppone una grande coesione e determinazione di lavoratrici e lavoratori, non solo di chi è coinvolto direttamente nello sciopero, anche per supportare economicamente chi si astiene dal lavoro (p.e. con le c.d. "casce di resistenza").

In Italia conosciamo quindi lo **sciopero generale**, attuato quando l'astensione dal lavoro riguarda tutti i lavoratori di un paese; settoriale se interessa un solo settore economico o una categoria di lavoratori (metalmecanici, chimici, ecc.); locale se sono interessati i lavoratori di una certa zona.

Lo **sciopero bianco**, attuato quando i lavoratori anziché astenersi dal lavoro applicano alla lettera i regolamenti.

Lo **sciopero a singhiozzo**, attuato quando l'astensione collettiva dal lavoro è frazionata nel tempo, e si concreta in una serie di sospensioni dell'attività lavorativa intercalate da periodi di ripresa del lavoro ed attuate contemporaneamente in tutti i reparti.

Lo **sciopero a scacchiera**, che consiste nell'astensione dal lavoro praticata da più dipendenti di una stessa azienda o stabilimento in tempi diversi e non in modo unitario.

Lo **sciopero a sorpresa** ricorre quando l'astensione dal lavoro viene attuata all'istante, senza preventiva comunicazione al datore di lavoro.

Un'altra modalità di esecuzione dello sciopero è quella della **non collaborazione**, cioè dell'ostruzionismo; qui citiamo:

**L'ostruzionismo** puro e semplice, che modifica le abituali attività nell'esecuzione della prestazione.

Lo **sciopero delle mansioni**, quando ci si rifiuta di svolgere quelle mansioni accessorie estranee a quelle tipiche di appartenenza, anche se normalmente svolte.

Lo **sciopero dello straordinario**, con il rifiuto di svolgere lavoro straordinario.

Lo **sciopero del rendimento**, che comporta rallentamento concordato nello svolgimento della produzione.

Oltre allo sciopero è importante menzionare anche i tanti modi e forme di boicottaggio della produzione che nella storia del conflitto di classe sono state escogitate per imporre al padronato gli interessi della classe operaia. Molte di queste forme di blocco o riduzione della produzione vanno dalla disorganizzazione del processo produttivo, realizzato procurando guasti alle macchine, fino all'applicazione rigida dei regolamenti antinfortunistici e i tanti altri che regolano l'erogazione di un servizio. Non possiamo elencarli tutti per problemi di spazio, ma un elemento importante dobbiamo trarre, ed attualizzare, dalla lunga storia del conflitto di classe: è la consapevolezza maturata dalle lavoratrici e dai lavoratori che il nervo scoperto del padronato (pubblico e privato) è la produzione, colpire quella significa aumentare il rapporto di forza della classe operaia, in ogni fase.

Spetta al lavoratore decidere a quale sciopero aderire, indipendentemente dalla propria tessera sindacale, qualora ne condivida le motivazioni e i fini. Fini e motivazioni che possono andare oltre quelle strettamente legate al proprio salario. Non vi sono sostanziali limiti alla possibilità di indire scioperi, se non alcune leggi che limitano la libertà di sciopero in alcuni settori e la possibilità di essere precettati. Un esempio è la scuola dove, dovendo essere garantiti un numero minimo di giorni per il calendario scolastico esiste una limitazione annua al numero degli scioperi a cui si può partecipare.

## 5. Per cosa si può scioperare

Gli scioperi possono essere sia di carattere difensivo (p. e. contro i licenziamenti, contro l'introduzione di leggi che limitano la libertà di sciopero, ecc.), sia di carattere offensivo (p.e. per aumenti salariali, per introdurre nuove tutele per la salute, ecc.). Non esistono prescrizioni sulle motivazioni dello sciopero e infatti nella storia si sono avuti scioperi per ragioni economiche, sociali, politiche, di solidarietà, per conquistare diritti sociali (come il divorzio, l'aborto, la non discriminazione per sesso e/o appartenenza etnica, ecc.) e perfino per portare aiuto a fronte di catastrofi di ogni genere. Insomma lo sciopero è il più importante strumento che le lavoratrici e i lavoratori hanno a disposizione per intaccare la produzione e quindi incidere sui rapporti di forza e gli assetti sociali e quindi non esiste un elenco prescrittivo sulle ragioni dello sciopero: sta a noi lavoratori e lavoratrici decidere come e per cosa usarlo.

## 6. Norme sull'esercizio della libertà di sciopero nei servizi pubblici essenziali (Leggi 12 giugno 1990, n. 146, legge 83 del 2000)

Le leggi 146/1990 e dalla legge 83/2000 limitano la libertà di sciopero di alcune categorie di lavoratrici e lavoratori. I settori in cui tali leggi trovano applicazioni sono: Sanità, trasporti, scuola, le poste, telecomunicazioni e l'informazione radiotelevisiva pubblica, ma anche per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi; le dogane, l'approvvigionamento di energie, prodotti energetici, risorse naturali e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi; l'amministrazione della giustizia, l'apertura al pubblico di musei e luoghi della cultura, l'assistenza e la previdenza sociale.

Le lotte degli anni '60-'70 hanno permeato a tal punto la società che persino settori sottoposti a regimi normativi particolari come le forze di polizia e militari hanno ottenuto una rappresentanza sindacale (la polizia) o degli organismi di rappresentanza (le forze armate e i corpi militari). Per queste ragioni sono state emanate specifiche leggi che regolamentano lo sciopero in questi settori, la 382 del 1978 per i militari e la 121 del 1981 per le forze di polizia.

**Per quanto riguarda l'istruzione pubblica**, si applicano con particolare riferimento all'esigenza di assicurare la continuità dei servizi degli asili nido, delle scuole materne e delle scuole elementari, nonché lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami, e l'istruzione universitaria, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione;

**Per i trasporti pubblici** (intesi come trasporti che portano il pubblico, i trasporti possono essere anche gestiti da aziende private) urbani ed extraurbani autoferrotranviari, ferroviari, aerei, aeroportuali e quelli marittimi limitatamente al collegamento con le isole.

In cosa si concretizza praticamente la limitazione alla libertà di sciopero:

1. Lo sciopero deve essere indetto con un numero di giorni di preavviso.  
Il termine di preavviso non può essere inferiore a 10 giorni. Termine che è stato ulteriormente aumentato per alcune categorie da accordi sindacali, in accordo alla legge 146 che recita al comma 5 dell'articolo 2 modificato dalla legge 83/2000: *Nei contratti collettivi, negli accordi di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nonché nei regolamenti di servizio da emanare in base agli accordi con le rappresentanze del personale di cui all'articolo 47 del medesimo decreto legislativo n. 29 del 1993 e nei codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis della presente legge*

*possono essere determinati termini superiori.* Termini che sono quindi stati estesi, ad esempio nel caso della scuola, a 15 giorni di preavviso

2. L'indizione dello sciopero deve essere comunicato per iscritto indicando la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni, dell'astensione collettiva dal lavoro (art. 2 c. 1 legge 146/1990). La comunicazione deve essere data sia alle amministrazioni o imprese che erogano il servizio, sia all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza, che ne cura la immediata trasmissione alla Commissione di garanzia. Lo sciopero deve essere comunicato tramite email, rispettando i termini di preavviso alla commissione di garanzia oltre che alla prefettura, all'azienda o al proprio datore di lavoro. **Nel caso dello scuola**, per scioperi di carattere nazionale, l'email deve essere inviato alla Commissione di Garanzia, al Ministero della Pubblica Istruzione (gabinetto e relazioni sindacali), al Ministero della Funzione Pubblica (gabinetto e relazioni sindacali) e al Ministero del Lavoro (gabinetto e relazioni sindacali).
3. Devono essere rispettati intervalli minimi da osservare tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo.
4. Possono essere disposte quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti alle prestazioni ed indicare, in tal caso, le modalità per l'individuazione dei lavoratori interessati, ovvero possono disporre forme di erogazione periodica. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi, sempre in base ad accordi tra le parti, definiscono le prestazioni indispensabili che sono tenute ad assicurare (per i trasporti per esempio possono essere le fasce di garanzia) e il numero del personale da utilizzare per ottemperare al servizio.
5. Deve essere prevista una procedura obbligatoria di raffreddamento e conciliazione delle controversie (quelle previste dai contratti sottoscritti dai sindacati, per i sindacati firmatari). Se non intendono adottare le procedure previste da accordi o contratti collettivi, le parti possono richiedere che il tentativo preventivo di conciliazione si svolga: se lo sciopero ha rilievo locale, presso la prefettura, o presso il comune nel caso di scioperi nei servizi pubblici di competenza dello stesso e salvo il caso in cui l'amministrazione comunale sia parte; se lo sciopero ha rilievo nazionale, presso la competente struttura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale (art. 2 c. 2 legge 146/1990, modificata da legge 83/2000).

Dobbiamo rilevare che le suddette leggi, demandano molte applicazioni ad un accordo tra le parti, per esempio nell'estensione del numero di giorni di preavviso così come nell'individuazione del numero di lavoratori che devono essere tenuti ad erogare il servizio. Per questo motivo è importante mantenere rapporti di forza tali da arginare e limitare i tentativi di maggior riduzione e restringimento della libertà di sciopero sia dai governi che si avvicendano, che utilizzano la commissione di garanzia come grimaldello per ledere questo esercizio, e dalle dirette controparti. Dobbiamo inoltre osservare che, dove gli accordi tra le parti non sono espletati, viene dato mandato alla Commissione di Garanzia di fornire indicazioni in merito, fornendole degli strumenti di potere molto forti che minacciano la libertà e l'efficacia dell'astensione dal lavoro. Anche i contingenti minimi di lavoratori necessari per garantire certe prestazioni e il tempo tra uno sciopero e l'altro sono demandate alla contrattazione (art. 2. c. 2 legge 146/1990 con modifiche legge 83/2000).

La legge 83/2000 prevede che in caso *le prestazioni indispensabili e le altre misure di cui al presente articolo non siano previste dai contratti o accordi collettivi o dai codici di autoregolamentazione, o se previste non siano valutate idonee, la Commissione di garanzia adotta, nelle forme di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), la provvisoria regolamentazione compatibile con le finalità del comma 3* (art. 1 c. 4 che modifica l'art. 2 c. 2 legge 146/1990). In assenza di accordo tra le parti è quindi la Commissione di garanzia a regolare il funzionamento dei servizi essenziali in caso di sciopero.

Riferimenti:

<https://www.cgsse.it/web/guest/accordi>

<https://www.cgsse.it/web/guest/regolamentazioni>

[www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/04/01/sciopero-nei-servizi-pubblici-essenziali](http://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/04/01/sciopero-nei-servizi-pubblici-essenziali)

## **7. Accordi interconfederali in materia di sciopero (accordo attuativo del 15 aprile 2009, accordo del 28 giugno 2011) , protocollo 31 maggio 2013, testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014**

**SINTESI (riguardo gli aspetti inerenti lo sciopero) dell'Accordo Interconfederale per la rappresentanza sottoscritto da cgil cisl uil il 28 giugno 2011.**

I contratti collettivi aziendali possono definire clausole di “tregua sindacale” in materia di contratto nazionale e sono vincolanti per tutte le rappresentanze sindacali firmatarie di questo accordo presenti in azienda. In generale i contratti collettivi aziendali possono derogare quanto previsto dal contratto nazionale .

**SINTESI (riguardo gli aspetti inerenti lo sciopero) del Protocollo intesa Confindustria/Cgil Cisl Uil sulla Rappresentanza del 31 maggio 2013.**

Questo protocollo applica l'Accordo Interconfederale per la rappresentanza sottoscritto da cgil-cisl-uil il 28 giugno 2011. I sindacati firmatari di questo protocollo e le rispettive Federazioni si impegnano a non promuovere iniziative di contrasto a tali accordi. I CCNL dovranno definire “clausole e procedure di raffreddamento” prevedendo anche sanzioni per gli inadempimenti.

**SINTESI (riguardo gli aspetti inerenti lo sciopero) del Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 10 gennaio 2014.**

Questo Testo Unico da attuazione **all'Accordo Interconfederale per la rappresentanza sottoscritto da cgil cisl uil il 28 giugno 2011 e al Protocollo intesa Confindustria/Cgil Cisl Uil sulla Rappresentanza del 31 maggio 2013.**

Possono partecipare alle elezioni delle RSU solo le organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto questo Testo Unico o che aderiscano allo stesso. Divieto di indire lo sciopero in tema di “contratti collettivi nazionali” (o altri accordi

nazionali) per le RSU che appartengono all'organizzazione sindacale/Federazione firmataria dei “contratti collettivi nazionali”/ accordi stessi. Tale divieto di sciopero vale anche per la fase negoziale.

Divieto di indire lo sciopero in tema di “contratti collettivi aziendali” anche per le RSU di minoranza che non hanno firmato il contratto aziendale.

I CCNL dovranno prevedere sanzioni (sia economiche sia di sospensione dei diritti sindacali o di ogni altra agibilità) per le suddette violazioni.

I "contratti collettivi aziendali" che definiranno "clausole di tregua sindacale e sanzionatorie" hanno effetto vincolante anche per le RSU di minoranza.

Per quanto riguarda i periodi di pace sindacale, il Testo Unico sulla rappresentanza limita tale obbligo di tregua solo alle "parti contraenti" dei contratti che normano tale obbligo o ai sindacati che abbiano sottoscritto tale accordo.

## 8. Precettazione: cos'è

La tematica riguardo la precettazione esula dalla n.° 146 e successive modificazioni. La precettazione, che è un ordine, viene effettuata da organismi statuali quali la Prefettura o Ministeri competenti; quindi direttamente lo Stato regola, previene o reprime il conflitto tra Capitale e Lavoro, in nome di un interesse "collettivo" supremo. La precettazione è antecedente il 1990 anno della 146, per cui tra il periodo 1947-1990 in cui non esistevano forme di restrizione dell'esercizio dello sciopero le autorità preposte potevano intervenire per motivi di ordine pubblico, calamità naturali o cause di disagio per la popolazione.

Il punto è che negli ultimi anni c'è stato un incremento di questa misura nei settori con più alta conflittualità, quali il TPL (trasporto pubblico locale), che non ha nulla a che vedere con la gestione delle aziende: pubblico sta esclusivamente per servizio pubblico di linea.

Chi disobbedisce ad un ordine di precettazione incorre in sanzioni di un certo rilievo che vanno da quelle pecuniarie, alla perdita dei diritti sindacali per i promotori, alle denunce per interruzione di pubblico servizio, alle sospensioni e licenziamenti consequenziali, agli arresti per i promotori se reiterato.

Il punto è politico, cioè i promotori che spesso parlano di conflitto e di essere non concertativi, di fronte alla precettazione arretrano in maniera scandalosa sviando il problema, che è superiore all'aziendale. Si tratta del rapporto CLASSE-STATO e quindi dello scontro con esso. Di solito questi esagitati sindacali deviano sugli altri sindacati in una finta battaglia (navale), magari facendo qualche tessera o qualche misero voto se c'è un rinnovo RSU.

C'è un caso che non va in questa direzione, è lo sciopero di quasi 6 giorni all'AMT di Genova qualche anno fa, dove i sindacati promotori, in primis la FAISA-CISAL e la FILT-CGIL si sono assunti l'onere e hanno violato per 4 giorni l'Ordinanza. Più l'azione è forte più si creano problemi per gli organi competenti nelle misure repressive quali licenziamenti o arresti.

E' chiaro che lo sciopero in questo caso deve essere sentito profondamente, non di quelli proclamati per testimonianza (a volte esistenziali), e coinvolgere la totalità o quasi delle maestranze. La sfida alta può avere successo (almeno momentaneo come all'AMT di Genova o a ROMA-TPL), anche perché con gli inasprimenti dell'esercizio dello sciopero nei trasporti lo scenario diventa quasi obbligato, a meno che alcuni giocolieri sindacali perseverano nella realtà precedente (quella delle vacche grasse). Chi persegue gli interessi immediati e non solo della classe operaia deve porsi in maniera opposta, sui rapporti di forza e sul conflitto necessario!

Riferimento normativo sulla precettazione:

Regio decreto 3 marzo 1934, n. 383 (Testo unico della legge comunale provinciale)

[http://www.edileasy.it/Informazioni/Normativa/Affari%20Istituzionali/1934\\_0383.html](http://www.edileasy.it/Informazioni/Normativa/Affari%20Istituzionali/1934_0383.html)



## 9. Conclusioni

Dopo aver visto le varie sanzioni a chi non ottempera le disposizioni vigenti in materia di sciopero dobbiamo fare le seguenti considerazioni finali.

Come abbiamo detto nella parte iniziale, lo sciopero era, è e rimane un punto alto sia per gli effetti sul sistema produttivo e sia nell'organizzazione dei lavoratori. Lo sciopero non è un'alchimia di pellegrini sindacali, ma un'azione concreta di blocco o forte rallentamento produttivo e consiste nell'astensione dal lavoro e nelle forme limitrofe, come ad esempio blocchi delle merci o blocchi stradali che amplificano la forza dello sciopero. Come si esplicita concretamente varia da settore a settore, comunque il fatto fondamentale è che ci siano lavoratori che non entrino nel luogo di lavoro o anche che all'interno si ammutinino. Organizzare uno sciopero non è un gioco, ma un'azione che ha l'obiettivo di far retrocedere la controparte colpendola al cuore dei profitti. La seconda è l'organizzazione dei lavoratori che consegue, che per la verità è più un punto politico che sindacale. Quando gli operai lottano embrionalmente costituiscono resistenza al Capitale e unendosi si rendono conto che non sono più debolissimi, come lo sono nella scala sociale. E' una delle prime forme concrete di organizzazione, da qui le frasi, i motti, che hanno attraversato la nostra storia: "Prampolini- Uniti siamo una forza, divisi siamo canaglia"; i portuali di Genova "Divisi siamo un numero, uniti siamo una forza".

In conclusione lo sciopero, dove efficace, è un'arma fondamentale e il dibattito odierno su leggi, leggende non può sviare come fanno alcuni acrobati sindacali. Il problema prioritario non è legale o viceversa, bensì è la valutazione reale dello sciopero, cioè le valutazioni complessive se un'azione va fatta o non va fatta e in quale modo. Questo documento vuole essere un supporto all'azione e all'organizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori e non un ulteriore sterile piagnisteo sulla "cattiveria" dei padroni utile solo a mascherare le proprie debolezze e insufficienze!