

## NOTA INTERPRETATIVA COMUNE.

FEDERMECCANICA;  
ASSISTAL;

FIM-CISL;  
FIOM-CGIL;  
UILM-UIL.

Oggetto: Sciopero nei servizi pubblici essenziali - Leggi 12 giugno 1990, n. 146 e 11 aprile 2000, n. 83 - Accordo per il settore metalmeccanico e della installazione di impianti del 17 luglio 2003 come modificato il 4 febbraio 2004.

Informiamo che la Commissione di Garanzia, nella seduta del 18 marzo u.s., con la deliberazione n. 148/04 ha valutato idonea l'intesa riguardante **l'autoregolamentazione sindacale dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali per le aziende operanti nel settore metalmeccanico e della installazione di impianti** (che sostituisce la precedente intesa di settore del 7 luglio 1994 giudicata idonea dalla Commissione di Garanzia con deliberazione 7.2. del 22 dicembre 1994), e che tale Accordo è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, n. 77 del 1° aprile 2004.

Pertanto, a partire **dal 1° aprile 2004 l'Accordo è pienamente operativo** imponendo ai soggetti coinvolti (R.s.u., Organizzazioni sindacali dei lavoratori, aziende ed Associazioni territoriali) di adempiere agli obblighi contenuti nell'intesa.

Circa i contenuti della stessa, si svolgono le seguenti considerazioni.

### CAMPO DI APPLICAZIONE.

L'Accordo riguarda le aziende che erogano prestazioni indispensabili e cioè quelle che svolgono attività connesse alla garanzia e tutela *"dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione"*<sup>1</sup>.

Le aziende metalmeccaniche ed impiantistiche che rientrano nei servizi pubblici indispensabili sono le imprese che, all'interno delle varie attività aziendali, *"esercitano la conduzione di"*:

- ◊ *impianti di climatizzazione e del calore in edifici pubblici (scuole, ospedali, cliniche, palazzi di giustizia, ecc.);*
- ◊ *impianti di distribuzione fluidi ad uso alimentare;*
- ◊ *reti ed apparati di telecomunicazione e trasmissione voce/dati nonché centrali di controllo e gestione degli stessi nel caso essi siano indispensabili per la libertà individuale di comunicazione, alla salute ed alla sicurezza;*
- ◊ *impianti ed apparecchiature per la navigazione aerea, marittima e terrestre;*
- ◊ *apparecchiature e forniture di energia elettrica;*
- ◊
- ◊ *linee, condotte e forniture di gas, acqua;*
- ◊ *depurazione e smaltimento rifiuti tossici (per le aziende autorizzate), urbani, speciali e nocivi;*
- ◊ *apparecchiature e di impianti di segnaletiche stradali: semafori, rilevazioni gas di scarico, barriere di protezione;*
- ◊ *impianti di sicurezza, antincendio e di allarme".*

<sup>1</sup> Così, 1° comma, art. 1, della legge n. 146 del 1990 richiamata in oggetto.

**PIANO DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI.**

Le imprese come sopra identificate, entro il 1° giugno 2004, devono predisporre e/o confermare il **"Piano delle prestazioni indispensabili"** per le singole unità produttive relativamente alle parti dell'impresa che svolgono tale tipo di attività che potrà essere adottato dopo aver consultato sullo stesso le Rappresentanze sindacali unitarie (in mancanza di queste l'esame preventivo dovrà essere effettuato con le Organizzazioni sindacali territoriali).

Nell'ipotesi di contrasto tra azienda e rappresentanze sindacali dei lavoratori circa i contenuti dello stesso, le R.s.u. potranno attivare, entro 5 giorni lavorativi, un confronto sul tema in sede territoriale ovvero nazionale per le imprese la cui localizzazione coinvolge più territori e dove si rileva che il contrasto è simile per i diversi "Piani delle prestazioni indispensabili" predisposti per le singole unità produttive.

Al termine di tale procedura di consultazione sindacale, nel caso in cui permanga il disaccordo, come previsto dalla legge l'azienda potrà adottare unilateralmente, in via transitoria, il Piano predisposto e, quindi, l'Accordo in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali diventa pienamente operativo "in attesa della risoluzione del (...) contrasto".

In merito ai contenuti del Piano, fermo restando che il numero dei dipendenti ritenuto indispensabile a garantire i servizi indispensabili varia in relazione alle diverse tipologie di imprese coinvolte ovvero alle attività svolte, l'Accordo stabilisce che la direzione aziendale provvederà ad individuare i lavoratori da assegnare ai servizi previsti dallo stesso *"in base a parametri oggettivi"*:

- a) *ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni indispensabili da erogare nell'ambito della presenza lavorativa prevista. In questo quadro saranno possibilmente individuati lavoratori a rotazione nell'ambito della medesima specializzazione;*
- b) *i preposti di unità produttive/cantiere provvederanno ad affiggere l'elenco del personale individuato secondo i criteri sopra esposti almeno 3 giorni prima della proclamata agitazione, salvo sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti. Nessun lavoratore può rifiutarsi di prestare la propria opera salvo giustificato motivo".*

L'intesa, inoltre, esorta le imprese a prendere in considerazione il caso della posizione lavorativa che preveda la presenza di un operatore unico, o situazione tecnica equivalente, nel qual caso *"le aziende si attiveranno per individuare le soluzioni atte a garantire l'effettività del diritto di sciopero; tali soluzioni saranno discusse con le Rappresentanze sindacali unitarie ed in assenza di queste con le Organizzazioni sindacali territoriali"*.

Nella predisposizione del Piano, infine, le aziende dovranno tenere presente *"gli accordi ed i regolamenti di settore già utilizzati da parte di altre categorie operanti nello stesso ambito per lo svolgimento del servizio e che coinvolga lo stesso bacino d'utenza"*.

In sintesi:

<b><u>CONTENUTI DEL PIANO</u></b>	
<b>FASE</b>	
<b>1</b>	<b>INDIVIDUAZIONE DEL NUMERO E DELLE PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI RITENUTO MINIMO PER GARANTIRE IL SERVIZIO INDISPENSABILE.</b>

<b>2</b>	<p><b>INDIVIDUAZIONE DEI LAVORATORI DA ASSEGNAME AI SERVIZI PREVISTI DAL PIANO.</b> ESSA SARÀ EFFETTUATA SU PARAMETRI OGGETTIVI QUALI L'ORDINE ALFABETICO PER CATEGORIE OMOGENEE DI LAVORATORI IDONEI A SVOLGERE I COMPITI E LE MANSIONI INERENTI ALLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI DA EROGARE NELL'AMBITO DELLA PRESENZA LAVORATIVA PREVISTA. IN QUESTO QUADRO SARANNO POSSIBILMENTE INDIVIDUATI LAVORATORI A ROTAZIONE NELL'AMBITO DELLA MEDESIMA SPECIALIZZAZIONE.</p> <p>NEL CASO DI <b>POSTAZIONE LAVORATIVA CON PRESENZA DI UNICO OPERATORE</b> O SITUAZIONE TECNICA EQUIVALENTE, LE AZIENDE DOVRANNO INDIVIDUARE SOLUZIONI ATTE A GRANTIRE L'EFFETTIVITÀ DEL DIRITTO DI SCIOPERO; TALI SOLUZIONI SONO DA DISCUTERE CON LE R.S.U. O, IN ASSENZA, CON LE OO.SS. TERRITORIALI.</p>
<b>3</b>	<p>I PREPOSTI DI UNITÀ PRODUTTIVE/CANTIERE PROVVEDERANNO AD AFFIGGERE L'<b>ELENCO DEL PERSONALE INDIVIDUATO</b> SECONDO I CRITERI SOPRA ESPOSTI ALMENO 3 GIORNI PRIMA DELLA PROCLAMATA AGITAZIONE, SALVO SOSTITUZIONI DOVUTE A SITUAZIONI SOGGETTIVE DEI LAVORATORI COINVOLTI.</p> <p><b>NESSUN LAVORATORE PUÒ RIFIUTARSI DI PRESTARE LA PROPRIA OPERA SALVO GIUSTIFICATO MOTIVO.</b></p>

### PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE.

Tra le novità dell'Accordo in oggetto, è la previsione di *"Procedure di raffreddamento e conciliazione"* il cui svolgimento è **condizione propedeutica necessaria** per la legittima proclamazione di tutte le astensioni dal lavoro che non siano riferibili ad azioni di protesta *"in difesa dell'ordine costituzionale, o (...) per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori"*.

Le parti hanno concordato un doppio grado di procedura di raffreddamento del conflitto di cui la prima da svolgere nella sede in cui insorge la controversia (azienda, territorio, settore o categoria nazionale) e, nel caso in cui la vertenza non trovi una soluzione positiva, una seconda fase di conciliazione nella sede immediatamente superiore. Per le controversie nazionali la procedura si svolge in un'unica fase.

In particolare, nell'ipotesi in cui il sindacato ovvero la R.s.u. intenda procedere alla proclamazione di uno sciopero è tenuto ad esperire la procedura di conciliazione avanzando richiesta alla controparte di un incontro nel quale verrà illustrato la materia oggetto del contrasto. Tale procedura segue diverse tempistiche a seconda del numero di aziende coinvolte e della loro dislocazione territoriale.

Nel caso di controversia aziendale, a prescindere dalla distribuzione delle unità produttive che fanno parte dell'impresa, la prima fase si svolge in sede aziendale e, quindi, la direzione aziendale dovrà essere disponibile ad effettuare un incontro entro **2 giorni lavorativi** con i richiedenti per svolgere *"un tentativo di composizione"*.

Nell'ipotesi in cui la controversia per cui il sindacato/R.s.u. intende proclamare lo sciopero non trovi soluzione nell'ambito dell'incontro sopra ricordato, entro i **4 giorni lavorativi** successivi dovrà essere attivato un secondo tentativo di conciliazione presso l'Associazione territoriale (ovvero, se la vertenza riguarda più unità produttive in più provincie, a livello nazionale nel qual caso il termine è elevato a **7 giorni di calendario**).

Se la controversia coinvolge più imprese in un unico territorio, il sindacato deve indirizzare la richiesta di incontro all'Associazione territoriale; in questa sede si svolgerà il primo incontro entro i **4 giorni lavorativi** successivi; il secondo grado della procedura sarà effettuato in sede nazionale entro **7 giorni di calendario**.

Infine, per le controversie riferite a più aziende distribuite in vari territori, la procedura si svolgerà nell'unica fase nazionale da effettuarsi entro **7 giorni di calendario**.

I termini della procedura sopra illustrati sono così sintetizzabili:

<u>TEMPISTICA DELLA PROCEDURA</u>		
	<b>1<sup>a</sup> FASE</b>	<b>2<sup>a</sup> FASE</b>
CONTROVERSIA AZIENDALE	2 GIORNI LAVORATIVI	⇒TERRITORIO: 4 GIORNI LAVORATIVI ⇒NAZIONALE: 7 GIORNI DI CALENDARIO
CONTROVERSIA TERRITORIALE	4 GIORNI LAVORATIVI	NAZIONALE: 7 GIORNI DI CALENDARIO
CONTROVERSIA NAZIONALE	7 GIORNI DI CALENDARIO	NESSUNA

I termini entro cui mettere in atto gli incontri di conciliazione sopra illustrati sono prorogabili dalle parti coinvolte e, nel silenzio di queste, la singola fase di raffreddamento e conciliazione si intende adempiuta se il tentativo di conciliazione non si è svolto entro il giorno successivo al termine previsto.

Ovviamente, resta ferma la possibilità per le parti, in alternativa a quanto sopra descritto, di fare ricorso alla procedura di conciliazione amministrativa prevista dall'art. 2, 2<sup>o</sup> comma, della legge n. 146/1990.

Si è stabilito, inoltre, che la procedura di raffreddamento e conciliazione non debba *"essere esperita quando"*:

- ✧ *la proclamazione dello sciopero avvenga da parte di una o più organizzazioni sindacali per gli stessi motivi e con le medesime modalità temporali di una proclamazione di altra organizzazione e per la quale si sia già esperito, con esito negativo, il tentativo di conciliazione;*
- ✧ *nel caso di proclamazione entro 120 giorni dalla conclusione del tentativo di conciliazione di uno sciopero successivo al primo della vertenza e non si siano verificate nel frattempo modificazioni nelle posizioni delle parti o nei termini del conflitto;*
- ✧ *per gli scioperi nazionali indetti dalle Confederazioni ovvero dalle Organizzazioni sindacali di categoria".*

Sempre a proposito della procedura di raffreddamento e conciliazione si è concordato che *"nel caso in cui una controversia collettiva prosegua oltre i 120 giorni dallo svolgimento della prima procedura di conciliazione, i successivi tentativi di conciliazione saranno svolti nella sola fase di secondo grado"* e che *"le procedure di raffreddamento ed i periodi di "pace sindacale" previsti dagli artt. 17, 37 e 38 disciplina generale, sezione terza, del vigente contratto nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, assorbono le procedure di conciliazione stabilite nel presente accordo"*.

#### PROCLAMAZIONE DELLO SCIOPERO.

L'Accordo stabilisce che deve essere comunicato dal soggetto che ha proclamato l'astensione dal lavoro per iscritto all'azienda, alla Commissione di Garanzia ed *"all'apposito ufficio costituito*

presso l'autorità competente a adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge 146/90" con un preavviso minimo indispensabile di **10 giorni di calendario**.

Anche nel caso di sciopero territoriale deve essere rispettato il preavviso minimo di **10 giorni di calendario** e la comunicazione deve essere inviata alle singole aziende coinvolte oltre che alle autorità sopra riportate.

In caso di sciopero nazionale, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori dovranno inviare la proclamazione scritta **12 giorni di calendario** prima dell'effettuazione dell'astensione dal lavoro; i destinatari della comunicazione, fermo restando gli organi pubblici previsti dalle leggi in materia, non saranno le singole aziende coinvolte, bensì, soltanto la Federmeccanica e l'Assistal, le quali provvederanno a trasmetterla alle aziende associate che operano nei servizi pubblici essenziali con la necessaria collaborazione delle Associazioni territoriali.

In tutte le ipotesi di proclamazione di sciopero sopra elencate la comunicazione deve contenere i seguenti elementi:

- 1) i soggetti proclamanti l'agitazione;
- 2) la data di effettuazione dello sciopero;
- 3) l'ora di inizio e cessazione dell'astensione dal lavoro;
- 4) le motivazioni per le quali è stata proclamata l'agitazione;
- 5) l'ambito territoriale di riferimento;
- 6) gli estremi della procedura di raffreddamento e conciliazione esperita ai sensi del punto 4) dell'Accordo (data di richiesta, data di effettuazione, ecc.).

Nell'ipotesi di proclamazione di sciopero successiva alla prima occorre che sia specificato, inoltre, la data o le date delle agitazioni collettive precedentemente effettuate.

<b><u>PROCLAMAZIONE DELLO SCIOPERO</u></b>	
<b><u>SCIOPERO AZIENDALE O TERRITORIALE</u></b>	<b><u>SCIOPERO NAZIONALE</u></b>
<p><b>IL SOGGETTO CHE PROCLAMA LO SCIOPERO DEVE DARNE COMUNICAZIONE PER ISCRITTO A:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) AZIENDA;</li> <li>2) COMMISSIONE DI GARANZIA;</li> <li>3) UFFICIO COSTITUITO PRESSO L'AUTORITÀ COMPETENTE A ADOTTARE L'ORDINANZA DI CUI ALL'ART. 8 DELLA LEGGE 146/90.</li> </ol>	<p><b>IL SOGGETTO CHE PROCLAMA LO SCIOPERO DEVE DARNE COMUNICAZIONE PER ISCRITTO A:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ASSISTAL E/O FEDERMECCANICA;</li> <li>2) COMMISSIONE DI GARANZIA;</li> <li>3) UFFICIO COSTITUITO PRESSO L'AUTORITÀ COMPETENTE A ADOTTARE L'ORDINANZA DI CUI ALL'ART. 8 DELLA LEGGE 146/90.</li> </ol> <p>FEDERMECCANICA ED ASSISTAL NE DARANNO COMUNICAZIONE ALLE AZIENDE CON LA COLLABORAZIONE DELLE TERRITORIALI</p>
<b><u>PREAVVISO MINIMO DI 10 GIORNI DI CALENDARIO.</u></b>	<b><u>PREAVVISO MINIMO DI 12 GIORNI DI CALENDARIO.</u></b>

### **DURATA DELLO SCIOPERO.**

L'intesa prevede che le astensioni dal lavoro che non coprono l'intero turno saranno attuate possibilmente all'inizio o alla fine dei periodi di lavorazione e che la durata massima sia pari:

<b><u>DURATA MASSIMA DELLO SCIOPERO</u></b>	
PRIMO SCIOPERO	8 ORE PER TURNO
SUCCESSIVI	8 ORE PER TURNO PER UN MASSIMO DI DUE TURNI CONSECUTIVI (PER OGNI SQUADRA)

**INTERVALLO MINIMO TRA DUE SCIOPERI.**

In merito le parti hanno convenuto che *"ai soli fini del presente punto, gli scioperi possono essere raggruppati in due tipologie, la prima che coinvolge l'intera categoria, un suo settore o un territorio (regione, provincia etc.) ed una seconda che riguarda la singola impresa o un suo stabilimento.*

*Per quanto riguarda la prima tipologia l'intervallo minimo tra l'effettuazione di uno sciopero e l'altro non potrà essere inferiore a 10 giorni di calendario.*

*Gli scioperi appartenenti al secondo gruppo non saranno messi in atto con una frequenza superiore a 6 giorni dall'effettuazione dell'ultima agitazione.*

*Nel caso di successive azioni di sciopero di cui l'iniziale appartiene al primo gruppo (categoria, settore o territorio) e la successiva alla seconda tipologia (azienda o stabilimento), ovvero il contrario, sarà comunque rispettato un intervallo minimo di 10 giorni tra l'attuazione delle due astensioni dal lavoro.*

*In ambedue le ipotesi, perdura la possibilità di indire più agitazioni in un'unica proclamazione fino ad un massimo di 16 ore complessive. Resta fermo che l'indizione di ogni singola azione di sciopero dovrà comunque essere formalmente comunicata con specifico atto contenente l'indicazione della durata e delle modalità dell'astensione dal lavoro".*

**PERIODI DI FRANCHIGIA.**

L'Accordo prevede anche dei periodi c.d. di franchigia durante i quali non è possibile effettuare scioperi; in particolare, è previsto che *"le astensioni dal lavoro dichiarate e/o in via di effettuazione saranno immediatamente sospese in caso di avvenimenti eccezionali e di particolare gravità o di calamità naturali nonché di interventi richiesti dalle strutture della protezione civile"* e che *"non saranno proclamati scioperi da effettuarsi nell'arco temporale compreso tra il 23 dicembre ed il 3 gennaio e durante il mese di agosto. Sono esclusi, inoltre, i giorni in cui si svolgono le operazioni elettorali per le aziende la cui attività è coinvolta nello svolgimento delle procedure elettorali e nella funzionalità dei seggi"*.

**COMUNICAZIONE AGLI UTENTI.**

Si ricorda, infine, che le **aziende coinvolte sono tenute a comunicare agli utenti** *"i modi ed i tempi dell'inizio dello sciopero (5 giorni prima), dell'effettuazione e dell'eventuale revoca (24 ore prima), nonché dell'erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure adottate per la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature"*. Tale comunicazione, in caso di svolgimento di servizio in appalto, deve essere inviata anche al committente.

Solo per completezza si ricorda che la legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, prevede sanzioni per i lavoratori, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e per le aziende che non rispettino i dettati normativi come specificati, per quanto di competenza, dagli Accordi collettivi in materia. In particolare sembra opportuno sottolineare che il 1° comma dell'art.

4, della legge citata, stabilisce che "*I lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni dei commi 1 e 3 dell'articolo 2 o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni di cui al comma 2 del medesimo articolo, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto*".