

ARTICOLO 6

Diritto di negoziazione collettiva

Paragrafi 1 e 2:

Nell'accordo del 22-12-1998, noto come **Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione** (c.d. Patto di Natale), viene sancita la definitiva **istituzionalizzazione della concertazione sociale** che da prassi negoziale diviene “metodo di condivisione di obiettivi” vincolante per tutte le parti coinvolte: il Governo, i sindacati e le organizzazioni datoriali.

In specie, oltre le *consultazioni* previste dall'accordo del 1993 in concomitanza con determinate scadenze (prima della presentazione del DPEF e della legge finanziaria), il Patto di Natale prevede un principio generale in base al quale il Governo è tenuto a discutere con le parti sociali ogni iniziativa, anche legislativa, avente ad oggetto le materie previste dall'accordo.

Con il **“Patto per l'Italia - Contratto per il lavoro”** siglato il **5 luglio 2002** e sottoscritto, dal lato delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, dalle sole CISL e UIL, Governo e parti sociali assumono quali obiettivi alti e condivisi del presente accordo quelli definiti per tutti i Paesi dell'Unione Europea dai Vertici di Lisbona e di Barcellona, secondo i quali dinamismo economico e giustizia sociale devono procedere di pari passo. Nella economia della conoscenza le ragioni della competitività e della inclusione sociale tendono a convergere nel comune obiettivo della valorizzazione delle risorse umane in primo luogo attraverso l'incremento dei tassi di occupazione regolare.

Il Governo e le parti sociali convengono che una efficace politica dei redditi, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, è lo strumento principale per dare stabilità e forza alla crescita economica, assicurare il perseguimento dell'equilibrio della finanza pubblica compatibilmente con gli impegni del Patto di stabilità e di crescita così come in ultimo definiti nel Consiglio Europeo di Siviglia, salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, conseguire l'innalzamento del tasso di occupazione secondo quanto deciso dal Consiglio Europeo di Lisbona.

Con questo accordo si apre una nuova stagione di sistema di relazioni sindacali che va sotto il nome di **dialogo sociale**. Nel metodo della *concertazione sociale* le parti sociali non si limitano ad un ruolo di mera negoziazione delle proprie istanze, bensì *partecipano attivamente* alla definizione delle politiche economiche e sociali dell'Esecutivo. Nel *dialogo sociale*, invece, la partecipazione delle parti sociali alla determinazione delle politiche del Governo viene confinata nell'ambito di *pareri e raccomandazioni* cui quest'ultimo *può decidere o meno di dare seguito*. Inoltre, diversamente dalla concertazione sociale che è dotata di una portata generale, occupandosi sostanzialmente di tutti i principali aspetti delle politiche economiche e sociali di Governo, il dialogo sociale è *settoriale e specifico*, stante che il rapporto dialettico tra i soggetti collettivi e lo Stato viene ristretto al perseguimento di obiettivi *di volta in volta* individuati dal Governo.

Il Protocollo su previdenza, lavoro e competitività, (recepimento con legge del 24-12-2007, n.247), concluso tra Governo e parti sociali (CGIL, CISL e UIL) **23-7-2007** segna una breve ripresa del metodo concertativo. La nuova concertazione non è un ritorno ai robusti accordi triangolari degli anni '90, cui era sotteso uno scambio politico-economico tra tutti i soggetti in gioco (Stato, sindacato e imprese). Per concertazione sociale si intende *non il riconoscimento di un potere di veto del sindacato* rispetto all'azione governativa, bensì un metodo di esercizio del potere decisionale, appartenente primariamente allo Stato, basato sul coinvolgimento dei c.d. *rappresentanti degli interessi sociali*- sindacati ed imprese – e *tendente* alla ricerca di un *accordo*, al fine di favorire una maggiore coesione sociale.

Accordo quadro interconfederale del 22-1-2009 per la riforma degli assetti contrattuali.

L'Accordo interconfederale del 22-1-2009, sottoscritto dal Governo e tutte le sigle confederali eccetto la CGIL, vede la luce in una difficile fase congiunturale in cui sono assai gravi le conseguenze sul piano occupazionale della crisi economico-finanziaria mondiale sviluppatasi nel secondo semestre del 2008. Il nuovo accordo si pone **obiettivi** che riguardano il *sistema economico nel suo complesso*, quali lo *sviluppo economico* e la *crescita occupazionale* fondata sull'*aumento della produttività*, l'*efficiente dinamica retributiva* e il *miglioramento di prodotti e servizi* resi dalle pubbliche amministrazioni.

Le parti convengono di realizzare un nuovo sistema di regole, di procedure per la negoziazione e gestione della contrattazione collettiva in sostituzione del regime vigente.

Questo accordo del 2009 non contiene alcun richiamo all'Accordo del 1998, che aveva consolidato il metodo della concertazione, ma avvia un assetto delle relazioni tra parti sociali e Governo improntato su dinamiche diverse che non sembrano seguire uno schema prestabilito: la concertazione sociale è ormai fuori scena.

Non si tratta di un "Protocollo", cioè di un vero patto triangolare che trovi Governo e parti sociali come parti firmatarie, ma di un vero e proprio accordo interconfederale, che non coinvolge direttamente, ma solo indirettamente, il Governo, nella misura in cui le stesse parti sociali ritengono necessari (e sollecitano) interventi di defiscalizzazione e di decontribuzione a favore della contrattazione aziendale.

Infatti, il nuovo sistema di relazioni industriali, sul quale ha influito sicuramente la grande crisi degli ultimi anni, ha posto l'accento sul ruolo della contrattazione di livello aziendale. Quest'ultima ha la funzione di integrare il CCNL per meglio rispondere ai bisogni della singola azienda. Essa può, inoltre, al fine di governare situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale della'area, derogare alla contrattazione nazionale su singoli istituti economici o normativi.

Come riportato **nell'accordo Interconfederale del 15 aprile 2009** per l'attuazione dell'accordo quadro, l'assetto della contrattazione collettiva prevede:

- *un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica.*
- *un secondo livello di contrattazione aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nella'ambito di specifici settori, con vigenza triennale.*

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria regola il sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale.

La riforma è varata in via *sperimentale* ed, infatti, se ne prevede l'efficacia per un periodo determinato di quattro anni, sostituisce le regole già definite nel paragrafo " 2. Assetti contrattuali " del Protocollo sottoscritto fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993 su " Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo".

L'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 in materia di contrattazione collettiva e la manovra economica correttiva 2011.

La disciplina in materia di contrattazione collettiva contenuta nell'Accordo quadro del 2009 è stata poi *integrata*, a pochi anni di distanza, da un successivo accordo che vede, nuovamente, la partecipazione delle *sole associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro* (senza il Governo). La differenza è con l'accordo del 1993 e con la stagione degli accordi triangolari, caratterizzati dalla partecipazione del Governo come terzo agente negoziale.

L'Accordo interconfederale del 28-6-2011 è siglato infatti tra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL ed ha la finalità di realizzare “ *un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni*”. IL nuovo accordo vede la sottoscrizione unanime delle tre Confederazioni e costituisce un atto di portata “storica”, considerato che esso non solo pone regole certe con riguardo ai *soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva*, ma anche che perviene al risultato impensato di definire pattiziamente le *regole in materia di rappresentatività* delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, introducendo un **meccanismo di accertamento della rappresentatività sindacale**.

Proprio per la sua valenza e per la condivisione da parte di tutti i soggetti interessati, l'accordo è stato accolto favorevolmente ed è apparso idoneo, in linea di principio, a superare la fase di incertezza negoziale e di instabilità che ha caratterizzato le relazioni industriali negli ultimi anni. L'accertamento della rappresentatività sindacale sulla base del meccanismo definito nell'accordo è finalizzato alla **legittimazione alla contrattazione collettiva**, sia nazionale che aziendale.

Il meccanismo individuato dall'accordo impegna le parti firmatarie reciprocamente, ma in effetti è particolarmente rivolto alla *parte datoriale*, che si impegna a *non trattare* con sindacati che non abbiano raggiunto la prevista soglia di rappresentatività.

Ai fini della **contrattazione collettiva nazionale** i criteri di rappresentatività sindacale nel settore privato fanno riferimento ad un concetto di rappresentativa quantificata. In effetti, la misurazione della rappresentatività non avviene in base a concetti astratti ed aleatori, bensì mediante dati oggettivi e quantificabili, che tengono conto sia del numero di iscritti, quindi della forza del sindacato a livello nazionale, sia della presenza nelle realtà aziendali e quindi dell'effettività della sua azione. I criteri sono basati:

- sul **dato associativo**, rappresentato dalle deleghe per il *versamento dei contributi sindacali*, rilasciate a ciascun sindacato. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS.
- sul **dato elettivo**, rappresentato dai *voti* ottenuti da ciascun sindacato nelle elezioni delle RSU (che avviene ogni tre anni). Il dato elettorale è trasmesso dalle Confederazioni sindacali al CNEL.

Per ogni sigla sindacale presente nel settore economico di riferimento, il dato elettorale viene *ponderato* con quello associativo. Per la legittimazione a negoziare è necessario che la rappresentatività, che risulta dalla combinazione del dato associativo e di quello elettivo, *superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria* cui si applica il contratto collettivo di lavoro.

A pochi mesi di distanza dal succitato Accordo, **la manovra correttiva 2011** (D.L. 138/2011conv. in **Legge 14-9-2011, n.148**) disciplina - **all'articolo 8- la contrattazione di prossimità**, entrando nello specifico delle competenze e dell'efficacia della contrattazione collettiva aziendale.

La disciplina dell'art.8 della manovra correttiva si sovrappone infatti a quella dell'accordo interconfederale. Il provvedimento, in effetti, mette al centro del sistema della negoziazione tra sindacati e controparte datoriale il *contratto collettivo territoriale o aziendale*, a cui è riconosciuta ampia potestà di regolamentazione. Le intese stipulate a livello aziendale possono *derogare anche le disposizioni di legge e le regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro*, avendo come unico limite il *rispetto della Costituzione*, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

Anche se formalmente si fa riferimento a quanto convenuto nell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, i *soggetti collettivi* che possono stipulare i contratti di livello aziendale o territoriale possono essere anche totalmente scollegati dai sindacati firmatari del contratto collettivo nazionale. Le intese così stipulate hanno carattere *vincolante per tutti i lavoratori* interessati se sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario.

CCNL Stipulati

ATECO

Contratti

2009

AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	3
PESCA, PISCICOLTURA E SERVIZI CONNESSI	3
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	15
COSTRUZIONI	3
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI, MOTOCICLI E DI BENI PERSONALI E PER LA CASA	21
ALBERGHI E RISTORANTI	1
TRASPORTI	12
ATTIVITÀ FINANZIARIE	1
ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	14
ISTRUZIONE	2
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	5
ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	8
ATTIVITÀ SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE	1
Totale:	89

2010

AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	6
PESCA, PISCICOLTURA E SERVIZI CONNESSI	2
ESTRAZIONE DI MINERALI	1
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	20
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	1
COSTRUZIONI	5
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI, MOTOCICLI E DI BENI PERSONALI E PER LA CASA	6
ALBERGHI E RISTORANTI	6
TRASPORTI	12
ATTIVITÀ FINANZIARIE	4
ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	1
ISTRUZIONE	5
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	1
ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	9
Totale:	79

2011

AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	5
ESTRAZIONE DI MINERALI	3
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	19
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	1
COSTRUZIONI	6
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI, MOTOCICLI E DI BENI PERSONALI E PER LA CASA	8
ALBERGHI E RISTORANTI	2
TRASPORTI	15
ATTIVITÀ FINANZIARIE	3
ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	10
ISTRUZIONE	4
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	3
ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	7
ATTIVITÀ SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE	3
Totale:	89

2012

AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	5
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	9
COSTRUZIONI	6
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI, MOTOCICLI E DI BENI PERSONALI E PER LA CASA	5
ALBERGHI E RISTORANTI	1
TRASPORTI	3
ATTIVITÀ FINANZIARIE	2
ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	9
ISTRUZIONE	2
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	5
ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	3
ATTIVITÀ SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE	3
Totale:	53

2013

AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	2
ESTRAZIONE DI MINERALI	1
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	2
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA	1
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI, MOTOCICLI E DI BENI PERSONALI E PER LA CASA	3
TRASPORTI	3
ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	2
ISTRUZIONE	1
ATTIVITÀ SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE	3
Totale:	18

Totale Generale:**328**



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

ABRUZZO

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	34		34
Industria	56	1	57
Commercio	3		3
Credito e Ass.ne	1		1
Varie	7	3	10
TOTALE	101	4	105



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

BASILICATA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	1		1
Industria	11		11
Commercio			
Credito e Ass.ne			
Varie	6	4	10
TOTALE	18	4	22



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

CALABRIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura			
Industria	11		11
Commercio			
Credito e Ass.ne			
Varie			
TOTALE	11		11



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

CAMPANIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	1		1
Industria	40		40
Commercio	1		1
Credito e Ass.ne	2		2
Varie	13	2	15
TOTALE	57	2	59



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

EMILIA ROMAGNA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	42	1	43
Industria	624	18	642
Commercio	33	2	35
Credito e Ass.ne	77	6	83
Varie	240	10	250
TOTALE	1.016	37	1.053



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

FRIULI VENEZIA GIULIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	3	1	4
Industria	116	1	117
Commercio			
Credito e Ass.ne	10		10
Varie	26	3	29
TOTALE	155	5	160



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

LAZIO

DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO

ANNO 2011

Settori Economici

Aziendale

Territoriale

Totale Aziendale e Territoriale

Agricoltura

1

1

Industria

95

95

Commercio

9

1

10

Credito e Ass.ne

13

1

14

Varie

105

7

112

TOTALE

223

9

232



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

LIGURIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura			
Industria	68		68
Commercio	7		7
Credito e Ass.ne	4		4
Varie	40	2	42
TOTALE	119	2	121



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

LOMBARDIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	19		19
Industria	1.304	15	1.319
Commercio			
Credito e Ass.ne	318	17	335
Varie	520	5	525
TOTALE	2.161	37	2.198



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

MARCHE

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	1	1	2
Industria	84	4	88
Commercio	5	1	6
Credito e Ass.ne	6		6
Varie	26	4	30
TOTALE	122	10	132



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

MOLISE

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura			
Industria	14		14
Commercio			
Credito e Ass.ne			
Varie	2	2	4
TOTALE	16	2	18



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

PIEMONTE

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	2	1	3
Industria	281	64	345
Commercio	13		13
Credito e Ass.ne	62	1	63
Varie	107	59	166
TOTALE	465	125	590



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

PUGLIA

DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO

ANNO 2011

Settori Economici

Aziendale

Territoriale

Totale Aziendale e Territoriale

Agricoltura

1

1

Industria

32

1

33

Commercio

4

4

Credito e Ass.ne

6

6

Varie

28

2

30

TOTALE

71

3

74



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

SARDEGNA

DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO

ANNO 2011

Settori Economici

Aziendale

Territoriale

Totale Aziendale e Territoriale

Agricoltura

1

1

Industria

11

11

Commercio

5

5

Credito e Ass.ne

5

5

Varie

5

3

8

TOTALE

27

3

30



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

SICILIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011*		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura		1	1
Industria	39	6	45
Commercio	1	8	9
Credito e Ass.ne	1		1
Varie	6	4	10
TOTALE	47	19	66

* Mancano i dati del Servizio Provinciale del Lavoro di Palermo.



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

TOSCANA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	10	4	14
Industria	213	29	242
Commercio	27		27
Credito e Ass.ne	39	5	44
Varie	93	11	104
TOTALE	382	49	431



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

TRENTINO ALTO ADIGE

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO		
	ANNO 2011*		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura			
Industria	47		47
Commercio			
Credito e Ass.ne	3		3
Varie	26	3	29
TOTALE	76	3	79

* Mancano i dati del Servizio del Lavoro della Provincia autonoma di Bolzano.



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

UMBRIA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO		
	ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	6		6
Industria	133		133
Commercio	2		2
Credito e Ass.ne			
Varie	39	2	41
TOTALE	180	2	182



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

VALLE D'AOSTA

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO		
	ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	1		1
Industria	8		8
Commercio			
Credito e Ass.ne	1		1
Varie	4		4
TOTALE	14		14



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

VENETO

Settori Economici	DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO ANNO 2011		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	5		5
Industria	677	37	714
Commercio	5		5
Credito e Ass.ne	12	1	13
Varie	157	11	168
TOTALE	856	49	905

DEPOSITO CONTRATTI COLLETTIVI II LIVELLO



Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro già Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro
Divisione IV

Settori Economici	TOTALE ANNO 2011*		
	Aziendale	Territoriale	Totale Aziendale e Territoriale
Agricoltura	128	11	139
Industria	3.867	197	4.064
Commercio	115	8	123
Credito e Ass.ne	560	36	596
Varie	1.450	118	1.568
TOTALE	6.120	370	6.490

* Mancano i dati del Servizio Provinciale del Lavoro di Palermo e del Servizio del Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano.

L'abbandono del metodo della concertazione sociale nelle trattative per la nuova riforma del mercato del lavoro del 2012.

La riforma tocca in più punti la disciplina del lavoro, concentrandosi su flessibilità in entrata e tipologie contrattuali, ammortizzatori sociali e flessibilità in uscita.

La predisposizione della legge di riforma determina il definitivo abbandono del metodo della concertazione. Anche se le trattative vedono un forte coinvolgimento delle parti sociali, il metodo seguito è conforme al modello del **dialogo sociale**, che vede come *primario e unico interlocutore del Governo il Parlamento*. I sindacati sono *informati e consultati*, ma il Governo afferma che “a nessuna parte è riconosciuto un *potere di veto*”, cioè di condizionare unilateralmente il risultato finale.

Di conseguenza, l'esito delle trattative *non* è la sottoscrizione di un accordo triangolare – tipico della concertazione sociale – bensì un verbale in cui ci si limita a dar conto delle posizioni delle parti sociali.

La Contrattazione collettiva nel pubblico impiego.

Il Decreto Legislativo 165/2001 costituisce oggi il testo normativo di riferimento per la disciplina dei pubblici uffici e del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni. Il **Titolo III** del provvedimento, in particolare, si occupa della *contrattazione collettiva* e della *rappresentatività sindacale* (artt. 40-50 D. Lgs. 165/ 2001).

La disciplina del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni e, in particolare, la contrattazione collettiva sono state interessate, inoltre, da una serie di importanti e recenti riforme.

Infatti la **Legge 4 marzo del 2009, n.15**, ha attribuito un'ampia delega al Governo per riformare la disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici impiegati nel segno di una maggiore convergenza degli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato (con particolare riferimento al sistema delle relazioni sindacali). Uno degli ambiti di intervento assegnati all'esecutivo riguarda proprio la contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa, e la funzionalità delle amministrazioni pubbliche, soprattutto con riferimento all'esigenza di riordino delle procedure di contrattazione, anche in coerenza con il settore privato.

Tale delega ha trovato attuazione con il **Decreto Legislativo, 27-10-2009, n.150**, c.d. riforma Brunetta, diretta a rivoluzionare il funzionamento dell'amministrazione italiana.

La contrattazione nazionale si fonda in via principale sui contratti collettivi di comparto. Essa implica una strutturazione per comparti dell'amministrazione pubblica determinati mediante

appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative. Tali contratti sono stipulati dall'ARAN, per la parte pubblica, e dalle *organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto interessato una determinata rappresentatività minima* (art.43 D. Lgs. 165/2001).

L'art. 40 D. Lgs. 165/2001 (Contratti collettivi nazionali ed integrativi), sulla scorta della delega operata con la L. 15/2009, risulta profondamente innovato dall'**art 54 D. Lgs. 150/2009**. Infatti, è previsto che la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

E' prevista inoltre, l'istituzione di **massimo quattro comparti di contrattazione collettiva**:

- 1) Enti locali, camere di commercio;
- 2) Regioni, enti regionali e sanità;
- 3) Scuola;
- 4) Amministrazioni statali ed enti non economici.

La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica (art. 40 D. Lgs. 165/2001, comma 3).

Le pubbliche amministrazioni attivano, poi, autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa. Questa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della *performance*.

Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che quest'ultimi prevedono; può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni.

Il Procedimento di contrattazione collettiva.

Attualmente il procedimento di contrattazione è disciplinato dall'art. 47 del D. Lgs. 165/2001, modificato dall'art.59 del D. Lgs. Del 150/2009.

Una volta sottoscritto, il contratto collettivo acquista *efficacia erga omnes*, cioè nei confronti sia delle *amministrazioni* che di *tutti i lavoratori interessati*.

Interpretazione dei contratti collettivi.

Qualora sorgano controversie sulla interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti devono incontrarsi per definire consensualmente il significato delle clausole controverse (art. 49 D. Lgs. 165/2001, modificato dall'art.61 D. Lgs. 150/2009).

Paragrafo 3 - Conciliazione e Arbitrato.

La **legge n.183/2010** ha introdotto nell'ordinamento italiano innovazioni in relazione agli strumenti stragiudiziali di risoluzione delle controversie di lavoro, riguardanti gli istituti della conciliazione e dell'arbitrato.

In primo luogo, con la riformulazione dell'art. 410 c.p.c. è stata unificata la procedura di conciliazione delle controversie di lavoro pubblico e privato. Pertanto, chi intende dirimere una possibile situazione di conflitto, in via stragiudiziale, può inoltrare una apposita istanza alla Commissione di conciliazione costituita presso la **Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) competente**.

La controparte può aderire alla conciliazione depositando una propria memoria. Quindi la Commissione fissa la comparizione delle parti entro i successivi trenta giorni.

Qualora l'esito della conciliazione risulti positivo, sarà redatto un verbale sottoscritto dalle parti e dai membri della Commissione. Tale verbale è inoppugnabile in sede giurisdizionale.

Nel caso in cui non si raggiunga un accordo, la parte può adire il giudice.

Un'altra **sede** per la **conciliazione** delle controversie di lavoro privato, è quella **sindacale**. Il tentativo di conciliazione si svolge presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi di lavoro, in virtù del richiamo degli artt. 411, 3° comma, e 412- ter c.p.c., riformulati anch'essi dalla summenzionata legge. Il processo verbale di avvenuta conciliazione, formulato in sede sindacale, deve essere sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dai rappresentanti sindacali che hanno accompagnato, nel percorso conciliativo le parti.

Anche in quest'ultimo caso il verbale di conciliazione è inoppugnabile in sede giurisdizionale.

In riferimento **all'arbitrato** si evidenzia la possibilità per le parti, convenute innanzi la Commissione di conciliazione costituita presso la DTL, in qualunque fase del tentativo di conciliazione o al suo termine in caso di mancata riuscita, di accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia, ai sensi dell'art. 412 c.p.c.

Un'altra via per la risoluzione arbitrale delle controversie è costituita dall'art. 412- quater c.p.c, il quale prevede la possibilità di ricorrere ad un collegio di conciliazione e arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di Cassazione.

La controversia è decisa mediante un lodo, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, il quale ha efficacia di titolo esecutivo e le rinunce e le transazioni in esso contenute non sono impugnabili.

La **legge n.183/2010, all'art. 31 comma 10**, ha introdotto inoltre la possibilità che, a determinate condizioni, le parti possano inserire nel contratto individuale di lavoro clausole compromissorie con le quali si impegnano a risolvere eventuali future controversie derivanti dal rapporto di lavoro ricorrendo alle procedure di arbitrato irrituale, alternative al contenzioso giudiziale.

Ciò a **condizione che**:

- tale possibilità sia prevista da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- la clausola compromissoria, a pena di nullità, venga certificata da apposite commissioni che accertino l'effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le controversie che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro.

Tuttavia la clausola compromissoria non può essere pattuita prima della conclusione del periodo di prova, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipula del contratto di lavoro. Infine, tale clausola non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro (ossia licenziamento e dimissioni).

Paragrafo 4 - Azioni collettive.

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

Come ampiamente precisato nel precedente rapporto, l'obiettivo della legge 146/90, così come modificata dalla legge n.83/2000, è di **contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona** (art.1, comma 2). Si tratta di un bilanciamento di interessi: interessi dei soggetti in sciopero e interessi degli utenti.

Nel caso di sciopero nei servizi pubblici, la legge prescrive che debbano essere comunque assicurate quelle prestazioni definite come indispensabili, che hanno il compito di assicurare l'effettività del contenuto essenziale dei diritti tutelati. Nel caso di “ fondato pericolo di un pregiudizio grave ed imminente ai diritti della persona costituzionalmente tutelati..” cagionato “ dall' interruzione o dalla alterazione del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.. **conseguente alle modalità dell'astensione dal lavoro.. o a forme di astensione collettiva di lavoratori autonomi** ” ecc, interviene la Precettazione (art.8, 9) su segnalazione della Commissione di Garanzia.

La procedura per l'ordinanza di precettazione.

Nella vigente formulazione dell'art. 8 della L.146/1990 (sostituito dall'art.7 L.83/2000) è stabilito che il procedimento di precettazione **può essere attivato**:

- *su segnalazione della Commissione di garanzia*, tra i cui compiti, attribuiti espressamente dall'art.13 (lett. f) della legge, vi è proprio quello di adire le autorità competenti quando dallo sciopero possa derivare un pericolo grave per le utenze (ciò può verificarsi particolarmente quando lo sciopero rischia di aver luogo in carenza di un accordo collettivo e in difformità dalla provvisoria regolamentazione disposta dalla Commissione);
- *autonomamente e direttamente dalle autorità competenti* in casi di necessità e urgenza, dandone preventiva informazione alla Commissione.

L'attività delle autorità precettanti non si risolve subito nell'emanazione dell'ordinanza di precettazione essendo subordinata alla seguente **procedura**:

- nell'emanazione di una *ordinanza* affinché le parti desistano dai comportamenti contrari alla disciplina di legge o pattizia;
- nell'*esperimento di un tentativo di conciliazione*;
- se tale tentativo non dà esito positivo, viene emanata l'**ordinanza di precettazione** che deve essere portata a conoscenza di tutti i soggetti (sindacati, datori di lavoro e lavoratori) interessati dallo sciopero e, attraverso i mass media, alle utenze.

L'ordinanza di precettazione può *disporre che lo sciopero sia posticipato, che ne sia ridotta la durata o che avvenga con modalità diverse*, tali da garantire le finalità della legge.

Essa deve essere adottata *entro 48 ore dallo sciopero*, eccetto che sia in corso il tentativo di conciliazione o vi siano urgenze particolari.

Il ricorso contro l'ordinanza di precettazione.

Contro l'ordinanza di precettazione può essere presentato **ricorso** dinanzi al TAR da parte dei sindacati, delle amministrazioni o imprese e dei singoli prestatori di lavoro destinatari del provvedimento. Il ricorso deve essere presentato *entro 7 giorni* che decorrono:

- dal giorno della comunicazione dell'ordinanza di precettazione;
- oppure dal giorno successivo a quello della sua affissione nei luoghi di lavoro.

Il TAR acquisite le deduzioni delle parti, può sospendere il provvedimento impugnato anche solo limitatamente a quelle misure dell'ordinanza di precettazione che appaiono eccedenti rispetto alle oggettive esigenze di tutela delle utenze: ad esempio, se vengono precettati 50 lavoratori e il servizio da effettuare durante lo sciopero ne richiede solo 30 , il TAR può sospendere l'efficacia dell'ordinanza di precettazione limitatamente ai restanti 20 lavoratori (art. 10 L.146/90).

Pertanto, alla luce di quanto sopra esposto, non si ravvisano difformità tra la normativa italiana vigente ed il citato art. G della Carta che ammette restrizioni al diritto di sciopero nel caso possa essere arrecato pregiudizio alla garanzia del rispetto dei diritti e delle libertà altrui. L'ordinanza di precettazione non preclude il legittimo esercizio del diritto di sciopero, ma impone un equo e

concreto contemperamento dei richiamati contrapposti interessi, al fine di tutelare l'altrettanto fondamentale diritto degli utenti ad usufruire dei servizi pubblici essenziali, qualora si riscontrino violazioni di norme legali o contrattuali (art.13, lett. d), o si rilevi delle concomitanze con altre astensioni in servizi alternativi nello stesso bacino di utenza (ad es: treni, bus, aerei). Essendo qui l'ordinanza legittimata dal pregiudizio grave ed imminente, che può sussistere indipendentemente dal rispetto della disciplina sullo sciopero nei servizi essenziali, il suo contenuto è comunque una **precettazione volta al differimento dello sciopero.**

Il ruolo della Commissione di garanzia.

La Commissione di garanzia è dotata di **poteri d'intervento preventivo** finalizzati a far sì che lo sciopero avvenga nell'osservanza delle regole procedurali fissate o direttamente dalla legge o dalle parti stesse negli accordi collettivi e nei regolamenti di servizio sulle prestazioni indispensabili.

Tale potere d'iniziativa, esplicitato tramite le **delibere d'invito** previste dall'art.13, lett. c, della legge, è inoltre attivabile in tutte le situazioni in cui la Commissione può favorire con il suo intervento la composizione della controversia e quindi evitare che lo sciopero venga proclamato, garantendo in tal modo il più alto livello di protezione degli interessi delle utenze dei servizi essenziali.

A tal fine la Commissione :

- può *assumere informazioni o convocare le parti in apposite audizioni* o se vi sono le condizioni per una composizione della controversia, dopo avere ricevuto la comunicazione del preavviso relativo alla proclamazione dello sciopero. Inoltre, nel caso di conflitti di particolare rilievo nazionale, può tentare un'ulteriore mediazione tra le parti, emanando una *delibera d'invito a differire la data dell'astensione*.

- indica immediatamente ai soggetti interessati eventuali violazioni degli obblighi procedurali* (preavviso, durata massima dell'astensione, esperimento del tentativo di conciliazione, intervalli minimi etc.), emanando una delibera d'invito a riformulare la proclamazione in conformità alla legge e agli accordi, differendo l'astensione dal lavoro ad altra data.

Per quanto riguarda l'apparato sanzionatorio, la riforma del 2000 ha , come è noto, assegnato un ruolo centrale alla Commissione di Garanzia, configurandola come il **soggetto titolare del potere sanzionatorio**, con ciò intendendo che ad essa spetta di valutare i comportamenti delle parti e, in caso di valutazione negativa, deliberare l'applicazione delle sanzioni (art. 13, lett. i) della legge), restando agli altri soggetti (datori di lavoro e Direzioni territoriali del lavoro) un compito "esecutivo"

La riforma operata con la legge 83/2000 è intervenuta significativamente sul sistema delle sanzioni poste a presidio della legge. All'uopo l'art. 13, comma 1 lett. i, conferisce alla **Commissione** i seguenti **poteri sanzionatori**:

- di deliberare la generalità delle sanzioni previste dall'art. 4 della legge (sanzioni nei confronti dei sindacati e delle P.A. o imprese erogatrici di servizi);
- di prescrivere al datore di lavoro di applicare le sanzioni nei confronti dei lavoratori.

La **procedura per l'irrogazione delle sanzioni** è stabilita al comma 4quater dell'art.4 L.146/90.

La *gamma delle sanzioni* è individuata con riferimento ai vari soggetti imputabili dell'inadempienza o della violazione, come segue:

- nei confronti dei **lavoratori**, la sanzione è di *natura disciplinare* con l'esclusione di sanzioni che comportino modificazioni definitive del rapporto (es. il licenziamento);
- nei confronti delle **associazioni sindacali** sono applicabili sanzioni di importo da un minimo di Euro 2.582 ad un massimo di Euro 25.822.
- nei confronti delle **P.A. o delle imprese erogatrici di servizi essenziali**, sono applicabili sanzioni amministrative di importo variabile.
- sono previste sanzioni amministrative per **le associazioni rappresentative dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori**, applicabili con ordinanza della Direzione provinciale del lavoro.

Tutte le sanzioni previste dall'art. 4, L. 146/90 sono, inoltre, **raddoppiate** nell'importo massimo qualora l'astensione collettiva sia avvenuta *in deroga ad una delibera di invito della Commissione di garanzia*.

Per quanto concerne i *lavoratori autonomi e liberi professionisti*, le prestazioni indispensabili sono individuate per mezzo di appositi **codici di autoregolamentazione di categoria**.

Questi ultimi sono emanati dalle associazioni e dagli organismi di rappresentanza delle categorie professionali (ad es. il Consiglio nazionale forense o la Confartigianato). I contratti e gli accordi collettivi nella parte in cui individuano dette prestazioni indispensabili e le altre misure necessarie a realizzare le finalità della legge *si applicano a tutti i lavoratori indipendentemente dalla loro adesione alle parti stipulanti*. La Commissione di Garanzia valuta l'idoneità degli accordi. Quest'ultimi devono prevedere procedure di conciliazione e raffreddamento obbligatorie prima della proclamazione dello sciopero (art.2, L.146/90). Se tali codici mancano o non sono valutati idonei a garantire le finalità della legge la Commissione di Garanzia, sentite le parti interessate, delibera la provvisoria regolamentazione.

La comunicazione della proclamazione di sciopero (ex legge 146/90 e 83/2000).

Nella'ambito di tutti i servizi pubblici essenziali, i soggetti che proclamano lo sciopero hanno l'obbligo di comunicare per iscritto, nel termine di preavviso, la durata, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro (art. 2, comma 1, legge n.146/90).

La legge contiene delle regole precise che devono essere seguite prima dell'effettuazione di un qualsiasi sciopero che abbia ad oggetto servizi pubblici essenziali.

La procedura di raffreddamento.

Tale obbligo è previsto dall'art. 2, comma 2, in cui è stabilito che le procedure di raffreddamento e di conciliazione, obbligatorie per entrambe le parti, devono essere esperite prima della proclamazione dello sciopero.

- *Aperta una vertenza* in un settore rientrante tra quelli ritenuti essenziali, una o più Organizzazioni Sindacali **comunica per iscritto** all'Azienda (datore di lavoro), i termini della controversia;

- se l'azienda, ricevuta la comunicazione, **non convoca** le OO. SS. richiedenti entro un determinato numero di giorni (stabiliti dagli accordi), le stesse potranno procedere alla proclamazione dello sciopero.
- se invece, l'azienda, ricevuta la comunicazione **fissa un incontro** con le controparti sindacali (incontro che dovrà avvenire entro un certo numero di giorni dal ricevimento della comunicazione ed è variabile da accordo ad accordo), si aprirà la:

Procedura di conciliazione (prevista nei contratti o negli accordi).

I casi che possono prospettarsi sono:

- a) esito negativo dell'incontro con conseguente legittimità nella proclamazione dello sciopero;
- b) esito positivo dell'incontro per soluzione della vertenza.

Qualunque sia l'esito della procedura, verrà redatto apposito verbale. La data del verbale in caso di esito negativo dell'incontro, sarà indispensabile per la proclamazione dello sciopero.

Per evitare una eccessiva compressione del diritto di sciopero, la Commissione con delibera n.174 del 1 giugno 2000 ha stabilito che “ *qualora l'incontro conciliativo delle parti non sia intervenuto nei 5 giorni lavorativi successivi alla comunicazione della richiesta dell'organizzazione sindacale, la Commissione riterrà adempiuto l'obbligo dell'organizzazione sindacale di fare precedere alla proclamazione dello sciopero l'esperimento delle procedure di raffreddamento e di conciliazione, e pertanto (riterrà) legittima la proclamazione*”.

Il fallimento delle succitate procedure, apre la strada all'azione di sciopero che vede come necessaria condizione la “ **Proclamazione**”.

- osservanza di un termine di *preavviso* non inferiore a 10 giorni, rispetto alla data in cui si è deciso di effettuare lo sciopero;
- entro tale termine sarà responsabilità dell'amministrazione o dell'impresa erogatrice del servizio, *predispone le misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili e comunicare agli utenti mediante i mezzi di comunicazione di massa, almeno 5 giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, le date degli scioperi in calendario, le prestazioni minime garantite e le modalità di ripresa del servizio*. Tale comunicazione consentirà all'utenza di usufruire dei servizi alternativi.
- Comunicazione scritta, da parte dell'organizzazione sindacale al datore di lavoro, contenente:
- avvenuto esperimento delle procedure di raffreddamento e di conciliazione, con l'indicazione del verbale di conciliazione;
- data di effettuazione dello sciopero;
- durata;
- modalità di attuazione dello sciopero;
- motivazione dello sciopero.

La legge inoltre dispone che la data prescelta non ricada né nei giorni di **franchigia** (diversi da settore a settore), né sia **concomitante con altre interruzioni o riduzioni di servizi pubblici alternativi** che interessino il medesimo bacino di utenza anche se proclamate da soggetti sindacali diversi (se ad esempio a Roma è già stato proclamato per il giorno x uno sciopero che riguarda il trasporto pubblico locale, si dovrà evitare che nella stessa data ricada lo sciopero proclamato in un settore alternativo suddetto).

Alla luce di quanto sopra esposto, si fa presente che le **comunicazioni per iscritto** indirizzate al datore di lavoro (dalle organizzazioni sindacali), sia per l'apertura di una vertenza, sia per la data di effettuazione dello sciopero all'interno delle procedure obbligatorie che precedono la proclamazione di sciopero, non possono essere considerate come misure restrittive, in quanto costituiscono degli atti puramente formali.

Di conseguenza la normativa nazionale, oggetto del rilievo da parte del Comitato, è da considerarsi conforme alle disposizioni della Carta Sociale.

Quadro delle azioni di sciopero e interventi della Commissione 2009

Settore	Azioni di sciopero	Revoche e differimenti totali	Percentuale Revoche/Azioni	Revoche e differimenti parziali	Percentuale Revoche Parziali/Azioni
Acqua	4	0	-	0	-
Appalti settore ferroviario	25	6	24,00%	3	12,00%
Avvocati	43	6	13,95%	2	4,65%
Carburanti	4	1	25,00%	0	-
Consorzi di bonifica	1	0	-	0	-
Credito	18	3	16,67%	2	11,11%
Distribuzione farmaci	2	2	100,00%	0	-
Elettricità	42	10	23,81%	1	2,38%
Elicotteri	4	3	75,00%	0	-
Enti pubblici non economici	6	2	33,33%	0	-
Farmacie	8	1	12,50%	0	-
Funerario	1	0	-	0	-
Gas	4	0	-	0	-
Gas acqua	4	0	-	0	-
Generale	3	1	33,33%	0	-
Generale commercio	1	0	-	0	-
Generale provinciale	5	0	-	1	20,00%
Generale pubblico impiego	5	2	40,00%	0	-
Generale regionale	4	0	-	0	-
Generale trasporti	1	0	-	0	-
Igiene ambientale	112	46	41,07%	17	15,18%
Istituti di vigilanza	36	13	36,11%	1	2,78%
Magistrati professionali e onorari	4	0	-	0	-
Metalmeccanici	14	5	35,71%	0	-
Ministeri	16	4	25,00%	0	-
Noleggio autobus con conducente	3	1	33,33%	0	-
Poste	46	12	26,09%	6	13,04%
Pulizia e multiservizi	102	33	32,35%	14	13,73%
Radio e TV	13	8	61,54%	1	7,69%
Regioni e autonomie locali	107	42	39,25%	13	12,15%
Ricerca	2	0	-	0	-
Sanità privata	50	17	34,00%	3	6,00%
Scuola	16	2	12,50%	0	-
Servizio sanitario nazionale	37	14	37,84%	2	5,41%
Soccorso e sicurezza stradale	5	1	20,00%	1	20,00%
Taxi	4	3	75,00%	0	-
Telecomunicazioni	53	10	18,87%	1	1,89%
Trasporto aereo	74	33	44,59%	24	32,43%
Trasporto ferroviario	102	45	44,12%	12	11,76%
Trasporto ferroviario e Appalti ferroviari	1	1	100,00%	0	-
Trasporto marittimo	37	9	24,32%	1	2,70%
Trasporto merci	4	2	50,00%	0	-
Trasporto pubblico locale	150	35	23,33%	49	32,67%
Università	3	0	-	0	-
Università alta formazione artistica e musicale	2	1	50,00%	0	-
Vigili del fuoco	18	11	61,11%	1	5,56%
Totale	1196	385	32,19%	155	12,96%

Tabella 1
Quadro delle proclamazioni di sciopero per l'anno 2010

Settore	Numero proclamazioni di sciopero (NPS)	Interventi preventivi (IP)	Percentuale Interventi preventivi (IP/NPS)	Revocati o differiti a seguito interventi preventivi (E)	Adeguamenti a seguito interventi preventivi (F)	Efficacia degli interventi della Commissione (E+F)/IP
Generale	7	7	100,00%		6	85,71%
Generale provinciale	9	4	44,44%		2	50,00%
Generale regionale	5	2	40,00%		1	50,00%
Plurisettoriale pubblico impiego	7	5	71,43%	1	3	80,00%
Plurisettoriale trasporti (Trasporto pubblico locale - Trasporto aereo - Trasporto ferroviario e appalti)	2	2	100,00%	1	1	100,00%
Plurisettoriale trasporti (Trasporto pubblico locale - Trasporto ferroviario)	8	8	100,00%	1	2	38%
<i>Adesioni agli scioperi generali e plurisettoriali</i>		23		8	9	74%
Acqua	17	5	29,41%	5		100,00%
Agenzie fiscali	2					
Appalti settore ferroviario	18	3	16,67%	2		66,67%
Avvocati	66	11	16,67%	3	4	63,64%
Carburanti	3	1	33,33%	1		100,00%
Comparto formazione professionale	1					
Consorzi di bonifica	1	1	100,00%	1		100,00%
Credito	34	6	17,65%	4	1	83%
Distribuzione farmaci	4	2	50,00%	2		100,00%
Elettricità	23	5	21,74%	5		100,00%
Elettricità gas acqua	1					
Elicotteri	1					
Enti pubblici non economici	3					
Farmacie	10	2	20,00%		1	50,00%
Funerario	1	1	100,00%			0,00%
Gas	5	2	40,00%	2		100,00%
Gas Acqua	2					0,00%
Igiene ambientale	270	93	34,44%	72	4	81,72%
Istituti di vigilanza	48	14	29,17%	8	2	71,43%
Magistrati professionali e onorari	13	1	7,69%	1		100,00%
Metalmeccanici	9	1	11,11%			0,00%
Ministeri	23	5	21,74%	3	2	100,00%
Noleggio autobus con conducente	4	1	25,00%		1	100,00%
Presidenza del Consiglio	2	1	50,00%	1		100,00%
Pulizie - Multiservizi	172	49	28,49%	41	2	87,76%
Regioni e autonomie locali	164	54	32,93%	42	3	83,33%
Ricerca	4					
Sanità privata	57	19	33,33%	10	1	57,89%
Sanità pubblica e privata	5	1	20,00%	1		100,00%
Scuola	48	8	16,67%	6		75,00%
Servizio postale	42	14	33,33%	6	7	92,86%
Servizio radiotelevisivo pubblico	11	3	27,27%	3		100,00%
Servizio sanitario nazionale	93	34	36,56%	30		88,24%
Soccorso e sicurezza stradale	7	5	71,43%	1		20,00%
Taxi	6	3	50,00%	1		33,33%
Telecomunicazioni	67	20	29,85%	7	7	70,00%
Trasporto aereo	237	91	38,40%	72	12	92,31%
Trasporto ferroviario	150	26	17,33%	22	1	88,46%
Trasporto marittimo	39	12	30,77%	10		83,33%
Trasporto merci	12	1	8,33%	1		100,00%
Trasporto pubblico locale	346	72	20,81%	47	8	76,39%
Università	6	1	16,67%			0,00%
Università e alta formazione artist. e musicale	5	1	20,00%			0,00%
Vigili del Fuoco	23	12	52,17%	9	1	83,33%
Totale	2093	632	30,20%	430	81	80,85%

Tabella 3

Quadro azioni di sciopero 2011

Settore	Numero proclamazioni di sciopero	Azioni di sciopero	Revoche	Revoche parziali	Giorni di sciopero
Generale	20	9	3		6
Generale provinciale	9	6		1	6
Generale regionale	5	3			3
Plurisetoriale pubblico impiego	17	9	6		3
Plurisetoriale trasporti (Trasporto pubblico locale - Trasporto ferroviario e appalti)	12	8	3	2	5
Acqua	17	13	9		4
Agenzie fiscali	3	3	2		1
Appalti settore ferroviario	41	39	27	1	12
Avvocati	51	42	9	1	33
Camere di commercio	1	1			1
Carburanti	3	3	2		1
Consorzi di bonifica	7	7	3		4
Credito	13	16	5		11
Distribuzione farmaci	8	7	1	1	6
Elettricità	21	18	2	1	16
Enti pubblici non economici	1	1	1		0
Farmacie	13	8	3		5
Funerario	2	2	1		1
Gas	2	2	1		1
Gas Acqua	2	4			4
Igiene ambientale	355	149	62	53	87
Istituti di vigilanza	36	35	14	1	21
Magistrati professionali e onorari	8	7	2	2	5
Metallmeccanici	11	12	4		8
Ministeri	25	26	8	1	18
Noleggio autobus con conducente	3	3	1		2
Pulizie - Multiservizi	187	138	36	27	102
Regioni e autonomie locali	196	122	43	28	79
Ricerca	2	2	2		0
Sanità privata	76	55	21	3	34
Sanità pubblica e privata	4	1			1
Scuola	25	20	6		14
Servizio postale	64	36	8	3	28
Servizio radiotelevisivo pubblico	9	11	7		4
Servizio sanitario nazionale	56	44	14	9	30
Soccorso e sicurezza stradale	10	12	3		9
Taxi	3	2	1	1	1
Telecomunicazioni	74	60	9	3	51
Trasporto aereo	132	66	30	14	36
Trasporto ferroviario	149	104	46	19	58
Trasporto ferroviario e Appalti ferroviari	4	4	2		2
Trasporto marittimo	33	35	15		20
Trasporto merci	23	16	10		6
Trasporto pubblico locale	465	151	65	53	86
Università	9	6	3		3
Università e alta formazione artist. e musicale	2	2	2		0
Vigili del Fuoco	20	19	9		10
Totale	2229	1339	501	224	838

La non coincidenza tra proclamazioni e azioni di sciopero dipende dalla possibile convergenza di diverse proclamazioni nella stessa azione di sciopero