

I diritti sindacali

di Antonella Mongiardo



Tutti i lavoratori della Pubblica Amministrazione hanno il diritto di associarsi in organizzazioni sindacali a tutela dei propri diritti (art. 39 Cost.).

I lavoratori della P.A. sono suddivisi in comparti (settori). Ad esempio: istruzione e Ricerca; sanità, funzioni centrali e funzioni locali; sicurezza e difesa.

Dai comparti sono esclusi i dirigenti della P.A., che sono suddivisi in aree: Area IV (dirigenti sanitari); Area V (dirigenti scolastici); Area VI (agenzie fiscali); Area VII (dirigenti università); Area VIII (Presidenza Consiglio dei Ministri).

In ogni comparto e in ogni area, vi sono organizzazioni sindacali che contano un certo numero di associati (iscritti).

Le Organizzazioni sindacali si dividono in "rappresentative" e "non rappresentative".

Per comprenderne la differenza, vediamo cosa si intende per "rappresentatività" di un sindacato.

Rappresentatività di un sindacato

Supponiamo che in un dato comparto vi sono, ad esempio, i sindacati A, B e C.

Definiamo "**dato associativo**" = numero totale degli iscritti ad A / numero totale degli iscritti ad A, B, C.

Definiamo "**dato elettorale**" = numero totale di voti ottenuti da A nelle ultime elezioni della RSU/ numero complessivo di voti espressi (al livello nazionale).

Si definisce "**rappresentatività**" di un sindacato = media aritmetica tra il dato associativo e il dato elettorale.

Un'organizzazione sindacale si dice "rappresentativa" se ha una rappresentatività di almeno il 5% ($5/100 = 0,05$) su base nazionale.

Tra i lavoratori del comparto/area e la Pubblica Amministrazione viene stipulato un contratto nazionale, il CCNL, attraverso cui vengono stabilite concordemente le regole generali che disciplinano il rapporto di lavoro.

Nella contrattazione collettiva, la Pubblica amministrazione è rappresentata dall'Agencia Aran, mentre i lavoratori sono rappresentati dalle Organizzazioni sindacali di quel comparto.

Nella stipula dei contratti collettivi dei lavoratori, vengono fissati i diritti minimi previsti dalla Costituzione italiana, che valgono per tutti i lavoratori, relativamente alla retribuzione dignitosa, alla durata massima della giornata di lavoro, al riposo settimanale e alle ferie.

L'art. 36 della Costituzione statuisce, infatti: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi".



La contrattazione collettiva avviene a diversi livelli, in relazione alla loro generalità. I contratti con maggiore generalità coinvolgono un più ampio numero di lavoratori, per poi giungere a contratti più specifici che regolano diritti e doveri di gruppi più limitati di lavoratori. Al più ampio livello di generalità vi sono i Contratti Collettivi Nazionali Quadro (CCNQ), che hanno due funzioni: definire i Comparti e le relative Aree Dirigenziali del pubblico impiego e regolare gli aspetti comuni a tutti i comparti e le Aree del pubblico impiego (tra cui le relazioni sindacali).

L'art. 2 del CCNQ del 2016 definisce 4 comparti:

- Comparto Funzioni centrali (dipendenti dei ministeri)
- Comparto funzioni locali (dipendenti degli enti locali)
- Comparto Istruzione e Ricerca (docenti e ATA)
- Comparto della Sanità (personale dipende del SSN)

L'art.7 definisce, invece, la suddivisione dei dirigenti per Aree Dirigenziali:

- Area della Funzioni centrali
- Area delle funzioni locali
- Area dell'Istruzione e della Ricerca
- Area della Sanità

In particolare, per ciò che concerne le prerogative sindacali (nelle quali rientra anche l'assemblea sindacale), vige il CCNQ del 2017.

In ogni comparto, la contrattazione avviene a livello nazionale (di 1° livello), territoriale e aziendale (2° livello).

Anche nel comparto scuola, oltre alla contrattazione nazionale, c'è anche la contrattazione decentrata, a livello di USR e di singola istituzione scolastica.

A livello regionale, la contrattazione avviene tra il dirigente che rappresenta l'amministrazione a livello regionale e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali.

Ogni scuola è sede di contrattazione integrativa d'istituto, finalizzata a migliorare le condizioni di lavoro e di sviluppo professionale del personale scolastico. Ne sono titolari il DS, in rappresentanza dell'amministrazione scolastica, e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), in rappresentanza dei lavoratori. Nella contrattazione non vi è gerarchia tra le parti e le decisioni vengono assunte a maggioranza (vademecum contrattazione d'istituto).



La composizione della RSU dipende dal numero dei dipendenti di ogni singola scuola.

La RSU deve essere composta da:

- 3 componenti nelle scuole che occupano fino a 200 dipendenti
- 3 per i primi 200 dipendenti più 3 componenti ogni ulteriori 300 dipendenti (oltre i 200 iniziali) o frazioni di 300, nelle amministrazioni che occupano da 201 a 3.000 dipendenti
- 33 (numero di componenti previsto per le amministrazioni con 3.000 dipendenti) più 3 componenti ogni ulteriori 500 dipendenti o frazione di 500, nelle amministrazioni che occupano più di 3.000 dipendenti.

I rappresentanti della RSU vengono eletti ogni tre anni (da docenti e ATA in servizio nella scuola), a scrutinio segreto, sulla base di liste presentate dalle Organizzazioni sindacali, rappresentative e non. Alle elezioni della RSU può candidarsi qualsiasi dipendente, anche se appartenente ad una organizzazione sindacale non rappresentativa o se non iscritto ad alcun sindacato. Gli eletti vengono proclamati dalla Commissione elettorale e da quel momento entrano in carica. Nel momento in cui viene eletta, la RSU non rappresenta alcun sindacato, ma soltanto i lavoratori di quella istituzione scolastica.

Al termine dei 3 anni la RSU decade. Non essendo prevista la proroga, le nuove elezioni vengono indette 3 mesi prima della scadenza del mandato. Sussiste incompatibilità con cariche in organismi istituzionali e con cariche esecutive in partiti o movimenti politici. L'appartenenza agli Organi Collegiali della scuola, invece, non costituisce motivo di incompatibilità, come non vi è incompatibilità, dal punto di vista formale e normativo, con il ruolo di DSGA o di collaboratore del DS.

Alla contrattazione d'istituto possono partecipare anche i Rappresentanti Sindacali (RS), dipendenti dell'Amministrazione scolastica che abbiano ricevuto mandato a rappresentare in quella scuola le Organizzazioni sindacali rappresentative aventi titolo, cioè che abbiano sottoscritto l'ultimo CCNL.



Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori, i lavoratori hanno il diritto di riunirsi in assemblee sindacali, anche in orario di lavoro, nel luogo di lavoro o in altro locale idoneo.

"I lavoratori - si legge testualmente- hanno diritto di riunirsi nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

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

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

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

L'assemblea sindacale per il personale scolastico è regolamentata essenzialmente dalle due fonti normative:

- art. 4 del CCNQ del 4 dicembre 2017 (aspetti generali)
- art. 23 del CCNL del 19 aprile 2018 (aspetti specifici della scuola).

Vi sono due tipi di assemblee sindacali:

- 1) assemblea sindacale di istituto (quando tutte le sedi della scuola appartengono tutte allo stesso comune);
- 2) assemblea sindacale territoriale, che coinvolge più scuole dello stesso ambito territoriale.

Ai sensi dell'art. 23, c.3, i soggetti aventi titolo ad indire un'assemblea sindacale sono:

- le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, che possono richiederla singolarmente o congiuntamente;
- la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), che può richiederla nel suo complesso (unitariamente), nel senso che non può fare richiesta di assemblea sindacale il singolo componente della RSU; da notare che la RSU può indire (nel suo complesso) assemblee sindacali anche se composta da membri eletti nell'ambito di organizzazioni sindacali non rappresentative.
- la RSU, congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative.
-

Indizione di un'assemblea sindacale

La convocazione dell'assemblea sindacale deve avere necessariamente le seguenti caratteristiche (art. 23 c. 7 del CCNL del 19 aprile 2018):

- deve riportare la durata, la sede, la categoria di lavoratori cui è diretta (docenti o personale ATA, o entrambi) e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni;
- deve essere notificata con una comunicazione scritta, fax, e-mail o fonogramma; il CCNL dà ampia libertà alle organizzazioni sindacali sulla modalità di convocazione, che può avvenire anche tramite fonogramma, cioè un messaggio dettato telefonicamente dal mittente che va trascritto e protocollato dal ricevente;
- deve essere trasmessa con un preavviso di almeno 6 giorni dalla data di convocazione dell'assemblea; ciò consente ai lavoratori di acquisire la notizia in tempo utile e al datore di lavoro di organizzare il servizio.



Assemblee sindacali indette durante l'orario di lavoro

Se l'assemblea sindacale è indetta durante l'orario di lavoro, deve rispettare dei vincoli temporali ben precisi. Secondo l'art.23, c.4 del CCNL 2018, le assemblee destinate ai docenti possono coincidere solo con le prime ore o con le ultime ore dell'attività didattica giornaliera. Invece, per il personale ATA questa problematica non sussiste e le assemblee possono svolgersi anche in ore intermedie delle attività didattiche.

Inoltre, le assemblee sindacali di istituto possono avere una durata massima di due ore, mentre la durata massima delle assemblee territoriali viene stabilita dal contratto integrativo regionale e deve tener conto dei tempi necessari per il raggiungimento della sede dell'assemblea e per il ritorno alla sede di servizio.

Convocata un'assemblea sindacale in un dato giorno da una o più sigle sindacali, gli altri organismi sindacali aventi diritto, che non abbiano richiesto l'assemblea, possono

richiederla entro le 48 ore successive alla convocazione, concordando un'assemblea congiunta o- nei limiti di disponibilità dei locali- un'assemblea a parte.

In una stessa scuola possono essere organizzate al massimo, ogni mese, 2 assemblee sindacali destinate ai docenti e 2 assemblee per il personale ATA (art. 23, c.2 del CCNL 2018). Se, ad esempio, in una scuola, in un mese, sono state tenute due assemblee sindacali destinate ad entrambe le categorie, in quel mese, in quella scuola, non si possono organizzare altre assemblee. Ciò non vieta, tuttavia, al personale di aderire in quel mese ad altre assemblee territoriali organizzate in altre scuole, fermo restando che i lavoratori hanno diritto, per ogni anno scolastico, a 10 ore retribuire di astensione dal lavoro per la partecipazione ad assemblee sindacali (art. 23, c.1 CCNL 2018).



Cosa deve fare il DS in caso di convocazione di assemblea sindacale

Dopo che il dirigente scolastico acquisisce la richiesta di un'assemblea, deve svolgere degli adempimenti, di controllo e operativi.

Controllo iniziale sull'organizzazione sindacale richiedente

Innanzitutto, il DS deve verificare:

- se il richiedente (o i richiedenti) abbiano diritto a richiedere l'assemblea (organizzazioni sindacali rappresentative, RSU o entrambi);
- se l'abbiano richiesta nei giusti modi (comunicazione scritta, e-mail, fax o fonogramma) e tempi (almeno 6 giorni prima);
- se la durata e la collocazione oraria siano quelle consentite (nelle prime ore se destinate ai docenti, massimo 2 ore se assemblee di istituto, in caso di assemblea sindacale territoriale si deve verificare se la durata massima sia quella prevista dal contratto integrativo regionale);
- che la convocazione non avvenga in ore concomitanti con lo svolgimento di scrutini finali o esami, nonché con le operazioni propedeutiche agli stessi;
- che nella propria scuola non siano già state indette, per ciascuna categoria di lavoratori, due assemblee sindacali nello stesso mese; ad esempio, se in quel mese sono state tenute due assemblee specifiche per i docenti e una assemblea specifica

per il personale ATA, per quel mese si può ancora tenere un'assemblea per gli ATA, ma non per i docenti, che dovranno aspettare il mese successivo;

Pubblicazione su albo sindacale

Il successivo adempimento è l'affissione all'albo, come previsto dal c.7 dell'art.23 del CCNL 2018: "la comunicazione deve essere affissa, nello stesso giorno in cui è pervenuta, all'albo dell'istituzione scolastica o educativa interessata, comprese le eventuali sezioni staccate o succursali".

L'utilizzo del verbo "affiggere", anziché pubblicare, lascia intendere che non si tratti dell'albo online, nel quale, comunque, il dirigente scolastico può comunque pubblicare la comunicazione dell'assemblea per una maggiore diffusione dell'informazione.

Se la comunicazione dell'assemblea sindacale non comprende al suo interno l'ordine del giorno, ma lo riporta in allegato, anche l'allegato deve essere affisso all'albo.

Raccolta delle adesioni

Contestualmente all'affissione interna, il dirigente scolastico deve emanare una circolare interna per capire chi aderirà o meno all'assemblea. Il c.8 dell'art.23 CCNL 2018 prevede, infatti, che il personale debba esprimere la propria volontà di partecipazione all'assemblea in forma scritta. Pertanto, sarà cura del dirigente predisporre una specifica circolare interna per:

- avvisare il personale interessato dell'indizione dell'assemblea;
- richiedere al personale interessato di esprimere la propria volontà di partecipare all'assemblea.

Nella circolare, il dirigente deve fissare il termine entro il quale i dipendenti dovranno far protocollare la domanda di partecipazione. Questo termine deve essere fissato in 48 ore dall'inizio dell'assemblea. In altre parole, il lavoratore deve comunicare alla scuola la loro partecipazione, ma solo se il suo orario di servizio coincide anche parzialmente con l'assemblea, con un preavviso di almeno due giorni. Nel momento in cui la domanda viene protocollata, non può essere ritirata. Ciò garantisce che il dirigente abbia il tempo necessario per organizzare con serenità il servizio scolastico, senza preoccuparsi che vi siano ripensamenti dell'ultimo minuto.

Inoltre, in base al c.8 "tale dichiarazione fa fede ai fini del computo del monte ore individuale ed è irrevocabile". Dunque, se un lavoratore dichiara la partecipazione all'assemblea, coincidente con due sue ore di servizio, le due ore si dovranno decurtare dal monte ore di 10.

Raccolte le dichiarazioni dei lavoratori, il dirigente procederà al controllo delle ore di assemblea già fruita da ogni dipendente che comunicato la partecipazione all'assemblea.

A tal proposito, è opportuno istituire un apposito registro in cui annotare le ore di assemblea fruite da ciascun dipendente, anche avvalendosi degli specifici registro in uso nelle segreterie.

Organizzazione del servizio

In base al c.9 dell'art.23, l'organizzazione del servizio, una volta raccolte le dichiarazioni, è diversa per i docenti e per il personale ATA.

Per il **personale docente**, devono essere sospese le attività didattiche per le sole classi in cui prestano servizio, in quel dato giorno, i docenti che hanno dichiarato la volontà di partecipare all'assemblea. Non sono ammesse uscite generalizzate delle classi, che si configurerebbe come violazione del diritto allo studio e interruzione di pubblico servizio.

Per ovviare alle inevitabili difficoltà dovute alla scopertura di alcune classi nelle ore dell'assemblea, il dirigente può effettuare dei riadattamenti di orario per garantire la vigilanza nella classi scoperte, fermo restando che il docente che partecipa all'assemblea non può essere sostituito, cioè il dirigente non può impiegare un supplente e non può utilizzare ore eccedenti (a pagamento) per sostituirlo. Tuttavia, il diritto dei lavoratori di partecipare all'assemblea si deve conciliare con il diritto allo studio degli studenti. Pertanto, il dirigente, dovendo garantire la vigilanza degli alunni, può impiegare docenti a disposizione e può rimodulare l'orario dei docenti in servizio quel giorno e non impegnati nell'assemblea, in modo tale che nessun docente presti più ore di servizio di quelle previste e non vada in classi diverse da quelle previste. Il docente, dunque, non può cambiare classi, ma può modificare il proprio orario. Per esempio, il dirigente potrà chiedere ad un docente che, in orario, avrebbe dovuto svolgere le ultime due ore in una classe, di anticipare la lezione alle prime due ore.

Se poi, nonostante tali riadattamenti orari, non si riesce comunque ad assicurare la vigilanza, si può disporre, nelle classi interessate, una riduzione dell'attività didattica, prevedendo entrate posticipate e/o uscite anticipate. In tal caso, se ne deve dare comunicazione alle famiglie con un preavviso di almeno 24 ore, tramite circolare sul sito o registro elettronico.

Nel riadattare l'orario di ingresso e di uscita delle classi in cui sono in servizio i docenti partecipanti all'assemblea, si deve tener conto del tempo che questi ultimi impiegano per raggiungere la sede dell'assemblea sindacale territoriale dalla propria sede di servizio. Ad esempio, se l'assemblea si svolge dalle 11,30 alle 13,30 presso una scuola posta a 10 minuti di cammino dalla sede di servizio, qualora si profili l'uscita anticipata di una classe per via dell'impossibilità di assicurare la vigilanza, allora la classe dovrà uscire alle ore 11,20, per consentire al docente di raggiungere entro le 11,30 la sede dell'assemblea.

Per il personale ATA, è ugualmente importante organizzare il servizio, perché esso eroga servizi che non possono essere completamente interrotti. Si pensi alla vigilanza dei collaboratori scolastici, al centralino, al protocollo, ai compiti degli uffici di segreteria. Pertanto, è impensabile che tutto il personale ATA partecipi ad un'assemblea sindacale. Il

c.9 dell'art.23 spiega come organizzare il servizio del personale ATA nel giorno dell'assemblea.

Nella contrattazione di istituto devono essere previsti specifici articoli che regolino la partecipazione del personale ATA all'assemblea sindacale. In particolare, si deve definire un contingente minimo di personale ATA che resti in servizio durante l'assemblea sindacale, stabilendo dei criteri. In particolare, si deve:

- definire il numero minimo di collaboratori scolastici che devono restare in servizio per ciascuna sede;
- definire il numero di assistenti amministrativi che devono restare in servizio negli uffici di segreteria;
- indicare un criterio per individuare ogni volta i nominativi delle persone che resteranno in servizio (ad esempio, la disponibilità espressa di volta in volta, una rotazione seguendo l'ordine alfabetico, etc).



Dirigenti sindacali

In ogni scuola vi sono i "dirigenti sindacali", definiti dall'art. 3, c.1 del CCNQ del 2017. Essi sono:

- i componenti della RSU, dipendenti in servizio presso la scuola, eletti dai lavoratori docenti e ATA (anche se iscritti ad organizzazioni sindacali non rappresentative o non iscritti ad alcun sindacato);
- i **terminali autonomi scuola (TAS)**, dipendenti in servizio presso la scuola che rappresentano in quella scuola un'organizzazione sindacale rappresentativa; attenzione, tutte le organizzazioni sindacali possono nominare i TAS a rappresentarle, ma possono essere definiti "dirigenti" soltanto i TAS dei sindacati rappresentativi, rimasti operativi nella scuola dopo le elezioni della RSU;
- i **rappresentanti sindacali (RS)**, dipendenti dell'amministrazione scolastica che ricevono il mandato di rappresentare in quella scuola le Organizzazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto l'ultimo CCNL; soltanto le Organizzazioni

sindacali rappresentative firmatarie dell'ultimo CCNL hanno titolo a partecipare alla contrattazione integrativa di istituto. Questo viene chiarito nel CCNL 2018, art. 22, c.2, lett.c) : "la contrattazione integrativa per il settore scuola si svolge (...) a livello di istituzione scolastica, tra il dirigente scolastico e la RSU e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, che costituiscono la parte sindacale;

- I componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative (COD-C), dirigenti sindacali veri e propri, cioè i componenti dei direttivi territoriali, solitamente a livello territoriale, non collocati in distacco in aspettativa;
- I componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative (COD-DA), collocati in distacco o aspettativa.



Permessi sindacali

In ogni scuola, i dirigenti sindacali possono fruire di permessi sindacali per: espletamento del mandato e per la partecipazione a convegni o congressi).

Per calcolare il numero di ore di permesso sindacale a cui hanno diritto i dirigenti sindacali, seguiamo questo ragionamento.

Ogni dipendente in servizio (docente o ATA) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è fonte di una quantità di permesso sindacale pari a 51 minuti, di cui il 50% (25,5 minuti) va alla RSU e l'altra metà va agli altri dirigenti sindacali (CCNQ del 2017).

Ogni istituzione scolastica esprime, quindi, un contingente di ore di permesso sindacale pari

$$a: \frac{n \text{ dipendenti in servizio} \times 51 \text{ min}}{60 \text{ min}}$$

Dunque, del contingente di ore che si forma in una scuola, il 50% va alla RSU della scuola, che gestisce questa quota autonomamente (ad esempio, dividendola tra i suoi membri in parti uguali), e il 50% confluisce in un contingente di ore di permesso sindacale espresso dalle scuole dell'ambito territoriale, che viene ripartito tra le OO.SS rappresentative in base alla loro rappresentatività, a livello locale di ambito; quindi, ogni sindacato rappresentativo ha una propria quota, in ogni ambito territoriale, che ripartisce tra i suoi dirigenti sindacali che lo rappresentano nell'ambito.

Perciò, all'inizio dell'anno scolastico, le organizzazioni sindacali avranno cura di comunicare al Dirigente scolastico i nomi dei dirigenti sindacali in servizio presso la sua

istituzione scolastica. Inoltre, sebbene non previsto espressamente dalle norme pattizie, sarebbe opportuno che l'organizzazione sindacale comunicasse, insieme al nominativo, anche il contingente di ore assegnato al dirigente.

Tipologia di permessi sindacali

I permessi sindacali possono essere retribuiti (artt.10 e 13 del CCNQ 2017) e non retribuiti (art.15 del CCNQ del 2017).

In base all'art. 10, commi 1 e 5 del CCNQ del 2017, i dirigenti sindacali possono chiedere i permessi sindacali per le seguenti motivazioni:

- Espletamento del mandato
- Partecipazione a trattative sindacali
- Partecipazione a convegni e congressi di natura sindacale

In base al c.5, i permessi possono essere usufruiti sotto forma di ore, di giorni, in forma cumulata e come distacco sindacale.

Per il lavoratore (docente o ATA) un permesso giornaliero equivale ad un numero di ore di permesso uguale alle ore di servizio previste in quel giorno (nota MIUR prot. n°5584 del 16/02/2018).

Il distacco sindacale (art.7 del CCNQ del 2017) è l'istituto mediante il quale il dirigente sindacale è completamente sollevato dal proprio lavoro per tutta la durata del proprio mandato e mantiene la propria retribuzione lavorativa. Per ciascun sindacato sono previste periodicamente delle quote di distacchi.

Se un sindacato ha già assegnato i distacchi per lui previsti, può cumulare i permessi e creare, all'atto pratico, un nuovo distacco. Il sindacato, cioè, può decidere di cumulare un certo numero di ore su un unico dirigente in modo da esonerarlo dal servizio lavorativo per un certo periodo (ad. esempio, un anno). Questo cumulo di permessi determina, di fatto, un distacco sindacale.

In base al c.10, per i componenti della RSU i permessi possono essere cumulati per periodi non superiori a 12 giorni a trimestre, anche frazionati.



Permessi sindacali per docenti e ATA. In particolare, il c.3 dell'art.18 de CCNQ del 2017 parla dei permessi sindacali per il personale scolastico.

Per i docenti, che devono garantire la continuità didattica, devono essere rispettati i seguenti vincoli: i permessi non possono superare 5 giorni lavorativi ogni bimestre e, in ogni caso, non possono superare 12 giorni nell'anno scolastico.

Solo per il personale ATA e i dirigenti scolastici, che non sono tenuti ad assicurare la continuità didattica, i permessi sindacali assegnati dalle organizzazioni sindacali possono essere fruiti anche in forma cumulata, con modalità attuative che saranno stabilite in sede di contrattazione integrativa decentrata.

In ogni istituzione scolastica, nel periodo in cui si svolge la contrattazione integrativa, il cumulo dei permessi per i docenti (5 giorni lavorativi a bimestre) può essere diversamente rimodulato, previo accordo fra le parti; fermo restando il limite dei 12 giorni nell'anno scolastico.

Modalità di fruizione dei permessi sindacali

Richiesta del permesso. Il permesso sindacale deve essere richiesto al Dirigente scolastico dall'Organizzazione sindacale di appartenenza del dipendente, secondo le modalità concordate in sede di contrattazione decentrata. Come specificato dalla nota MIUR prot. n° 5584 del 16/02/ 2018, l'organizzazione sindacale deve specificare nella richiesta: "oltre al periodo dell'assenza e della relativa durata, l'esatta imputazione dell'assenza medesima, specificando se trattasi di permesso per espletamento del mandato (art. 10 CCNQ 4.12.2017) o di permesso per la partecipazione a riunione degli organismi statuari (art. 13 CCNQ 4.12.2017) al fine di evitare contestazioni successive dovute ad errate interpretazioni".

Inoltre, in base all'art. 15, c.5 del CCNLQ del 4 dicembre 2017, per i permessi non retribuiti, i dirigenti sindacali che intendano fruirli devono darne comunicazione scritta al dirigente scolastico di regola tre giorni prima per il tramite della propria organizzazione sindacale.

Nel contratto di istituto, si possono meglio specificare le modalità di richiesta e di autorizzazione del permesso sindacale, soprattutto in relazione ai permessi fruibili dalla RSU. Infatti, in base al CCNL 2018, art.22, c.4, lett.c5, tra le materie oggetto di contrattazione vi sono , appunto, i criteri e le modalità di applicazione dei diritti sindacali.

Autorizzazione del permesso. La richiesta di fruizione del permesso sindacale deve essere comunque autorizzata dal Dirigente scolastico, il quale dovrà emettere un provvedimento di autorizzazione che invierà all'organizzazione sindacale e, contestualmente, consegnerà al dirigente sindacale interessato.

Comunicazione del permesso alla Dipartimento della Funzione Pubblica. Il Dirigente deve inviare le comunicazioni riguardanti la fruizioni dei permessi sindacali, dei distacchi

e delle aspettative da parte dei propri dipendenti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica, non oltre due giorni lavorativi successivi all'adozione dei provvedimenti.

Per la comunicazione, bisogna collegarsi al sito web PerlaPa, all'indirizzo: <http://www.perlapa.gov.it/home.html> e cliccare sulla voce Menu, in alto a sinistra. Nello step successivo, si deve fare clic su Accedi ai servi, in alto a destra, per accedere al servizio e notificare il permesso fruito.

Sciopero



L'art.40 della Costituzione prevede il diritto di sciopero. Lo sciopero è un'astensione collettiva dal lavoro da parte di lavoratori subordinati, volontaria e non retribuita, promossa dai sindacati, finalizzata a far valere dei diritti e ad ottenere un miglioramento delle condizioni lavorative rispetto a quelle disciplinate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Titolari del diritto di sciopero sono i lavoratori dipendenti sia del settore pubblico che privato. L'astensione dal lavoro può essere organizzata dai sindacati o dagli stessi lavoratori, d'accordo tra loro.

Accanto allo sciopero "tradizionale", attuato mediante l'astensione dal lavoro di tanti dipendenti contemporaneamente, ne esistono anche di ulteriori, attuati mediante forme particolari: si tratta dello sciopero a singhiozzo, che si verifica quando i dipendenti dei diversi reparti di un'azienda si astengono dal lavoro in modo frazionato nel tempo (ad esempio, l'attività lavorativa viene sospesa per 30 minuti, poi si effettua una prestazione della durata di 30 minuti, ecc.). In questo caso il dipendente non perde la retribuzione dell'intera giornata, ma solo una minima parte.

Oppure lo sciopero può essere organizzato a scacchiera e cioè mediante l'astensione dal lavoro in tempi diversi di più dipendenti di una stessa azienda o stabilimento, le cui attività sono interdipendenti. Si blocca così l'attività lavorativa, reparto dopo reparto, in momenti successivi.

Indizione e comunicazione dello sciopero

Se in tutti gli altri settori lo sciopero può essere organizzato dai sindacati o dai lavoratori senza alcun obbligo di preavviso, anche poche ore prima dell'astensione, nei settori che forniscono servizi pubblici essenziali alla collettività, lo sciopero deve essere organizzato seguendo una specifica procedura.

Il nuovo accordo scuola 2020 del 2 dicembre 2020 disciplina le modalità e i tempi di indizione dello sciopero, che deve avvenire con un preavviso non inferiore a 10 giorni, le modalità di attuazione, confermando i precedenti limiti individuali di 40 ore per la scuola dell'infanzia e primaria e di 60 ore negli altri gradi di istruzione.

Prima dello sciopero

Il DS chiede ai dipendenti, docenti e ATA, chi intenda partecipare allo sciopero, fermo restando che il lavoratore non è tenuto a dichiarare la sua adesione o non adesione.

La dichiarazione di adesione è irrevocabile. Se il lavoratore dichiara di aderire, ma poi cambia idea, deve comunicarlo prima che sia stata data comunicazione alle famiglie. Altrimenti, se il lavoratore non comunica il proprio ripensamento in un tempo ragionevole e il giorno dello sciopero si presenta a scuola, il DS può non utilizzarlo e considerarlo in sciopero.

Il DS deve organizzare il servizio in base alle adesioni o non adesioni comunicate dai docenti. Quindi può:

- 1) Disporre un servizio ridotto in parte delle classi
- 2) Sospendere le lezioni
- 3) Chiudere uno più plessi (se tutti i docenti in servizio in quei plessi hanno aderito)

Il DS comunica alle famiglie, almeno 5 giorni prima dello sciopero, che non potranno essere garantiti i servizi o le modalità di funzionamento.

Poiché il diritto allo sciopero dei lavoratori non può confliggere con il diritto allo studio degli alunni, il DS, dovendo garantire la vigilanza nelle classi, può impartire un ordine di servizio chiedendo ai docenti in servizio di presentarsi alla prima ora e di rimodulare il proprio orario cambiando anche classe, ma non può far svolgere a un docente più ore di quelle previste per quel giorno, né può chiedere a un docente libero quel giorno di sostituire un docente in sciopero. Può, in ogni caso, impiegare docenti a disposizione per assicurare la vigilanza.

Se il DS intende scioperare, lo comunica all'USR e indica il nominativo del docente che lo sostituirà quel giorno, con formale delega se si tratta di un docente diverso da uno dei due collaboratori.

Il giorno dello sciopero, il DS (o chi lo sostituisce) comunica all'USR la percentuale di adesioni allo sciopero, data dal rapporto tra i lavoratori che hanno aderito allo sciopero e in totale dei lavoratori in servizio quel giorno.

Servizi essenziali

Ai sensi della L. 146/90 (regolamentazione diritto di sciopero) in caso di sciopero, il datore di lavoro deve formare un contingente minimo di lavoratori che non sciopera, per garantire i cosiddetti "servizi essenziali", ovvero i servizi minimi, le prestazioni indispensabili.

Nella scuola, si formano contingenti solo per il personale ATA e gli educatori nei convitti. Non sono, invece, previsti contingenti per il personale docente.

Per quanto riguarda i docenti, gli unici servizi essenziali che essi devono garantire in caso di sciopero (CCNL 99) sono le attività propedeutiche allo svolgimento degli esami conclusivi dei cicli di istruzione, come gli scrutini che li precedono.

Non rientrano, quindi, fra i servizi essenziali per i docenti le attività di recupero dei debiti degli alunni e neppure gli scrutini finali delle classi non terminali, per i quali è previsto il differimento fino a 5 giorni.

L'accordo integrativo nazionale MIUR 8/10/1999 definisce i criteri generali per determinare il contingente di personale ATA o educativo; l'accordo di scuola definisce i criteri specifici del contingente di quella scuola. Tale contingente non va confuso con quello previsto in occasione delle assemblee sindacali, che viene definito in contrattazione di istituto.

Nell'art.3, c.2 dell'Accordo ARAN 2020 si legge: "Presso ogni istituzione scolastica ed educativa il dirigente scolastico e le organizzazioni sindacali rappresentative (...) individuano, in un apposito protocollo di intesa, il numero dei lavoratori interessati ed i criteri di individuazione dei medesimi, tra i quali dovrà privilegiarsi la volontarietà degli stessi e, in subordine, il criterio di rotazione. In ogni caso per garantire le prestazioni indispensabili si dovrà tendere ad utilizzare il numero minimo necessario di lavoratori".



da ACCORDO ARAN 2/12/2020

Art. 3 - Contingenti di personale per le istituzioni scolastiche ed educative

1. I contingenti del personale docente, educativo ed A.T.A. necessari ad assicurare le prestazioni indispensabili di cui all'art. 2 sono determinati sulla base dei seguenti criteri generali:

a) per garantire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. a1) è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali: docente, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 10, comma 6, lett. d) ed e), assistente amministrativo, assistente tecnico in rapporto alle specifiche aree di competenza, collaboratore scolastico per le attività connesse all'uso dei

locali interessati, per l'apertura e chiusura della scuola e per la vigilanza sull'ingresso principale;

b) per garantire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. a2), è indispensabile la presenza della seguente figura professionale: collaboratore scolastico;

c) per garantire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. a3), è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali: collaboratore scolastico, educatore, infermiere;

d) per garantire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. b1), è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali: assistente del reparto o del laboratorio e eventualmente collaboratore scolastico al solo fine di garantire l'accesso ai locali interessati;

e) per garantire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. b2) è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali: cuoco e/o collaboratore scolastico;

f) per garantire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. c1), è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali: assistente tecnico in rapporto con le specifiche aree di competenza, collaboratore scolastico per le eventuali attività connesse;

g) per garantire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. c2), è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali: assistente tecnico in rapporto con le specifiche aree di competenza, addetto alle aziende agrarie, collaboratore scolastico e dei servizi;

h) per garantire le prestazioni di cui all'art. 2, comma 2, lett. d1), è indispensabile la presenza delle seguenti figure professionali: direttore dei servizi generali ed amministrativi e/o assistente amministrativo.

2. Presso ogni istituzione scolastica ed educativa il dirigente scolastico e le organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 43 del d. lgs. n. 165/2001 individuano, in un apposito protocollo di intesa, nel rispetto di quanto indicato al comma 1, il numero dei lavoratori interessati ed i criteri di individuazione dei medesimi, tra i quali dovrà privilegiarsi la volontarietà degli stessi e, in subordine, il criterio di rotazione. In ogni caso per garantire le prestazioni indispensabili si dovrà tendere ad utilizzare il numero minimo necessario di lavoratori.

3. Il protocollo d'intesa di cui al comma 2 deve essere stipulato entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente accordo. Sulla base di tale protocollo di intesa ovvero dopo la scadenza del predetto termine, il dirigente scolastico emana un regolamento, nel rispetto del comma 1. In caso di dissenso da parte delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 in ordine alla sottoscrizione del protocollo di intesa o al regolamento di cui sopra, sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale come previsto dall'art. 11 (procedure di raffreddamento e conciliazione), comma 2, del presente accordo.

4. In occasione di ogni sciopero, i dirigenti scolastici invitano in forma scritta, anche via e-mail, il personale a comunicare in forma scritta, anche via e-mail, entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero, la propria intenzione di aderire allo sciopero o di non aderirvi o di non aver ancora maturato alcuna decisione al riguardo. La dichiarazione di adesione fa fede ai fini della trattenuta sulla busta paga ed è irrevocabile, fermo restando quanto previsto al comma 6. A tal fine, i dirigenti scolastici riportano nella motivazione della comunicazione il testo integrale del presente comma.

5. L'istituzione scolastica comunica alle famiglie nelle forme adeguate (ad esempio, siti internet, comunicazioni via email, registro elettronico), almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, le seguenti informazioni:

- a) l'indicazione delle organizzazioni sindacali che hanno proclamato l'azione di sciopero, le motivazioni poste a base della vertenza di cui all'art. 10, comma 1, unitamente ai dati relativi alla rappresentatività a livello nazionale, alle percentuali di voti, in rapporto al totale degli aventi diritto al voto, ottenuti da tali organizzazioni sindacali nelle ultima elezione delle RSU avvenuta nella singola istituzione scolastica, nonché alle percentuali di adesione registrate, a livello di istituzione scolastica, nel corso di tutte le astensioni proclamate nell'anno scolastico in corso ed in quello precedente, con l'indicazione delle sigle sindacali che hanno indetto tali astensioni o vi hanno aderito;
- b) l'elenco dei servizi che saranno comunque garantiti;
- c) l'elenco dei servizi di cui si prevede l'erogazione, anche sulla base delle comunicazioni rese ai sensi del comma 4 e/o delle informazioni di cui alla lett. a).

6. I dirigenti scolastici, in occasione di ciascuno sciopero, individuano - anche sulla base della comunicazione del personale resa ai sensi del comma 4 - i nominativi del personale in servizio presso le medesime istituzioni scolastiche ed educative da includere nei contingenti di cui al precedente comma 2, tenuto alle prestazioni indispensabili per garantire la continuità delle stesse ai sensi dell'art. 2. I nominativi inclusi nei contingenti sono comunicati ai singoli interessati cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero. Il soggetto individuato ha il diritto di ribadire, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero già manifestata con la comunicazione di cui al comma 4, chiedendo la conseguente sostituzione che è accordata solo nel caso sia possibile; l'eventuale sostituzione è comunicata agli interessati entro le successive 24 ore. I dirigenti scolastici e gli organi dell'amministrazione scolastica, ai relativi livelli di competenza, sono tenuti a rendere pubblici i dati relativi all'adesione allo sciopero dopo la sua effettuazione, nonché a comunicare al Ministero dell'Istruzione la chiusura totale o parziale dell'istituzione scolastica, qualora avvenuta, espressa in numeri relativi ai plessi e alle classi.

- d1) raccolta e trattamento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi solidi, liquidi o gassosi; d2) attività previste nei piani di protezione civile;
- d3) attività comunque richieste nei casi di emergenza dalle competenti autorità con particolare riferimento ad attività inerenti l'igiene e la sanità pubblica, le osservazioni geologiche, geofisiche, sismologiche e vulcanologiche, con prestazioni ridotte anche in regime di reperibilità.

1. Le amministrazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 165/2001 individuano, in un apposito protocollo d'intesa, i contingenti di personale, suddivisi per categorie e aree, da esonerare dallo sciopero per garantire l'erogazione delle prestazioni necessarie nonché i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti.

2. Il protocollo d'intesa di cui al comma 1 deve essere stipulato entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente accordo. Sulla base di tale protocollo di intesa ovvero alla scadenza

del predetto termine, l'amministrazione emana un regolamento contenente le indicazioni di cui al comma 1.

3. In caso di dissenso da parte delle organizzazioni sindacali sui criteri generali per la determinazione di contingenti di personale, sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti di cui all'art. 11 (procedure di raffreddamento e di conciliazione)".

L. 12 giugno 1990, n. 146

Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge.

Art. 1

1. Ai fini della presente legge sono considerati servizi pubblici essenziali, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento 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.

2. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1, la presente legge dispone le regole da rispettare e le procedure da seguire in caso di conflitto collettivo, per assicurare l'effettività, nel loro contenuto essenziale, dei diritti medesimi, in particolare nei seguenti servizi e limitatamente all'insieme delle prestazioni individuate come indispensabili ai sensi dell'articolo 2:

a) per quanto concerne la tutela della vita, della salute, della libertà e della sicurezza della persona, dell'ambiente e del patrimonio storico-artistico: la sanità; l'igiene pubblica; la protezione civile; la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi; le dogane, limitatamente al controllo su animali e su merci deperibili; 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, con particolare riferimento ai provvedimenti restrittivi della libertà personale ed a quelli cautelari ed urgenti, nonché ai processi penali con imputati in stato di detenzione; i servizi di protezione

ambientale e di vigilanza sui beni culturali; l'apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura, di cui all'articolo 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42;

b) per quanto concerne la tutela della libertà di circolazione: i trasporti pubblici urbani ed extraurbani autoferrotranviari, ferroviari, aerei, aeroportuali e quelli marittimi limitatamente al collegamento con le isole;

c) per quanto concerne l'assistenza e la previdenza sociale, nonché gli emolumenti retributivi o comunque quanto economicamente necessario al soddisfacimento delle necessità della vita attinenti a diritti della persona costituzionalmente garantiti: i servizi di erogazione dei relativi importi anche effettuati a mezzo del servizio bancario;

d) per quanto riguarda l'istruzione: l'istruzione pubblica, 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;

e) per quanto riguarda la libertà di comunicazione: le poste, le telecomunicazioni e l'informazione radiotelevisiva pubblica.

Art. 2

1. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali indicati nell'articolo 1 il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili per garantire le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 1, con un preavviso minimo non inferiore a quello previsto nel comma 5 del presente articolo. I soggetti che proclamano lo sciopero hanno l'obbligo di comunicare per iscritto, nel termine di preavviso, la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni, dell'astensione collettiva dal lavoro. 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 di cui all'articolo 8, che ne cura la immediata trasmissione alla Commissione di garanzia di cui all'articolo 12.

2. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi, nel rispetto del diritto di sciopero e delle finalità indicate dal comma 2 e dell'articolo 1, ed in relazione alla natura del servizio ed alle esigenze della sicurezza, nonché alla salvaguardia dell'integrità degli impianti, concordano, nei contratti collettivi o 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, le prestazioni indispensabili che sono tenute ad assicurare, nell'ambito dei servizi di cui all'articolo 1, le modalità e le procedure di erogazione e le altre misure dirette a consentire gli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo. Tali misure possono disporre l'astensione dallo sciopero di 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 e devono altresì indicare intervalli minimi da osservare tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo, quando ciò sia necessario ad evitare che, per effetto di scioperi proclamati in successione da soggetti sindacali diversi e che incidono sullo stesso servizio finale o sullo stesso bacino di utenza, sia oggettivamente compromessa la continuità dei servizi pubblici di cui all'articolo 1. Nei predetti contratti o accordi collettivi devono essere in ogni caso previste procedure di raffreddamento e di conciliazione, obbligatorie per entrambe le parti, da esperire prima della proclamazione dello sciopero ai sensi del comma 1. 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. Qualora 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. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi di trasporto sono tenute a comunicare agli utenti, contestualmente alla pubblicazione degli orari dei servizi ordinari, l'elenco dei servizi che saranno garantiti comunque in caso di sciopero e i relativi orari, come risultano definiti dagli accordi previsti al presente comma.

3. I soggetti che promuovono lo sciopero con riferimento ai servizi pubblici essenziali di cui all'articolo 1 o che vi aderiscono, i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi sono tenute all'effettuazione delle prestazioni indispensabili, nonché al rispetto delle modalità e delle procedure di erogazione e delle altre misure di cui al comma 2.

4. La Commissione di cui all'articolo 12 valuta l'idoneità delle prestazioni individuali ai sensi del comma 2. A tale scopo, le determinazioni pattizie ed i regolamenti di servizio nonché i codici di autoregolamentazione e le regole di condotta vengono comunicati tempestivamente alla Commissione a cura delle parti interessate.

5. Al fine di consentire all'amministrazione o all'impresa erogatrice del servizio di predisporre le misure di cui al comma 2 ed allo scopo, altresì, di favorire lo svolgimento di eventuali tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di usufruire di servizi alternativi, il preavviso di cui al comma 1 non può essere inferiore a dieci giorni. 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.

6. Le amministrazioni o le imprese erogatrici dei servizi di cui all'articolo 1 sono tenute a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione degli stessi; debbono, inoltre, garantire e rendere nota la pronta riattivazione del servizio, quando l'astensione dal lavoro sia terminata. Salvo che sia intervenuto un accordo tra le parti ovvero vi sia stata una richiesta da parte della Commissione di garanzia o dell'autorità competente ad emanare l'ordinanza di cui all'articolo 8, la revoca spontanea dello sciopero proclamato, dopo che è stata data informazione all'utenza ai sensi del presente comma, costituisce forma sleale di azione sindacale e viene valutata dalla Commissione di garanzia ai fini previsti dall'articolo 4, commi da 2 a 4-bis. Il servizio pubblico radiotelevisivo è tenuto a dare tempestiva diffusione a tali comunicazioni, fornendo informazioni complete sull'inizio, la durata, le misure alternative e le modalità dello sciopero nel corso di tutti i telegiornali e giornali radio. Sono inoltre tenuti a dare le medesime informazioni i giornali quotidiani e le emittenti radiofoniche e televisive che si avvalgono di finanziamenti o, comunque, di agevolazioni tariffarie, creditizie o fiscali previste da leggi dello Stato. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi hanno l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni ed i rinvii degli scioperi proclamati, e le relative motivazioni, nonché le cause di insorgenza dei conflitti. La violazione di tali obblighi viene valutata dalla Commissione di garanzia ai fini di cui all'articolo 4, comma 4-sexies.

7. Le disposizioni del presente articolo in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 2-bis

1. L'astensione collettiva dalle prestazioni, a fini di protesta o di rivendicazione di categoria, da parte di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, che incida sulla funzionalità dei servizi pubblici di cui all'articolo 1, è esercitata nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili di cui al medesimo articolo. A tale fine la Commissione di garanzia di cui all'articolo 12 promuove l'adozione, da parte delle associazioni o degli organismi di rappresentanza delle categorie interessate, di codici di autoregolamentazione che realizzino, in caso di astensione collettiva, il temperamento con i diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1. Se tali codici mancano o non sono valutati idonei a garantire le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 1, la Commissione di garanzia, sentite le parti interessate nelle forme previste dall'articolo 13, comma 1, lettera a), delibera la provvisoria regolamentazione. I codici di autoregolamentazione devono in ogni caso prevedere un termine di preavviso non inferiore a quello indicato al comma 5 dell'articolo 2, l'indicazione della durata e delle motivazioni dell'astensione collettiva, ed assicurare in ogni caso un livello di prestazioni compatibile con le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 1. In caso di violazione dei codici di autoregolamentazione, fermo restando quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 2, la Commissione di garanzia valuta i comportamenti e adotta le sanzioni di cui all'articolo 4.

Art. 3

1. Quando lo sciopero riguardi i servizi di trasporto da e per le isole, le imprese erogatrici di servizi sono tenute a garantire, d'intesa con le organizzazioni sindacali in osservanza di quanto previsto al comma 2 dell'articolo 2, le prestazioni indispensabili per la circolazione delle persone nel territorio nazionale e per il rifornimento delle merci necessarie per l'approvvigionamento delle popolazioni, nonché per la continuità delle attività produttive nei servizi pubblici essenziali relativamente alle prestazioni indispensabili di cui all'articolo 2, dandone comunicazione agli utenti con le modalità di cui al comma 6 dell'articolo 2.

Art. 4

1. 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 o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso. In caso di sanzioni disciplinari di carattere pecuniario, il relativo importo è versato dal datore di lavoro all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

2. Nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori che proclamano uno sciopero, o ad esso aderiscono in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, sono sospesi, i permessi sindacali retribuiti ovvero i contributi sindacali comunque trattenuti dalla retribuzione, ovvero entrambi, per la durata dell'astensione stessa e comunque per un ammontare economico complessivo non inferiore a euro 2.500 e non superiore a euro 50.000 tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico. Le medesime organizzazioni sindacali possono altresì essere escluse dalle trattative alle quali partecipino per un periodo di due mesi dalla cessazione del comportamento. I contributi sindacali trattenuti sulla retribuzione sono devoluti all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

3. [comma abrogato]

4. I dirigenti responsabili delle amministrazioni pubbliche e i legali rappresentanti delle imprese e degli enti che erogano i servizi pubblici di cui all'articolo 1, comma 1, che non osservino le disposizioni previste dal comma 2 dell'articolo 2 o gli obblighi loro derivanti dagli accordi o contratti collettivi di cui allo stesso articolo 2, comma 2, o dalla regolazione provvisoria della Commissione di garanzia, o che non prestino correttamente l'informazione agli utenti di cui all'articolo 2, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa pecuniaria da euro 2.500 a euro 50.000, tenuto conto della gravità della violazione, dell'eventuale recidiva, dell'incidenza di essa sull'insorgenza o sull'aggravamento di conflitti e del pregiudizio eventualmente arrecato agli utenti. Alla medesima sanzione sono soggetti le associazioni e gli organismi rappresentativi dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, in solido con i singoli lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, che aderendo alla protesta si siano astenuti dalle prestazioni, in caso di violazione dei codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis, o della regolazione provvisoria della Commissione di garanzia e in ogni altro caso di violazione dell'articolo 2, comma 3. Nei casi precedenti, la sanzione viene applicata con

ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro - sezione ispettorato del lavoro.

4-bis. Qualora le sanzioni previste ai commi 2 e 4 non risultino applicabili, perché le organizzazioni sindacali che hanno promosso lo sciopero o vi hanno aderito non fruiscono dei benefici di ordine patrimoniale di cui al comma 2 o non partecipano alle trattative, la Commissione di garanzia delibera in via sostitutiva una sanzione amministrativa pecuniaria a carico di coloro che rispondono legalmente per l'organizzazione sindacale responsabile, tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico, da un minimo di euro 2.500 a un massimo di euro 50.000. La sanzione viene applicata con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro - sezione ispettorato del lavoro.

4-ter. Le sanzioni di cui al presente articolo sono raddoppiate nel massimo se l'astensione collettiva viene effettuata nonostante la delibera di invito della Commissione di garanzia emanata ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettere c), d), e) ed h).

4-quater. Su richiesta delle parti interessate, delle associazioni degli utenti rappresentative ai sensi della legge 30 luglio 1998, n. 281, delle autorità nazionali o locali che vi abbiano interesse o di propria iniziativa, la Commissione di garanzia apre il procedimento di valutazione del comportamento delle organizzazioni sindacali che proclamano lo sciopero o vi aderiscono, o delle amministrazioni e delle imprese interessate, ovvero delle associazioni o organismi di rappresentanza dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, nei casi di astensione collettiva di cui agli articoli 2 e 2-bis. L'apertura del procedimento viene notificata alle parti, che hanno trenta giorni per presentare osservazioni e per chiedere di essere sentite. Decorso tale termine e comunque non oltre sessanta giorni dall'apertura del procedimento, la Commissione formula la propria valutazione e, se valuta negativamente il comportamento, tenuto conto anche delle cause di insorgenza del conflitto, delibera le sanzioni ai sensi del presente articolo, indicando il termine entro il quale la delibera deve essere eseguita con avvertenza che dell'avvenuta esecuzione deve essere data comunicazione alla Commissione di garanzia nei trenta giorni successivi, cura la notifica della delibera alle parti interessate e, ove necessario, la trasmette alla direzione provinciale del lavoro - sezione ispettorato del lavoro competente.

4-quinquies. L'INPS trasmette trimestralmente alla Commissione di garanzia i dati conoscitivi sulla devoluzione dei contributi sindacali per gli effetti di cui al comma 2.

4-sexies. I dirigenti responsabili delle amministrazioni pubbliche ed i legali rappresentanti degli enti e delle imprese che nel termine indicato per l'esecuzione della delibera della Commissione di garanzia non applichino le sanzioni di cui al presente articolo, ovvero che non forniscano nei successivi trenta giorni le informazioni di cui all'articolo 2, comma 6, sono soggetti ad una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 400 a euro 1.000 per ogni giorno di ritardo ingiustificato. La sanzione amministrativa pecuniaria viene deliberata dalla Commissione di garanzia tenuto conto della gravità della violazione e della eventuale recidiva, ed applicata con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro - sezione ispettorato del lavoro, competente per territorio.

Art. 5

1. Le amministrazioni o le imprese erogatrici di servizi di cui all'articolo 1 sono tenute a rendere pubblico tempestivamente il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate secondo la disciplina vigente.

Art. 6

1. All'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:
«Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da un'amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio.

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva».

Art. 7

1. La disciplina di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica anche in caso di violazione di clausole concernenti i diritti e l'attività del sindacato contenute negli accordi di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, e nei

contratti collettivi di lavoro, che disciplinano il rapporto di lavoro nei servizi di cui alla presente legge.

Art. 7-bis

1. Le associazioni degli utenti riconosciute ai fini della legge 30 luglio 1998, n. 281, sono legittimate ad agire in giudizio ai sensi dell'articolo 3 della citata legge, in deroga alla procedura di conciliazione di cui al comma 3 dello stesso articolo, anche al solo fine di ottenere la pubblicazione, a spese del responsabile, della sentenza che accerta la violazione dei diritti degli utenti, limitatamente ai casi seguenti:

a) nei confronti delle organizzazioni sindacali responsabili, quando lo sciopero sia stato revocato dopo la comunicazione all'utenza al di fuori dei casi di cui all'articolo 2, comma 6, e quando venga effettuato nonostante la delibera di invito della Commissione di garanzia di differirlo ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettere c), d), e) ed h), e da ciò consegua un pregiudizio al diritto degli utenti di usufruire con certezza dei servizi pubblici;

b) nei confronti delle amministrazioni, degli enti o delle imprese che erogano i servizi di cui all'articolo 1, qualora non vengano fornite adeguate informazioni agli utenti ai sensi dell'articolo 2, comma 6, e da ciò consegua un pregiudizio al diritto degli utenti di usufruire dei servizi pubblici secondo standard di qualità e di efficienza.

Art. 8

1. Quando sussista il fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1, che potrebbe essere cagionato dall'interruzione o dalla alterazione del funzionamento dei servizi pubblici di cui all'articolo 1, conseguente all'esercizio dello sciopero o a forme di astensione collettiva di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, su segnalazione della Commissione di garanzia ovvero, nei casi di necessità e urgenza, di propria iniziativa, informando previamente la Commissione di garanzia, il Presidente del Consiglio dei ministri o un Ministro da lui delegato, se il conflitto ha rilevanza nazionale o interregionale, ovvero, negli altri casi, il prefetto o il corrispondente organo nelle regioni a statuto speciale, informati i presidenti delle regioni o delle province autonome di Trento e di Bolzano, invitano le parti a desistere dai comportamenti che determinano la situazione di pericolo, esperiscono un tentativo di conciliazione, da esaurire nel più breve tempo possibile, e se il tentativo non riesce, adottano con ordinanza le misure necessarie a prevenire il pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1.

2. L'ordinanza può disporre il differimento dell'astensione collettiva ad altra data, anche unificando astensioni collettive già proclamate, la riduzione della sua durata ovvero prescrivere l'osservanza da parte dei soggetti che la proclamano, dei singoli che vi aderiscono e delle amministrazioni o imprese che erogano il servizio, di misure idonee ad assicurare livelli di funzionamento del servizio pubblico compatibili con la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1. Qualora la Commissione di garanzia, nella sua segnalazione o successivamente, abbia formulato una proposta in ordine alle misure da adottare con l'ordinanza al fine di evitare il pregiudizio ai predetti diritti, l'autorità competente ne tiene conto. L'ordinanza è adottata non meno di quarantotto ore prima dell'inizio dell'astensione collettiva, salvo che sia ancora in corso il tentativo di conciliazione o vi siano ragioni di urgenza, e deve specificare il periodo di tempo durante il quale i provvedimenti dovranno essere osservati dalle parti.

3. L'ordinanza viene portata a conoscenza dei destinatari mediante comunicazione da effettuare, a cura dell'autorità che l'ha emanata, ai soggetti che promuovono l'azione, alle amministrazioni o alle imprese erogatrici del servizio ed alle persone fisiche i cui nominativi siano eventualmente indicati nella stessa, nonché mediante affissione nei luoghi di lavoro, da compiere a cura dell'amministrazione o dell'impresa erogatrice. Dell'ordinanza viene altresì data notizia mediante adeguate forme di pubblicazione sugli organi di stampa, nazionali o locali, o mediante diffusione attraverso la radio e la televisione.

4. Dei provvedimenti adottati ai sensi del presente articolo, il Presidente del Consiglio dei ministri dà comunicazione alle Camere.

Art. 9

1. L'inosservanza da parte dei singoli prestatori di lavoro, professionisti o piccoli imprenditori delle disposizioni contenute nell'ordinanza di cui all'articolo 8 è assoggettata alla sanzione amministrativa pecuniaria per ogni giorno di mancata ottemperanza, determinabile, con riguardo alla gravità dell'infrazione ed alle condizioni economiche dell'agente, da un minimo di euro 500 a un massimo di euro 1.000. Le organizzazioni dei lavoratori, le associazioni e gli organismi di rappresentanza dei lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori, che non ottemperano all'ordinanza di cui all'articolo 8 sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 2.500 a euro 50.000 per ogni giorno di mancata ottemperanza, a seconda della consistenza economica dell'organizzazione, associazione o organismo rappresentativo e della gravità delle conseguenze dell'infrazione. Le sanzioni sono irrogate con decreto della stessa autorità che

ha emanato l'ordinanza e sono applicate con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro - sezione ispettorato del lavoro.

2. In caso di inosservanza delle disposizioni contenute nell'ordinanza di cui all'articolo 8 i preposti al settore nell'ambito delle amministrazioni, degli enti o delle imprese erogatrici di servizi sono soggette alla sanzione amministrativa della sospensione dall'incarico, ai sensi dell'articolo 20, comma primo, della legge 24 novembre 1981, n. 689, per un periodo non inferiore a trenta giorni e non superiore a un anno.

3. Le somme percepite ai sensi del comma 1 sono devolute all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

4. Le sanzioni sono irrogate con decreto dalla stessa autorità che ha emanato l'ordinanza. Avverso il decreto è proponibile impugnazione ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge 24 novembre 1981, n. 689.

Art. 10

1. I soggetti che promuovono lo sciopero, le amministrazioni, le imprese e i singoli prestatori di lavoro destinatari del provvedimento, che ne abbiano interesse, possono promuovere ricorso contro l'ordinanza prevista dall'articolo 8, comma 2, nel termine di sette giorni dalla sua comunicazione o, rispettivamente, dal giorno successivo a quello della sua affissione nei luoghi di lavoro, avanti al tribunale amministrativo regionale competente. La proposizione del ricorso non sospende l'immediata esecutività dell'ordinanza.

2. Se ricorrono fondati motivi il tribunale amministrativo regionale, acquisite le deduzioni delle parti, nella prima udienza utile, sospende il provvedimento impugnato anche solo limitatamente alla parte in cui eccede l'esigenza di salvaguardia di cui all'articolo 8, comma 1.

Art. 11

1. Sono abrogati gli articoli 330 e 333 del codice penale.

Art. 12

1. E' istituita una Commissione di garanzia dell'attuazione della legge, al fine di valutare l'idoneità delle misure volte ad assicurare il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1 dell'articolo 1.

2. La Commissione è composta da nove membri, scelti, su designazione dei Presidenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, tra esperti in materia di diritto costituzionale, di diritto del lavoro e di relazioni industriali, e nominati con decreto del Presidente della Repubblica; essa può avvalersi della consulenza di esperti di organizzazione dei servizi pubblici essenziali interessati dal conflitto, nonché di esperti che si siano particolarmente distinti nella tutela degli utenti. La Commissione si avvale di personale, anche con qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche o di altri organismi di diritto pubblico in posizione di comando o fuori ruolo, adottando a tale fine i relativi provvedimenti. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. La Commissione individua, con propria deliberazione, i contingenti di personale di cui avvalersi nel limite massimo di trenta unità. Il personale in servizio presso la Commissione in posizione di comando o fuori ruolo conserva lo stato giuridico e il trattamento economico fondamentale delle amministrazioni di provenienza, a carico di queste ultime. Allo stesso personale spettano un'indennità nella misura prevista per il personale dei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri, nonché gli altri trattamenti economici accessori previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro. I trattamenti accessori gravano sul fondo di cui al comma 5. Non possono far parte della Commissione i parlamentari e le persone che rivestano altre cariche pubbliche elettive, ovvero cariche in partiti politici, in organizzazioni sindacali o in associazioni di datori di lavoro, nonché coloro che abbiano comunque con i suddetti organismi ovvero con amministrazioni od imprese di erogazione di servizi pubblici rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza.

3. La Commissione elegge nel suo seno il presidente; è nominata per sei anni e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

4. La Commissione stabilisce le modalità del proprio funzionamento. Acquisisce, anche mediante audizioni, dati e informazioni dalle pubbliche amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali e dalle imprese, nonché dalle associazioni degli utenti dei servizi pubblici essenziali. Può avvalersi, altresì, delle attività del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), nonché di quelle degli Osservatori del mercato del lavoro e dell'Osservatorio del pubblico impiego.

5. La Commissione provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo nel bilancio dello Stato. Il rendiconto della gestione finanziaria è soggetto al controllo

della Corte dei conti. Le norme dirette a disciplinare la gestione delle spese, anche in deroga alle disposizioni sulla contabilità generale dello Stato, sono approvate con decreto del Presidente della Repubblica da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro del tesoro, sentita la predetta Commissione.

6. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, pari a lire 2.300 milioni per ciascuno degli anni 1990, 1991 e 1992, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1990-1992, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1990 all'uopo utilizzando l'accantonamento "Norme dirette a garantire il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito della tutela del diritto di sciopero e istituzione della Commissione per le relazioni sindacali nei servizi pubblici". Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

6-bis. Al fine di garantire la continuità dell'attività della Commissione, nei limiti dei contingenti di cui al comma 2, il personale di ruolo della pubblica amministrazione, in servizio in posizione di comando alla data del 30 giugno 2013, che ne fa richiesta, è trasferito alla Commissione e inquadrato nel ruolo organico del personale della Commissione, appositamente istituito senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, con corrispondente riduzione delle dotazioni organiche delle amministrazioni di appartenenza e trasferimento delle relative risorse finanziarie. Il numero delle unità di personale in posizione di comando di cui l'amministrazione può avvalersi ai sensi del comma 2 è ridotto di un numero pari alle unità immesse in ruolo.

Art. 13

1. La Commissione:

a) valuta, anche di propria iniziativa, sentite le organizzazioni dei consumatori e degli utenti riconosciute ai fini dell'elenco di cui alla legge 30 luglio 1998, n. 281, che siano interessate ed operanti nel territorio di cui trattasi, le quali possono esprimere il loro parere entro il termine stabilito dalla Commissione medesima, l'idoneità delle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e conciliazione e delle altre misure individuate ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 a garantire il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1 dell'articolo 1, e qualora non le giudichi idonee sulla base di specifica motivazione, sottopone alle parti una proposta sull'insieme delle prestazioni, procedure e

misure da considerare indispensabili. Le parti devono pronunciarsi sulla proposta della Commissione entro quindici giorni dalla notifica. Se non si pronunciano, la Commissione, dopo avere verificato, in seguito ad apposite audizioni da svolgere entro il termine di venti giorni, l'indisponibilità delle parti a raggiungere un accordo, adotta con propria delibera la provvisoria regolamentazione delle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e di conciliazione e delle altre misure di contemperamento, comunicandola alle parti interessate, che sono tenute ad osservarla agli effetti dell'articolo 2, comma 3, fino al raggiungimento di un accordo valutato idoneo. Nello stesso modo la Commissione valuta i codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis, e provvede nel caso in cui manchino o non siano idonei ai sensi della presente lettera. La Commissione, al fine della provvisoria regolamentazione di cui alla presente lettera, deve tenere conto delle previsioni degli atti di autoregolamentazione vigenti in settori analoghi o simili nonché degli accordi sottoscritti nello stesso settore dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nella provvisoria regolamentazione, le prestazioni indispensabili devono essere individuate in modo da non compromettere, per la durata della regolamentazione stessa, le esigenze fondamentali di cui all'articolo 1; salvo casi particolari, devono essere contenute in misura non eccedente mediamente il 50 per cento delle prestazioni normalmente erogate e riguardare quote strettamente necessarie di personale non superiori mediamente ad un terzo del personale normalmente utilizzato per la piena erogazione del servizio nel tempo interessato dallo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche e della sicurezza. Si deve comunque tenere conto dell'utilizzabilità di servizi alternativi o forniti da imprese concorrenti. Quando, per le finalità di cui all'articolo 1, è necessario assicurare fasce orarie di erogazione dei servizi, questi ultimi devono essere garantiti nella misura di quelli normalmente offerti e pertanto non rientrano nella predetta percentuale del 50 per cento. Eventuali deroghe da parte della Commissione, per casi particolari, devono essere adeguatamente motivate con specifico riguardo alla necessità di garantire livelli di funzionamento e di sicurezza strettamente occorrenti all'erogazione dei servizi, in modo da non compromettere le esigenze fondamentali di cui all'articolo 1. I medesimi criteri previsti per la individuazione delle prestazioni indispensabili ai fini della provvisoria regolamentazione costituiscono parametri di riferimento per la valutazione, da parte della Commissione, dell'idoneità degli atti negoziali e di autoregolamentazione. Le delibere adottate dalla Commissione ai sensi della presente lettera sono immediatamente trasmesse ai Presidenti delle Camere;

- b) esprime il proprio giudizio sulle questioni interpretative o applicative dei contenuti degli accordi o codici di autoregolamentazione di cui al comma 2 dell'articolo 2 e all'articolo 2-bis per la parte di propria competenza su richiesta congiunta delle parti o di propria iniziativa. Su richiesta congiunta delle parti interessate, la Commissione può inoltre emanare un lodo sul merito della controversia. Nel caso in cui il servizio sia svolto con il concorso di una pluralità di amministrazioni ed imprese la Commissione può convocare le amministrazioni e le imprese interessate, incluse quelle che erogano servizi strumentali, accessori o collaterali, e le rispettive organizzazioni sindacali, e formulare alle parti interessate una proposta intesa a rendere omogenei i regolamenti di cui al comma 2 dell'articolo 2, tenuto conto delle esigenze del servizio nella sua globalità;
- c) ricevuta la comunicazione di cui all'articolo 2, comma 1, può assumere informazioni o convocare le parti in apposite audizioni, per verificare se sono stati esperiti i tentativi di conciliazione e se vi sono le condizioni per una composizione della controversia, e nel caso di conflitti di particolare rilievo nazionale può invitare, con apposita delibera, i soggetti che hanno proclamato lo sciopero a differire la data dell'astensione dal lavoro per il tempo necessario a consentire un ulteriore tentativo di mediazione;
- d) indica immediatamente ai soggetti interessati eventuali violazioni delle disposizioni relative al preavviso, alla durata massima, all'esperimento delle procedure preventive di raffreddamento e di conciliazione, ai periodi di franchigia, agli intervalli minimi tra successive proclamazioni, e ad ogni altra prescrizione riguardante la fase precedente all'astensione collettiva, e può invitare, con apposita delibera, i soggetti interessati a riformulare la proclamazione in conformità alla legge e agli accordi o codici di autoregolamentazione differendo l'astensione dal lavoro ad altra data;
- e) rileva l'eventuale concomitanza tra interruzioni o riduzioni di servizi pubblici alternativi, che interessano il medesimo bacino di utenza, per effetto di astensioni collettive proclamate da soggetti sindacali diversi e può invitare i soggetti la cui proclamazione sia stata comunicata successivamente in ordine di tempo a differire l'astensione collettiva ad altra data;
- f) segnala all'autorità competente le situazioni nelle quali dallo sciopero o astensione collettiva può derivare un imminente e fondato pericolo di pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1, e formula proposte in ordine alle misure da adottare con l'ordinanza di cui all'articolo 8 per prevenire il predetto pregiudizio;

- g) assume informazioni dalle amministrazioni e dalle imprese erogatrici di servizi di cui all'articolo 1, che sono tenute a fornirle nel termine loro indicato, circa l'applicazione delle delibere sulle sanzioni ai sensi dell'articolo 4, circa gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni e i rinvii di scioperi proclamati; nei casi di conflitto di particolare rilievo nazionale, può acquisire dalle medesime amministrazioni e imprese, e dalle altre parti interessate, i termini economici e normativi della controversia e sentire le parti interessate, per accertare le cause di insorgenza dei conflitti, ai sensi dell'articolo 2, comma 6, e gli aspetti che riguardano l'interesse degli utenti; può acquisire dall'INPS, che deve fornirli entro trenta giorni dalla richiesta, dati analitici relativamente alla devoluzione dei contributi sindacali per effetto dell'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 4;
- h) se rileva comportamenti delle amministrazioni o imprese che erogano i servizi di cui all'articolo 1 in evidente violazione della presente legge o delle procedure previste da accordi o contratti collettivi o comportamenti illegittimi che comunque possano determinare l'insorgenza o l'aggravamento di conflitti in corso, invita, con apposita delibera, le amministrazioni o le imprese predette a desistere dal comportamento e ad osservare gli obblighi derivanti dalla legge o da accordi o contratti collettivi;
- i) valuta, con la procedura prevista dall'articolo 4, comma 4-quater, il comportamento delle parti e se rileva eventuali inadempienze o violazioni degli obblighi che derivano dalla presente legge, degli accordi o contratti collettivi sulle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e conciliazione e delle altre misure di contenimento, o dei codici di autoregolamentazione, di cui agli articoli 2, commi 1 e 2, e 2-bis, considerate anche le cause di insorgenza del conflitto, delibera le sanzioni previste dall'articolo 4 e, per quanto disposto dal comma 1 dell'articolo 4, prescrive al datore di lavoro di applicare le sanzioni disciplinari;
- l) assicura forme adeguate e tempestive di pubblicità delle proprie delibere, con particolare riguardo alle delibere di invito di cui alle lettere c) d), e) ed h), e può richiedere la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale di comunicati contenenti gli accordi o i codici di autoregolamentazione di ambito nazionale valutati idonei o le eventuali provvisorie regolamentazioni da essa deliberate in mancanza di accordi o codici idonei. Le amministrazioni e le imprese erogatrici di servizi hanno l'obbligo di rendere note le delibere della Commissione, nonché gli accordi o contratti collettivi di cui all'articolo 2, comma 2, mediante affissione in luogo accessibile a tutti;

m) riferisce ai Presidenti delle Camere, su richiesta dei medesimi o di propria iniziativa, sugli aspetti di propria competenza dei conflitti nazionali e locali relativi a servizi pubblici essenziali, valutando la conformità della condotta tenuta dai soggetti collettivi ed individuali, dalle amministrazioni e dalle imprese, alle norme di autoregolamentazione o alle clausole sulle prestazioni indispensabili;

n) trasmette gli atti e le pronunce di propria competenza ai Presidenti delle Camere e al Governo, che ne assicura la divulgazione tramite i mezzi di informazione.

Art. 14

1. Nell'ipotesi di dissenso tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori su clausole specifiche concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili di cui al comma 2 dell'articolo 2, la Commissione di cui all'articolo 12, di propria iniziativa ovvero su proposta di una delle organizzazioni sindacali che hanno preso parte alle trattative, o su richiesta motivata dei prestatori di lavoro dipendenti dall'amministrazione o impresa erogatrice del servizio, indice, sempre che valuti idonee, ai fini di cui al comma 2 dell'articolo 1, le clausole o le modalità controverse oggetto della consultazione e particolarmente rilevante il numero dei lavoratori interessati che ne fanno richiesta, una consultazione tra i lavoratori interessati sulle clausole cui si riferisce il dissenso, indicando le modalità di svolgimento, ferma restando la valutazione di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a). La consultazione si svolge entro i quindici giorni successivi alla sua indizione, fuori dell'orario di lavoro, nei locali dell'impresa o dell'amministrazione interessata. L'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio sovrintende allo svolgimento della consultazione e cura che essa venga svolta con modalità che assicurino la segretezza del voto e garantiscano la possibilità di prendervi parte a tutti gli aventi diritto. La Commissione formula, per altro, la propria proposta sia nell'ipotesi in cui persista, dopo l'esito della consultazione, il disaccordo tra le organizzazioni sindacali, sia nel caso in cui valuti non adeguate le misure individuate nel contratto od accordo eventualmente stipulato dopo la consultazione stessa.

Art. 15

1. All'articolo 11 della legge 29 marzo 1983, n. 93, il comma quinto è sostituito dal seguente:
"Il Governo è tenuto a verificare, come condizione per l'inizio delle procedure di cui agli articoli 6, 7, 8, 9, 10 e 12, che le organizzazioni sindacali di cui al precedente articolo 6 ed ai

successivi articoli 12 e14 abbiano adottato codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero".

Art. 16

1. Le clausole di cui al comma 2 dell'articolo 2 della presente legge restano in vigore fino ad eventuale specifica disdetta comunicata almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti collettivi o degli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 17

[articolo abrogato]

Art. 18

1. I commi ottavo e nono dell'articolo 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93, sono sostituiti dai seguenti:

"Il Consiglio dei ministri, entro il termine di 15 giorni dalla formulazione dell'ipotesi di accordo, verificate le compatibilità finanziarie come determinate dal successivo articolo 15, esaminate anche le osservazioni di cui al comma precedente, sottopone alla Corte dei conti il contenuto dell'accordo perché ne verifichi la legittimità ai sensi del testo unico approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214. La Corte dei conti si pronuncia nel termine di quindici giorni dalla ricezione dell'accordo. In caso di pronuncia negativa le parti formulano una nuova ipotesi di accordo, che viene nuovamente trasmessa al Consiglio dei ministri. In caso di pronuncia positiva, entro il termine di dieci giorni dalla pronuncia stessa, le norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sono recepite ed emanate con decreto del Presidente della Repubblica, previa delibera del Consiglio dei ministri. La stessa procedura è adottata in caso di mancata pronuncia entro il termine indicato.

Nei quindici giorni successivi all'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica di cui al comma precedente la Corte dei conti controlla la conformità del decreto alla pronuncia di cui al precedente comma e procede alla registrazione ai sensi del citato testo unico, approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214, fatte comunque salve le disposizioni degli articoli 25 e seguenti del medesimo testo unico. Decorsi quindici giorni senza che sia intervenuta una pronuncia, il controllo si intende effettuato senza rilievi e il decreto diviene produttivo di effetti".

2. In deroga all'articolo 17, comma 1, lettera e), della legge 23 agosto 1988, n. 400, per l'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica di cui al comma ottavo dell'articolo

6 della legge 23 marzo 1983, n. 93, così come sostituito dal comma 1 del presente articolo, non è previsto il parere del Consiglio di Stato.

Art. 19

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le parti provvedono a stipulare i contratti collettivi e a sottoscrivere gli accordi di cui al comma 2 dell'articolo 2.
2. Fino a quando non vi abbiano provveduto, le parti stesse, in caso di astensione collettiva dal lavoro, devono comunque attenersi a quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 2.

Art. 20

1. Resta in ogni caso fermo, per gli aspetti ivi diversamente disciplinati, quanto già previsto in materia dal decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185, e dalla legge 23 maggio 1980, n. 242. Resta inoltre fermo quanto previsto dall'articolo 2 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e dall'articolo 38 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, nonché dalle leggi 11 luglio 1978, n. 382, e 1° aprile 1981, n. 121.

1-bis Ai fini della presente legge si considerano piccoli imprenditori i soggetti indicati all'articolo 2083 del codice civile.

Art. 20-bis

1. Contro le deliberazioni della Commissione di garanzia in materia di sanzioni è ammesso ricorso al giudice del lavoro