

Diritto di sciopero

Il diritto di sciopero rientra tra quei diritti fondamentali che la Costituzione (art. 40) garantisce ai lavoratori e, come è noto, si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

La **legge 12.06.1990, 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.*" (G.U. 14.06.1990, n. 137), come modificata dalla legge 11.04.2000, n. 83 costituisce la norma che fissa le modalità per l'esercizio del diritto di sciopero. Essa prevede, tra l'altro, il rinvio alla contrattazione collettiva per contemperare concretamente gli interessi dei lavoratori scioperanti con quelli degli utenti del servizio erogato.

Quindi, oltre alle fonti legislative suddette, vanno considerate anche le altre fonti di origine contrattuale regolatrici dello sciopero.

Su questa materia il C.C.N.L. 29/11/2007 all'art. 6, co. 2, lett. j fa rientrare nella contrattazione integrativa: « *criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, così come modificata e integrata dalla legge n. 83/2000*».

Con tale affermazione riconosce la validità dell'accordo specifico intervenuto in materia e/o di quello che interverrà per sostituirlo o per integrarlo.

L'accordo attualmente in vigore è l'Allegato al C.C.N.L. sottoscritto il 26.05.1999 dal titolo: *Attuazione della legge n. 146/1990* ed inoltre, per quanto riguarda i contingenti di personale (solo ATA o educativo) da tenere in servizio durante lo sciopero per assicurare i servizi ritenuti essenziali nella scuola, l'Accordo Integrativo Nazionale del 08.10.1999.

La validità di tali Accordi, anteriori alle integrazioni di cui alla legge n. 83/2000 sullo sciopero, oltre che dal richiamo del C.C.N.L. 29/11/2007, trae la sua forza cogente proprio dall'art. 16 della legge n. 146/1990, come modificata e integrata dalla legge n. 83/2000.

L'intento prioritario della legge n. 146/1990 (art. 1, comma 1) è quello di 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, anche in caso di sciopero. La tutela consiste nell'obbligare le parti scioperanti a seguire certe procedure d'informazione preventiva dello sciopero e ad assicurare, relativamente alle materie garantite suddette, i servizi minimi essenziali anche in caso di sciopero.

La proclamazione di uno sciopero legittima l'astensione dal lavoro non solo dei soci dell'organizzazione sindacale che lo ha proclamato, ma anche di qualsiasi lavoratore interessato, cioè di qualsiasi persona abbia in atto un rapporto di lavoro, anche precario, con il datore di lavoro contro cui è rivolto lo sciopero.

A norma dell'art. 2 dell'allegato al CCNL-Scuola 26.5.99 sull'attuazione della legge n. 146/90, tuttora vigente, in occasione di ogni sciopero i Dirigenti Scolastici inviteranno, in forma scritta, il personale a rendere **comunicazione volontaria** dello sciopero, entro il decimo giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero oppure entro il quinto, qualora lo sciopero sia proclamato per più comparti.

Il personale che riceve tale circolare **è libero di dichiarare o non dichiarare cosa intende fare.**

Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, i Dirigenti Scolastici valuteranno l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunicheranno le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie nonché all'Ufficio Scolastico territoriale. Dalla comunicazione al Dirigente dell'Ufficio Scolastico territoriale dovrà altresì risultare se il Dirigente Scolastico aderirà allo sciopero per consentire al medesimo Dirigente dell'Ufficio Scolastico territoriale di designare l'eventuale sostituto.

La comunicazione alle famiglie è un obbligo per il dirigente ma non per i singoli docenti.

Il dirigente scolastico non può, quindi, chiedere ai docenti di comunicare ai propri alunni se intendono scioperare o meno.

Se il dipendente ha dichiarato **volontariamente** di aderire allo sciopero l'eventuale cambiamento di idea e la successiva offerta di lavoro può essere ritenuta un'offerta tardiva di prestazione di lavoro e legittimamente rifiutata dal Dirigente Scolastico o dal Dirigente dell'Ufficio Scolastico territoriale.

I Dirigenti Scolastici, in occasione di ciascuno sciopero, individuano - sulla base anche della comunicazione volontaria del personale circa i propri comportamenti sindacali - i nominativi del personale (solo ATA o educativo) da includere nei contingenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

I nominativi inclusi nei contingenti saranno comunicati ai singoli interessati cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero. Il soggetto individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Il giorno dello sciopero chi sciopera non deve fare nulla; non deve dichiarare di essere in sciopero.

E' opportuno precisare che lo sciopero è da considerarsi "astensione" e non "assenza" dal lavoro e pertanto esso produce soltanto la trattenuta sullo stipendio per la mancata prestazione di servizio. I giorni di sciopero, come precisa la C.M. n. 312 del 18.9.1989, sono da considerarsi servizio utile ad ogni fine (previdenziale e di carriera).

In quanto lo sciopero determina astensione e non assenza **il personale che sciopera non può essere sostituito.**

Il docente che non sciopera deve assicurare la sua prestazione per le ore di lezione previste. Per le esigenze di funzionamento **la scuola può apportare modifiche all'orario di lezione dei singoli docenti, ma il totale delle ore di lezione prestato dal personale non scioperante non può essere superiore a quello previsto nella giornata di sciopero.**

Tutto il personale, sia docente che ATA, non può essere utilizzato in sede diversa da quella prevista in quella giornata.

Al docente che non sciopera non possono essere imposti nuovi obblighi, quali ad esempio quello del ritiro delle chiavi degli edifici scolastici per provvedere all'apertura e alla chiusura degli stessi. Tale operazione non rientra nei compiti del personale docente.

L'apertura e la chiusura della scuola deve essere fatta dai collaboratori scolastici eventualmente non scioperanti.

Nell'eventualità che tutti i collaboratori scolastici di un determinato edificio aderiscano allo sciopero l'apertura e la chiusura della scuola può essere fatta dal Dirigente Scolastico o da uno dei due collaboratori del dirigente, nominati ai sensi dell'art. 34 del C.C.N.L. 2007, ma non dai docenti in servizio in quella sede.

In caso di adesione allo sciopero del Dirigente Scolastico, le relative funzioni aventi carattere di essenzialità e di urgenza saranno svolte da uno dei collaboratori nominati ai sensi dell'art. 34 del C.C.N.L. 2007 o dal docente più anziano d'età in servizio in quella giornata.

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.

Articolo inserito il 12 maggio 2010