

Carta Comunitaria Europea dei Diritti Sociali Fondamentali dei Lavoratori (1989)

12. I datori di lavoro o le organizzazioni dei datori di lavoro da un lato, e le organizzazioni dei lavoratori dall'altro hanno il diritto, alle condizioni previste dalle legislazioni e dalle prassi nazionali, di negoziare e concludere contratti collettivi.

Il dialogo che deve instaurarsi tra le parti sociali a livello europeo può giungere, se esse lo ritengono auspicabile, a rapporti contrattuali, soprattutto su scala interprofessionale e settoriale.

13. Il diritto di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive comprende il diritto di sciopero, fatti salvi gli obblighi risultanti dalle regolamentazioni nazionali e dai contratti collettivi. Onde favorire la composizione delle vertenze di lavoro, occorre incoraggiare, conformemente alle prassi nazionali, l'istituzione e l'impiego, ai livelli appropriati, di procedure di conciliazione, mediazione ed arbitrato.

14. L'ordinamento giuridico degli Stati membri determina a che condizioni e in quale misura i diritti previsti dagli articoli 11, 12 e 13 siano applicabili all'esercito, alla polizia ed al pubblico impiego.

Carta Sociale Europea (1996)

Articolo 6 / Diritto di negoziazione collettiva

Per garantire l'effettivo esercizio del diritto di negoziazione collettiva, le Parti s'impegnano:

1 a favorire consultazioni paritetiche tra lavoratori e datori di lavoro;

2 a promuovere, qualora ciò sia necessario ed utile, le procedure di negoziazione volontaria tra i datori di lavoro e le organizzazioni di datori di lavoro da un lato e le organizzazioni di lavoratori dall'altro lato, per disciplinare con convenzioni collettive le condizioni di lavoro;

3 a favorire l'istituzione e l'utilizzazione di adeguate procedure di conciliazione e di arbitrato volontario per la soluzione delle vertenze di lavoro;

e riconoscono:

4 il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro d'intraprendere azioni collettive in caso di conflitti d'interesse, compreso il diritto di sciopero, fatti salvi gli obblighi eventualmente derivanti dalle convenzioni collettive in vigore.

Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (2000)

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata nel 2000, e oggi parificata ai Trattati, riconosce, nel vasto elenco di diritti tutelati, quello alla contrattazione collettiva ed allo sciopero, visto come mezzo d'azione per la difesa degli interessi in caso di conflitti.

Articolo 28 / Diritto di negoziazione e di azioni collettive / *I lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi*

DIRITTO EUROPEO ED INTERNAZIONALE SUL DIRITTO DI SCIOPERO

nazionali, il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati, e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero

Sebbene vi sia un riconoscimento di tale importanza, l'art.153, al punto 5, del Trattato sul funzionamento ha escluso il diritto di sciopero dalle materie di competenza concorrente tra Unione e Stati membri, affidando a questi ultimi, in via esclusiva, la disciplina del diritto in questione (sono escluse anche altre materie rilevanti come le retribuzioni, il diritto di associazione e la serrata).

Articolo 153 del Trattato

(ex articolo 137 del TCE)

1. Per conseguire gli obiettivi previsti all'articolo 151, l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei seguenti settori:

- a) miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;
 - b) condizioni di lavoro;
 - c) sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori;
 - d) protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro;
 - e) informazione e consultazione dei lavoratori;
 - f) rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, compresa la cogestione, fatto salvo il paragrafo 5;
 - g) condizioni di impiego dei cittadini dei paesi terzi che soggiornano legalmente nel territorio dell'Unione;
 - h) integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro, fatto salvo l'articolo 166;
 - i) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro;
 - j) lotta contro l'esclusione sociale;
 - k) modernizzazione dei regimi di protezione sociale, fatto salvo il disposto della lettera c).
- (...)

5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero né al diritto di serrata.

Perciò come sancito dalla Corte di giustizia e dalla Corte europea dei diritti dell'uomo, il diritto di sciopero non è un diritto assoluto e il suo esercizio può comunque essere soggetto a restrizioni, che possono anche dipendere dalla costituzione, dal diritto e dalle prassi nazionali. Come ribadito all'articolo 28 della Carta, esso deve essere esercitato conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali.

È pur vero che ineludibile strumento interpretativo della norma è rappresentato anche dalla **Convenzione OIL n. 87 del 1948** relativa alla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, grazie alla lettura che ne è stata data dagli organismi di controllo dell'OIL (Comitato di esperti sulla libertà di associazione/CFA e Comitato di esperti sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni/CEACR), permette di identificare gli standard internazionali di protezione del diritto di sciopero.



DIRITTO EUROPEO ED INTERNAZIONALE SUL DIRITTO DI SCIOPERO

La Convenzione è stata firmata da tutti gli Stati membri e dunque concorre a determinare il livello di protezione minimo da assicurare ai diritti riconosciuti dalla Carta, come prescrive l'art. 53 della stessa.

Nelle sentenze delle cause Viking Line (2005) e Laval (2007), la Corte di giustizia ha riconosciuto per la prima volta che il diritto di intraprendere un'azione collettiva, compreso il diritto di sciopero, in quanto diritto fondamentale fa parte integrante dei principi generali del diritto dell'UE, di cui la Corte garantisce il rispetto. La formula utilizzata nell'art. 28 nel confermare che le azioni collettive sono esercitabili «in caso di conflitto di interessi», specifica che con esse i lavoratori «o le rispettive organizzazioni» perseguono il fine di «difesa dei loro interessi».

Il caso del settore aereo: la Commissione interviene

<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9744-2017-INIT/it/pdf>

La Commissione europea per la prima volta interviene per limitare il diritto allo sciopero. Nella sua proposta "Aviazione: l'Europa aperta e collegata" per la prima volta chiede:

- ai sindacati di fornire tempestiva comunicazione degli scioperi;
- ai lavoratori di fornire una singola personale notifica di partecipazione allo sciopero;
- che vadano comunque garantiti i flussi aerei degli Stati membri colpiti dagli scioperi;
- di impedire scioperi nei periodi di traffico aereo più intenso.

La Commissione:

- incoraggia gli Stati membri e le parti interessate, comprese le parti sociali, ad adottare le seguenti pratiche al fine di migliorare la continuità del servizio nel settore della gestione del traffico aereo:
 - promozione di un dialogo sociale valido ed efficiente nelle imprese di gestione del traffico aereo - per ridurre l'impatto dell'azione sindacale sulla rete di gestione del traffico aereo occorre in primo luogo ridurre la probabilità di scioperi migliorando il dialogo sociale;
 - notifica tempestiva degli scioperi da parte dei sindacati – un preavviso di sciopero con sufficiente anticipo consente alle parti interessate del settore di predisporre piani di mitigazione in previsione dell'azione sindacale (ad es. 14 giorni prima dell'inizio dello sciopero);
 - notifica individuale di adesione all'azione sindacale da parte dei singoli lavoratori – la notifica individuale dei singoli lavoratori con sufficiente anticipo permette all'amministrazione di organizzare il traffico aereo e di gestire il personale in vista dello sciopero (ad es. 72 ore prima dell'inizio dello sciopero);