Sciopero e prerogative sindacali nel Trade Union Bill: verso una nuova era Thatcher?

C'è aria di cambiamento nel Regno Unito, su molti fronti. Uno dei più dibattuti, e forse controversi, riguarda l'evoluzione delle relazioni industriali, la quale sembra andare di pari passo con un allontanamento sempre più marcato del paese d'oltremanica dai valori comuni dell'Unione Europea, espressi in modo fondamentale ed emblematico nella Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU).

Il 15 luglio 2015, infatti, il neoeletto governo Conservatore Britannico di David Cameron ha pubblicato il *Trade Union Bill*, volto ad imporre nei confronti dei sindacati regole più severe per l'esercizio legale dei propri diritti e libertà, soprattutto in materia di sciopero e di svolgimento dell'attività sindacale retribuita in azienda. In seguito all'approvazione della House of Commons, il progetto è ora in attesa di essere esaminato in seconda lettura nella House of Lords il prossimo 11 gennaio 2016.

Il presente articolo cerca di fornire un quadro generale sui contenuti del Trade Union Bill, dando conto delle reazioni del mondo accademico anglosassone ed evidenziando alcuni temi e problematiche al centro del dibattito.

Le novità in materia di sciopero

Al contrario di quanto previsto in Italia, nel Regno Unito lo sciopero non si definisce come un 'diritto', bensì si caratterizza giuridicamente come (mera) 'libertà'. La disciplina Inglese sull'esercizio dell'attività di sciopero si dimostra particolarmente articolata: si prevede, infatti, che il sindacato interessato ad indire un'azione collettiva debba obbligatoriamente avviare una consultazione per via postale (chiamata '*strike ballot*') tra i suoi iscritti interessati dall'azione sindacale. I lavoratori che sono considerati 'aventi diritto' ad esprimersi sull'opportunità di scioperare sono individuati dal sindacato in base all'interessamento nelle rivendicazioni per cui lo sciopero viene indetto: se accomunati dagli stessi motivi, essi possono anche appartenere a diverse realtà aziendali.

Attualmente, per la validità dello sciopero è previsto solamente un controllo formale del rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dai *Code of Practices*, non è richiesto invece l'ottenimento di

un quorum partecipativo o di accoglimento a seguito della consultazione. Il sindacato può, infatti, avviare legalmente l'azione industriale all'ottenimento della maggioranza semplice di voti favorevoli.

Nella nuova riforma, tuttavia, due previsioni rendono più complicata la possibilità di indire uno sciopero: la prima richiede, in tutti i settori produttivi (pubblici e privati), che l'esercizio legale dello sciopero sia subordinato al raggiungimento di un **quorum minimo di partecipazione del 50% degli aventi diritto alla consultazione sindacale.**

La seconda disposizione, riservata invece ai servizi pubblici fondamentali e alle attività collegate a questi servizi, prevede un **quorum aggiuntivo: oltre al già citato quorum del 50% di partecipazione al cosiddetto '*strike ballot*', è richiesta l'adesione affermativa del 40% degli aventi diritto**. In quest'ultimo caso non si tratta di una semplice partecipazione alla consultazione, bensì è richiesto che il lavoratore si esprima favorevolmente nei confronti dell'azione sindacale.

Sempre in merito all'esercizio dello sciopero, il sindacato deve comunicare al datore di lavoro l'intenzione di procedere alla consultazione, con un **preavviso di 14 giorni** rispetto alla data individuata (attualmente tale preavviso è di soli 7 giorni). In ogni caso, lo sciopero deve essere iniziato nelle quattro settimane seguenti la consultazione. **Il Trade Union Bill prevede, inoltre, la limitazione temporale del mandato di azione industriale a quattro mesi, decorrenti dalla data della consultazione** (al momento, invece, non esiste un termine per il mandato di azione industriale). Ne consegue che al termine dei quattro mesi, per poter continuare l'azione industriale legalmente, sarà necessario indire una nuova consultazione.

Ulteriori misure contenute del disegno di legge mirano a regolare le attività dei rappresentanti sindacali nel settore pubblico, prevedendo maggiori oneri di informazione a carico dei datori di lavoro in merito all'utilizzo delle ore retribuite concesse ai rappresentanti sindacali per l'espletamento delle loro attività. In seguito alla ricezione di tali informazioni, il ministero si riserva inoltre il potere di regolare in futuro sulla materia e di derogare alla contrattazione collettiva, prevedendo esplicitamente la possibilità di restringere e limitare il diritto dei rappresentanti alle ore di lavoro retribuite per svolgere attività

sindacale.

Nuovi poteri sono attribuiti inoltre al '*Certification Officer*', organo di controllo e monitoraggio della regolarità di sindacati e associazioni datoriali: in base alle disposizioni del Trade Union Bill questo organo potrà in futuro condurre ed iniziare investigazioni sulla regolarità dell'attività sindacale, cumulando questa competenza ai precedenti poteri decisionali e sanzionatori.

Le reazioni del mondo accademico e sindacale

Il disegno di legge non è stato accolto in modo favorevole dal mondo accademico, né tantomeno da quello sindacale, ed è stato definito come il più profondo e radicale giro di vite sulla regolazione dell'azione industriale e della rappresentanza sindacale dai tempi di Margaret Thatcher.

Attualmente, sono molte le iniziative accademiche e sindacali volte a discutere l'opportunità, la legittimità e la fondatezza di un tale intervento legislativo. ***L'Institute of Employment Rights (IER)***, il quale ha predisposto un'apposita ***pagina web*** dedicata al Trade Union Bill, la ***British Universities Industrial Relations Association (BUIRA)*** ed il ***Trade Union Congress (TUC)*** sono ad esempio tra i soggetti attivi nell'organizzazione di seminari e convegni in opposizione al nuovo disegno di legge. Il dibattito dilaga inoltre sui social media, in particolare su *Twitter*, sotto l'evocativo hastagh '#killthebill' o, più semplicemente, '#TUbill'.

Le opinioni del dibattito accademico e sindacale qui riportate derivano dagli interventi dei relatori della **Conferenza organizzata da BUIRA al Mechanics Institute di Manchester, il 27 novembre 2015.**

In generale, accademia e sindacato ritengono che le nuove previsioni vadano ad imporre condizioni ingiustificate, illogiche e restrittive nei confronti dei sindacati. Paul Novak, segretario del TUC, ha definito il progetto di legge come 'sbagliato e non necessario', dettato

fondamentalmente da motivi politici che hanno poco a che vedere con il miglioramento delle relazioni industriali, ma che al contrario si inseriscono in un più ampio disegno di politiche di austerità e tagli al sistema di welfare.

Prof. John Hendy QC e Sara Olgivie, rappresentante per *Liberty*, hanno evidenziato come questa nuova proposta legislativa si pone inoltre in contrasto con il diritto Internazionale ed Europeo, in particolare con il principio di libertà di riunione ed associazione garantito dall'art. 11 CEDU e con le previsioni delle Convenzioni ILO n° 87 e 98. In aggiunta, è stato sottolineato come, rendendo lo sciopero difficile da attuare, venga danneggiato anche il diritto alla contrattazione collettiva, poiché il sindacato avrà meno potere contrattuale. In questo senso, secondo Prof. John Hendy QC, il governo si porrebbe nuovamente in una posizione di inadempimento rispetto al proprio dovere di promuovere e sostenere i diritti di associazione e la contrattazione collettiva, derivante dal diritto internazionale (e precisamente dalle Convenzioni ILO sopra citate).

Ulteriori critiche ai contenuti del Trade Union Bill riguardano inoltre la mancanza di innovazione dal punto di vista della consultazione sindacale: Prof. Ralph Darlington ha evidenziato come la proposta di inserire la votazione telematica non sia stata inclusa nella nuova regolamentazione. Il governo, infatti, continua a preferire la votazione segreta per posta, poiché favorirebbe maggiormente l'espressione libera e democratica dell'opinione dei lavoratori, soprattutto di coloro contrari allo sciopero, che sul luogo di lavoro potrebbero subire pressioni ed influenze da parte di colleghi o rappresentanti sindacali.

In aggiunta, pesanti critiche sono state sollevate dal Prof. John Hendy QC in merito ai nuovi poteri attribuiti al '*Certification Officer*': l'attribuzione di poteri d'iniziativa, di investigazione e di sanzione nelle mani dello stesso soggetto comporterebbe infatti una seria violazione del diritto ad un giusto processo garantito dal diritto internazionale, nonché del fondamentale principio dell'ordinamento secondo cui l'organo giudicante dev'essere separato e distinto dall'organo inquirente.

A preoccupare in modo significativo il mondo accademico e sindacale, infine, vi è la

consultazione aperta dal governo **sulla necessità di abrogare il divieto per i datori di lavoro di assunzione di lavoratori in somministrazione al fine di sostituire temporaneamente i lavoratori in sciopero**. Benché si tratti 'solamente' di una consultazione e tale volontà di riforma non sia attualmente presente nel testo legislativo, i motivi di preoccupazione sono legittimi proprio perché essa si trova in linea con la politica di stretta sui diritti sindacali operata dal governo. Un tale cambiamento, secondo Paul Novak, potrebbe generare effetti negativi rispetto alla coesione sociale, creando tensioni e divergenze di interessi tra le diverse categorie di lavoratori.

In conclusione, in un paese come il Regno Unito, caratterizzato da un basso interventismo legislativo in materia di relazioni industriali, e dove l'incidenza dello sciopero risulta al giorno d'oggi drasticamente calata rispetto ai livelli storici, **la proposta del governo sembra andare nella direzione di una marcata repressione dei diritti e delle prerogative sindacali, con legittimi dubbi di compatibilità rispetto agli obblighi derivanti dal diritto internazionale**.

Cristina Inversi

ADAPT Junior Fellow

@CristinaInversi

Scarica il pdf