



UNIA

**Il Sindacato.
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.**

Il libro nero dei licenziamenti abusivi

**Più tutela per sindacalisti
e sindacaliste e
rappresentanti sindacali!**

Impressum

Editore: Unione sindacale svizzera e Sindacato Unia | **Collaborazione:** Jean-Christoph Schwaab, Michael Stötzel, Vania Alleva, Vasco Pedrina, Matthias Hartwich, Florence Proton, Nico Lutz | **Grafica:** Carole Lonati | Segretariato centrale Unia, Casella postale 272, CH-3000 Berna 15 | Berna, Settembre 2012

Sommario

Introduzione	4
Protezione contro il licenziamento: premessa indispensabile di un vero partenariato contrattuale	4
Parte I: La situazione attuale è scandalosa	6
Spaventosa impennata di licenziamenti ingiustificati	6
Gestione del personale durante la crisi dell'euro	7
Un segnale fatale	8
Alimentare le paure per far tacere i lavoratori	9
Motivi di licenziamento serviti su un piatto d'argento	10
Sanzioni irrisorie	11
Lo sporco gioco del datore di lavoro	12
La Svizzera sul banco degli accusati	13
Incoerenza del Consiglio federale	14
Rafforzamento della protezione contro la disdetta: un progetto deludente	15
Parte II: Gli insostenibili argomenti del padronato	16
1. «Inutile!»	16
2. «Il vantaggio competitivo territoriale»	16
3. «Un mercato del lavoro regolamentato aumenta la disoccupazione»	17
4. «Rapporto di fiducia compromesso»	18
Parte III: Cosa vogliamo	20
Mettere le carte in tavola!	20
Esempi di buone discipline ancorate nei contratti collettivi di lavoro	22-24
I Congressi Unia e USS indicano la strada da seguire	26
Appendice	30
Il diritto vigente in sintesi	30
La tutela delle rappresentanti e dei rappresentanti del personale all'estero	30

Introduzione

Protezione contro il licenziamento: premessa indispensabile di un vero partenariato contrattuale

In Svizzera ogni individuo ha il diritto di aderire ad un sindacato. La libertà sindacale è un diritto fondamentale. Solo grazie alle centinaia di migliaia di persone che nel nostro Paese appartengono ad un'organizzazione dei lavoratori possiamo negoziare in modo collettivo le condizioni di lavoro e quindi beneficiare di contratti collettivi di lavoro. Consentire che le lavoratrici e i lavoratori che rappresentano le loro colleghe e i loro colleghi di lavoro in sede di trattative o nel quadro di conflitti vengano penalizzate/i o addirittura licenziate/i, significa rischiare di far saltare l'intero sistema: verrebbe meno la possibilità di negoziare i contratti collettivi di lavoro su base paritaria e il partenariato contrattuale finirebbe per essere cancellato con un colpo di spugna. Inoltre, quando le sindacaliste e i sindacalisti devono temere conseguenze negative, la libertà sindacale rimane lettera morta. Ecco perché praticamente tutti i Paesi europei garantiscono una maggiore protezione contro il licenziamento alle rappresentanze del personale e alle fiduciarie e ai fiduciari sindacali. In tale contesto la Svizzera è il fanalino di coda: non esiste una tutela efficace contro i licenziamenti antidemocratici e antisindacali. Le cose devono cambiare con la massima urgenza.

1200 fiduciarie e fiduciari scrivono al Consiglio federale

Nell'ambito del rispetto dei diritti democratici la Svizzera cerca di dare un'immagine di sé aperta e progressista. Ha quindi ratificato le convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro OIL concernenti la tutela delle sindacaliste e dei sindacalisti da licenziamenti abusivi. La Svizzera non ha tuttavia finora recepito tali convenzioni nel diritto nazionale. Consiglio federale e padronato sostengono che una legislazione più severa in materia di licenziamenti cancellerebbe il vantaggio competitivo decisivo della piazza economica svizzera. Aggiungono poi che, dato il basso numero di licenziamenti dubbi, una nuova disciplina legislativa risulterebbe superflua. Di conseguenza ritengono sufficiente cercare soluzioni a livello contrattuale tra le parti sociali.

Eppure i fatti parlano chiaro: la crisi finanziaria ed economica ha provocato un deciso aumento dei licenziamenti antisindacali e ha diffuso un clima d'incertezza tra le lavoratrici e i lavoratori. « Per noi che giorno dopo giorno ci battiamo per tutelare le nostre colleghe e i nostri colleghi la situazione diventa sempre più insostenibile. Per questo abbiamo deciso di dire basta!». Questo è quanto scrivono 1200 esponenti di commissioni del personale e fiduciarie e fiduciari sindacali in una lettera aperta al Consiglio federale, in cui chiedono che la Svizzera onori gli obblighi contratti nei confronti dell'OIL e introduca finalmente una tutela contro i licenziamenti antisindacali. I sindacati rivendicano un miglioramento della protezione contro il licenziamento per le rappresentanti e i rappresentanti del personale e le fiduciarie e i fiduciari sindacali sia sul piano legislativo che contrattuale.



Renzo Ambrosetti
co-presidente di Unia



Vania Alleva
esponente del Comitato direttore di Unia



Parte I

La situazione attuale è scandalosa!

Spaventosa impennata di licenziamenti ingiustificati

La commessa Marisa Pralong aveva protestato pubblicamente in un giornale ginevrino contro il prolungamento degli orari d'apertura dei negozi. Benché avesse omesso di nominare il suo datore di lavoro Manor, nel 2009 era stata licenziata per abuso di fiducia.

Ernst Gabathuler vantava 40 anni di anzianità di servizio presso il produttore di macchine tessili Benninger di Uzwil TG quando nel 2008 il concorrente tedesco Meyer aveva rilevato l'impresa avviando subito un processo di taglio dei posti di lavoro. Gabathuler, da anni membro della commissione del personale, si era battuto per le sue colleghe e i suoi colleghi finché lui stesso era stato licenziato.

In veste di presidente della commissione del personale del «Tages-Anzeiger» di Zurigo, Daniel Suter si era battuto per ottenere una compensazione del rincaro e si era opposto ai tentativi dell'impresa di risanare la cassa pensioni sulle spalle delle assicurate e degli assicurati. Grazie alla sua attività di sindacalista e rappresentante del personale si era fatto un nome. Ecco perché il licenziamento di 60 dipendenti, tra cui Suter e altri esponenti della commissione del personale, pronunciato nel 2009 «per motivi economici» aveva suscitato scalpore: la misura era infatti arrivata proprio un paio di giorni prima dell'inizio di trattative per un piano sociale.

Nella sua veste di presidente della commissione aziendale di uno stabilimento chimico Claire Blanc (nome di fantasia) voleva sapere con esattezza se la sua impresa era autorizzata a compensare una contrazione temporanea degli ordini imponendo vacanze obbligatorie e ordinando una riduzione del monte delle ore di straordinari. Per tutta risposta era stata licenziata con la motivazione di aver coinvolto persone estranee all'impresa, nocendo agli affari aziendali.

Anche il datore di lavoro di Hafir Sedolli aveva ritenuto il suo dipendente colpevole di nuocere agli affari aziendali. Il fiduciario e botanico amatoriale si era lamentato inutilmente e a più riprese perché nel magazzino del centro di distribuzione Migros di Suhr circolavano locomotive diesel senza filtro antiparticolato che appestavano l'aria. Quando alla fine Sedolli aveva informato la stampa e la Suva aveva disposto un'ispezione, era arrivata la lettera di licenziamento.

Gestione del personale durante la crisi dell'euro

Marisa Pralong, Ernst Gabathuler, Daniel Suter, Claire Blanc e Hafir Sedoli sono solo alcuni delle tante colleghe e colleghi che negli ultimi anni sono stati licenziati o hanno subito altre misure repressive e minacce per la loro attività sindacale in azienda. Questi cinque casi sono balzati all'onore delle cronache e sono stati al centro dell'attenzione di sindacati, tribunali e stampa. Dall'inizio della crisi finanziaria ed economica le imprese cercano sempre più di mettere a tacere le voci critiche e l'opposizione in azienda. Vogliono scaricare sul personale le contrazioni degli utili prolungando gli orari di lavoro, tagliando supplementi e salari e riducendo gli organici.

Ufficialmente la Svizzera è fiera del suo partenariato sociale e lo considera un fattore competitivo decisivo per il Paese. Alcune datrici e alcuni datori di lavoro mettono tuttavia in dubbio questo partenariato sociale intervenendo ingiustamente contro le rappresentanti e i rappresentanti del personale che difendono le loro colleghe e i loro colleghi di lavoro. Una simile mancanza di rispetto è indegna di un Paese che si vanta di avere una democrazia esemplare. Ecco perché urge una migliore protezione contro i licenziamenti abusivi di rappresentanti del personale e sindacaliste e sindacalisti.

Obbligo di rinunciare ad esercitare un'attività sindacale



Il presidente della commissione del personale dei musicisti dell'Orchestra sinfonica di Berna,

membro del sindacato USDAM, era stato licenziato nel 2008. Pur negando che la sua attività sindacale fosse stata determinante ai fini del licenziamento, la direzione aveva accettato di condurre trattative e cercava manifestamente di evitare un processo giudiziario. Risultato: il lavoratore è stato reintegrato, ma l'impresa ha preteso un'astensione da ogni attività sindacale per due anni. Se il suo caso fosse stato portato di fronte ad un tribunale, il presidente della commissione aziendale avrebbe sicuramente perso il posto di lavoro e data la sua età avrebbe avuto grandi difficoltà a trovare un nuovo impiego. Ha quindi deciso di rinunciare ad ogni attività sindacale futura.

Parte I

Un segnale fatale

I licenziamenti non hanno risparmiato neanche le lavoratrici e i lavoratori incaricati dalle loro colleghe e dai loro colleghi di rappresentarli in azienda. Eppure il loro compito è proprio di lottare per garantire il rispetto del diritto del lavoro, la tutela della salute, la sicurezza sul posto di lavoro e l'osservanza delle disposizioni in materia di protezione dell'ambiente, ma anche di tutelare gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici in caso di licenziamenti di massa.

È normale che in sede di trattative le posizioni di personale e datori di lavoro divergano. È anche normale che le due parti possano avere un confronto duro e serbare un certo astio reciproco malgrado l'accordo approvato. Ma se al termine di trattative le lavoratrici e i lavoratori devono subire repressioni che possono spingersi fino al licenziamento, si diffonde un segnale fatale: chi si batte insieme alle colleghe e ai colleghi per garantire condizioni di lavoro eque nel quadro di un partenariato sociale funzionante rischia di essere penalizzato. Un simile segnale ha effetti disastrosi per un partenariato vero e serio, che presupponga trattative su un piano di parità tra rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Premio della solidarietà per Frank Mühl



In veste di fiduciario Unia il 49enne Frank Mühl si è battuto per un miglioramento delle

condizioni di lavoro nel centro di distribuzione Neuendorf SO della catena H&M. L'impresa non ha un contratto collettivo di lavoro, ma sostiene che anche in assenza di un CCL al suo interno regni un clima lavorativo favorevole ai dipendenti. Tanto più importante è stato dunque l'impegno di Mühl e tanto più grande è stata la rabbia dei suoi capi che lo hanno licenziato all'inizio del 2011 dopo aver inutilmente tentato di spingerlo a dare le dimissioni di sua iniziativa. Dopo il suo licenziamento ha trovato un nuovo posto di lavoro in un'impresa di logistica.

Alimentare le paure per far tacere le lavoratrici e i lavoratori

Quando il licenziamento colpisce colleghe e colleghi che come Gabathuler o Blanc si sono battuti per decenni all'interno della stessa impresa, s'instaura un clima d'incertezza e paura, spesso esteso all'intero ramo o all'intera regione. Un simile clima fa il gioco di numerose datrici e numerosi datori di lavoro, che erroneamente tendono a preferire un personale che non si batte per tutelare i propri interessi e che non si difende. In alcuni casi l'intervento del sindacato è riuscito a far revocare i licenziamenti già pronunciati. Eppure troppo spesso le aziende riescono ad instillare paura tra le proprie maestranze. Questo spiega anche perché il numero dei licenziamenti antisindacali appurati non è particolarmente indicativo. Tale numero non può quindi fungere da argomentazione per affermare che è tutto a posto e per negare la necessità di modificare la normativa vigente in materia di licenziamento. Già oggi in numerose aziende regna un clima negativo. Troppo spesso i dipendenti non osano uscire allo scoperto come sindacalisti o sindacalisti e far valere i loro diritti. Una simile situazione compromette tuttavia il partenariato sociale e il diritto fondamentale di esercitare attività sindacali.

Museruola ad una sindacalista attiva



Claire Blanc (nome di fantasia) era presidente della commissione aziendale di un'impresa

chimica di medie dimensioni. Nella primavera 2009 aveva chiesto informazioni sulla liceità delle misure adottate dalla sua impresa per compensare la contrazione degli ordinativi. I dubbi erano stati chiariti e il conflitto era terminato. Ciononostante era stata licenziata «per aver tenuto un comportamento tale da nuocere agli affari aziendali». Grazie all'intervento del sindacato il licenziamento è stato revocato, ma l'impresa ha preteso che lasciasse la commissione aziendale. Data la sua età Blanc ha accettato di farsi mettere la museruola.

Motivi di licenziamento serviti su un piatto d'argento

Il diritto svizzero non pone grandi problemi alle datrici e ai datori di lavoro che vogliono liberarsi di dipendenti sindacalmente attivi. Benché il diritto del lavoro sancisca che un licenziamento per appartenenza ad un'associazione di lavoratori o esercizio di un'attività sindacale sia abusivo, di fatto risulta praticamente impossibile provare un simile abuso. Le esponenti e gli esponenti delle commissioni del personale beneficiano di una maggiore protezione:

il datore di lavoro può licenziarli durante il loro mandato solo se prova di avere un «motivo giustificato» di disdetta. Il problema è che oggi il tribunale riconosce i motivi economici come «motivo giustificato» e così facendo finisce per vanificare la maggiore protezione. Secondo una sentenza del Tribunale federale del 2007, non va neanche dimostrata chiaramente l'utilità economica di una misura fatta valere per giustificare il licenziamento. È ad esempio sufficiente addurre come motivazione la previsione di un possibile peggioramento nell'andamento degli affari. Il Tribunale federale ha quindi dichiarato anche la liceità del licenziamento di Daniel Suter, allontanato dall'impresa per «ragioni economiche» subito prima dell'inizio di importanti trattative per un piano sociale. Il caso Suter dimostra quanto sia facile liberarsi di dipendenti sgraditi.

Inoltre, poiché la protezione in oggetto viene meno alla scadenza del mandato, consente un successivo «regolamento dei conti». Ernst Gabathuler è ad esempio stato licenziato subito dopo la scadenza del suo mandato di vice-presidente della commissione del personale. Un portavoce del suo datore di lavoro, il gruppo Meyer, ha ammesso che in Germania non sarebbe stato possibile metterlo alla porta in quel momento.

Sanzioni irrisorie

Di fatto per le sindacaliste e i sindacalisti e per le rappresentanti e i rappresentanti del personale è difficile dimostrare l'illiceità di un licenziamento e anche nel caso in cui riescano a farlo le sanzioni non hanno potere dissuasivo. Le datrici e i datori di lavoro colpevoli di aver pronunciato un licenziamento abusivo non devono reintegrare la persona messa alla porta e al massimo rischiano di dover pagare un'indennità pari a sei mensilità salariali, anche se nella prassi raramente i tribunali superano le tre mensilità. Un'impresa che rinnega il partenariato sociale e la libertà sindacale, può quindi liberarsi dei suoi dipendenti organizzati sindacalmente pagando solo poche migliaia di franchi. Tamedia è stata condannata in prima istanza a versare qualche migliaio di franchi ad un ex dipendente per licenziamento antisindacale. Il gruppo editoriale ha impugnato la sentenza presso l'istanza superiore, benché l'importo della sanzione fosse irrisorio. Simili importi non sono invece di grande aiuto alle persone colpite da un licenziamento antisindacale. Non solo: se alla fine rimane loro addosso l'etichetta di «dipendenti ribelli» avranno anche problemi a trovare un nuovo posto di lavoro.

Gran parte della dottrina giuridica ritiene pertanto che le sanzioni attuali non abbiano potere dissuasivo e che una simile lacuna ostacoli l'esercizio dei diritti fondamentali e in particolare la libertà sindacale sul posto di lavoro.



Tentativo di insabbiare una violazione di legge

All'inizio del 2012 la filiale lucernese della catena di abbigliamento Chicorée faceva lavorare del personale su chiamata. Viola disposizioni in materia di tutela della salute e, nel tentativo d'insabbiare le proprie violazioni di legge, esigeva dai propri dipendenti di dichiarare il falso alle autorità di controllo in relazione all'orario di lavoro. L'impresa aveva licenziato una commessa sospettata di aver informato il sindacato.

Lo sporco gioco di datori di lavoro

Quando i sindacati rivendicano un miglioramento della protezione contro i licenziamenti abusivi sul piano legislativo, i datori di lavoro e i politici borghesi sottolineano i vantaggi delle discipline convenute tra le parti sociali nei contratti collettivi di lavoro. Ma quando i sindacati chiedono un miglioramento della disciplina nei contratti collettivi di lavoro, le datrici e i datori di lavoro ribattono che la questione dovrebbe essere regolata a livello legislativo. Anche le datrici e i datori di lavoro che sottolineano i vantaggi delle discipline contrattuali sono perfettamente consapevoli del fatto che soprattutto a causa della loro opposizione solo la metà delle lavoratrici e dei lavoratori della Svizzera sottostà ad un CCL. Sanno inoltre che solo una minima parte di tali contratti contiene disposizioni a tutela delle rappresentanti e dei rappresentanti del personale eletti dalle maestranze. Infine, quasi nessun contratto prevede attualmente la possibilità di reintegro di dipendenti licenziate/i in modo illegittimo. **Dobbiamo porre fine a questo sporco gioco.**

Un partenariato sociale degno di tale nome presuppone che le rappresentanti e i rappresentanti del personale possano agire per tutelare gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, senza temere misure repressive contro di loro. In altre parole, chi vuole un vero partenariato sociale nelle aziende deve accettare anche un miglioramento della protezione contro il licenziamento per le rappresentanti e i rappresentanti del personale e le fiduciarie e i fiduciari sindacali. A tal fine occorre da una parte una migliore base legale e dall'altra migliori discipline ancorate nei CCL.

La Svizzera sul banco degli imputati

Sottoscrivendo le apposite convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro la Svizzera si è impegnata anche sul piano internazionale ad ancorare un'efficace tutela nella propria legislazione. Tali convenzioni mirano in primo luogo a garantire in tutto il mondo il rispetto dei «Core Labour Standard» – i diritti fondamentali di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori e quindi anche della libertà sindacale, cioè il diritto di ogni lavoratrice e ogni lavoratore di creare sindacati indipendenti e di esercitare un'attività sindacale. La libertà sindacale ha lo stesso carattere cogente del divieto del lavoro minorile o del lavoro forzato.

La protezione contro il licenziamento abusivo di lavoratrici e lavoratori sindacalmente attivi è il fondamento della libertà sindacale. L'assenza di una simile protezione esclude anche un vero partenariato sociale. Quest'ultimo esiste infatti solo quando due parti indipendenti l'una dall'altra raggiungono un accordo. Tale indipendenza non è tuttavia data quando le/i rappresentanti del personale possono essere messi alla porta in ogni momento. E giuridicamente questi licenziamenti in Svizzera non sono un problema. Ne è un esempio il caso di Suter e della Tamedia.

Nessuna protezione contro il licenziamento nel CCL



Marisa Pralong, commessa Manor a Ginevra e presidente della regione Unia, era stata licenziata nel febbraio 2009. In un articolo di un giornale si era espressa contro l'estensione degli orari di apertura dei negozi, senza spe-

cificare il nome del proprio datore di lavoro. Ciononostante la Manor aveva licenziato la sindacalista adducendo come motivazione le dichiarazioni rese alla stampa. Si trattava chiaramente di un licenziamento antisindacale e come tale vietato dal contratto collettivo di lavoro del commercio al dettaglio di Ginevra. La Camera delle relazioni collettive di lavoro (CRCT) aveva dunque ordinato in via preliminare al grande magazzino di reintegrare la commessa licenziata in attesa di una sentenza definitiva. La Manor aveva tuttavia presentato ricorso presso il Tribunale federale, che aveva poi accolto le richieste del grande magazzino: la Manor non ha dovuto reintegrare la sua ex dipendente.

Incoerenza del Consiglio federale

Con la sua debole protezione contro il licenziamento la Svizzera viola dunque il diritto internazionale. Nel 2003 l'Unione sindacale svizzera aveva presentato una denuncia presso l'OIL a Ginevra per violazione della Convenzione n. 98 relativa al diritto di organizzazione e negoziazione collettiva. L'anno successivo il competente Comitato della libertà sindacale aveva esortato la Svizzera ad adeguare la legislazione al diritto del lavoro internazionale. Il Consiglio federale aveva reagito negando la competenza in materia del Comitato OIL. Parallelamente aveva tuttavia incaricato una commissione tripartita – formata da rappresentanti della Confederazione, delle associazioni padronali e dei sindacati – di presentare proposte per armonizzare il diritto svizzero con la Convenzione n. 98 dell'OIL. All'interno della commissione le rappresentanti e i rappresentanti padronali si erano tuttavia opposti ad ogni proposta di miglioramento della protezione delle fiduciarie e dei fiduciari sindacali attivi nelle aziende. Il Consiglio federale, ben consapevole di chi ha il coltello dalla parte del manico, aveva dato ragione alle datrici e ai datori di lavoro, negando anche l'attendibilità dei nuovi casi di licenziamento antisindacale presentati nel 2006 dall'USS all'OIL. Quando quest'ultima aveva esortato nuovamente la Svizzera ad inasprire le disposizioni in materia di protezione del Codice delle obbligazioni, il Consiglio federale aveva risposto che una simile revisione non avrebbe avuto alcuna chance in Parlamento.

Perfidamente, nel contempo il Consiglio federale aveva raccomandato all'USS di tentare malgrado tutto la via parlamentare o di risolvere il problema a livello di contratti collettivi di lavoro, ben sapendo che le datrici e i datori di lavoro non ne voleva sapere nulla!

Alla fine del 2009 solo un'ondata di licenziamenti clamorosi di sindacalisti e rappresentanti del personale e un'ampia campagna di denuncia pubblica dei sindacati hanno costretto il Consiglio federale a rinunciare al suo atteggiamento di chiusura. Il Governo ha dunque dichiarato che occorre verificare l'attuale disciplina del Codice delle obbligazioni e presentare un progetto di revisione legislativa, affrontando nel contempo anche l'altra problematica irrisolta dei «whistleblower», cioè le persone che denunciano irregolarità nell'impresa in cui lavorano. L'USS ha pertanto deciso di congelare temporaneamente la denuncia presentata all'OIL.

Rafforzamento della protezione contro il licenziamento: progetto deludente

Agli occhi dei sindacati il progetto di revisione delle disposizioni in materia di disdetta abusiva posto in consultazione dal Consiglio federale nel 2010 contiene progressi, ma non fornisce una risposta alla loro rivendicazione principale. Concretamente si propone di:

- aumentare da sei a dodici mesi l'indennità massima prevista per la disdetta abusiva o ingiustificata del rapporto di lavoro;
- consentire il licenziamento delle rappresentanti e dei rappresentanti dei lavoratori solo per motivi inerenti alla persona stessa e non più per motivi economici e
- far venire meno il carattere vincolante della disciplina legislativa per i contratti collettivi di lavoro, affinché le parti sociali possano concordare altre regolamentazioni più favorevoli.

Ancora una volta il Consiglio federale ha tuttavia ignorato la rivendicazione principale dei sindacati, cioè l'annullamento dei licenziamenti abusivi e il diritto al reintegro in azienda. In tal modo ancora una volta ha ignorato la giurisprudenza costante dell'OIL. Ciononostante il progetto ha suscitato un coro di proteste tra i partiti borghesi e le associazioni padronali, contrari ad ogni revisione del diritto in vigore. Ecco perché da quasi due anni il progetto del Consiglio federale è chiuso in un cassetto e la Svizzera continua a violare le convenzioni internazionali.

Quando le maestranze danno prova di coesione



All'inizio del 2009 **Daniel Dietrich** (nome di fantasia), fiduciario Unia presso un'impresa MEM di Zurigo, era stato licenziato. La commissione aziendale si era opposta ed era riuscita a far revocare il licenziamento. Dietrich

aveva solo dovuto cambiare postazione di lavoro. Anche **Jakob Jaun** (nome di fantasia) ha rischiato grosso per il suo impegno all'interno della commissione aziendale contro una delocalizzazione dello stabilimento. Era stato licenziato, ma i suoi colleghi di lavoro e il sindacato avevano organizzato una campagna di protesta pubblica e la sua impresa – che d'altronde vantava un ottimo fatturato – si era vista costretta a cedere alle pressioni e a revocare il licenziamento. A tutt'oggi Jaun è portavoce della commissione aziendale.

Parte II

Gli insostenibili argomenti padronali

1. «Inutile!»

Il padronato sostiene che il ridotto numero di licenziamenti antisindacali non giustifica una revisione legislativa. Ma come già sottolineato, il problema non è dato solo dai licenziamenti, ma anche dalle conseguenze catastrofiche che tali licenziamenti hanno sull'intero sistema del partenariato contrattuale e dalla limitazione del diritto fondamentale della libertà sindacale. Inoltre, il numero dei licenziamenti antisindacali occulti e quindi non sanzionati come tali, dovrebbe essere molto più elevato.

2. «Il vantaggio competitivo territoriale»

La possibilità di assumere e licenziare facilmente, cioè un «mercato del lavoro libero» e una «bassa» pressione fiscale sarebbero due fattori decisivi per il successo dell'economia svizzera. Fattori competitivi ben più importanti sono tuttavia la sicurezza giuridica o la posizione centrale in Europa, la qualità delle infrastrutture di trasporto e della formazione professionale e soprattutto l'elevato numero di collaboratrici e collaboratori qualificati. E naturalmente la pace sociale. Quest'ultima presuppone tuttavia che i sindacati possano contare su rappresentanti del personale e su fiduciarie e fiduciari indipendenti dal datore di lavoro. Il buon funzionamento del partenariato sociale non può prescindere da tali figure. Proteggerle meglio non significa allora indebolire, ma rafforzare la piazza economica svizzera.

Più o meno consapevolmente, gli avversari padronali e politici distorcono i fatti: una migliore protezione contro i licenziamenti antisindacali non rappresenterebbe una soluzione generalizzata per i 4 milioni di lavoratrici e lavoratori della Svizzera, ma una vera protezione speciale contro il licenziamento di alcune migliaia di colleghe e colleghi. Una simile soluzione dovrebbe indebolire il «mercato del lavoro libero»? Difficile crederci seriamente.

3. «Un mercato del lavoro regolamentato aumenta la disoccupazione»

Un'altra argomentazione senza alcun fondamento, che tuttavia sentiamo ripetere incessantemente sia nel quadro delle misure antidumping salariale che adesso nel quadro della protezione contro il licenziamento, sostiene che una maggiore regolamentazione del mercato del lavoro aumenta in modo permanente la disoccupazione. Eppure questo mito è stato sfatato da tempo. Uno studio condotto nel 1999 dall'OCSE, un'organizzazione piuttosto liberista e vicina alle posizioni padronali, dimostra ad esempio che non è possibile stabilire un rapporto causale tra una maggiore regolamentazione del mercato del lavoro, comprensiva anche di una protezione contro il licenziamento, e un aumento della disoccupazione («employment outlook 1999»). Paesi come USA o Gran Bretagna hanno un tasso di disoccupazione ben più alto di quello svizzero benché il loro mercato del lavoro sia più libero e la protezione contro il licenziamento più debole. Al contrario, Austria o Paesi Bassi, che prevedono una protezione contro il licenziamento più efficace, hanno una disoccupazione relativamente bassa, paragonabile a quella svizzera.

La debole protezione contro il licenziamento in vigore in Svizzera porta spesso le multinazionali a localizzare i processi di ristrutturazione e riduzione degli organici innanzitutto od esclusivamente negli stabilimenti svizzeri, dove i licenziamenti sono più economici. Il gruppo chimico tedesco Merck Serono ne è l'esempio più recente. I suoi piani di smantellamento colpiscono in modo radicale lo stabilimento di Ginevra.

Vendetta a basso costo



Jean-Marc Hazard era presidente della commissione aziendale della IPN Healthcare, un'impresa produttrice di apparecchiature mediche a Châtel-St-Denis, e fiduciario di Unia. Su sua iniziativa 29 dipendenti si erano

rivolti al tribunale del lavoro di Vevey per rivendicare il pagamento di arretrati salariali. Nel febbraio 2008 il tribunale aveva accordato a ciascuno di loro un'indennità di una mensilità salariale. Pochi giorni dopo Jean-Marc Hazard era stato licenziato. Si era quindi rivolto al tribunale, che aveva accolto il suo ricorso: il licenziamento era stato pronunciato per motivi antisindacali e pertanto era abusivo. Il tribunale ha tuttavia negato un diritto al reintegro. La IPN Healthcare se l'è cavata con un'indennità.

4. «Rapporto di fiducia compromesso»

L'ultimo argomento sollevato contro una revisione della disciplina in materia di licenziamento è che non è ammissibile chiedere ad un'impresa di reintegrare le vittime di licenziamenti antisindacali, un reintegro che d'altronde nella maggior parte dei casi neanche quest'ultime desiderano, dato che il confronto tra le parti ha irrimediabilmente compromesso il rapporto di fiducia. L'obbligo del reintegro mira tuttavia proprio a scongiurare uno scenario simile. Ogni disciplina legislativa e ogni minaccia di sanzione consistente mirano in fin dei conti ad avere un effetto preventivo e quindi ad impedire che qualcosa accada. Le sanzioni attualmente previste in caso di licenziamento ingiustificato non hanno evidentemente alcun potere dissuasivo: il datore di lavoro può sbarazzarsi dei dipendenti indesiderati pagando un piccolo prezzo (di norma da una a tre mensilità salariali). L'obbligo di reintegro rappresenterebbe invece un segnale inequivocabile nei confronti dei datori di lavoro.

Inoltre, nelle grandi aziende di norma i conflitti tra le due parti non risultano neanche così problematici. I diretti interessati possono essere assegnati facilmente a reparti o squadre di lavoro diversi (com'è avvenuto recentemente presso un grande marchio del commercio al dettaglio). È anche vero che tante vittime di licenziamenti antisindacali non vogliono tornare nell'impresa in cui hanno avuto un conflitto e che ha dimostrato una totale mancanza di rispetto nei loro confronti. In tal caso le parti sono sempre libere di negoziare un'indennità finanziaria adeguata in sostituzione del reintegro. Questo è quanto prevede ad esempio la Legge sulla parità, che contiene l'unica possibilità di reintegro contemplata dalla legislazione svizzera in materia di diritto del lavoro.



Cosa vogliamo

Mettere le carte in tavola!

Le pressioni della base sindacale sono sempre più forti. Nelle assemblee sindacali delle tre regioni linguistiche si moltiplicano le domande e le esortazioni presentate alle direzioni sindacali per porre rimedio ad una situazione ormai insostenibile. Le lavoratrici e i lavoratori denunciano le repressioni nelle aziende e il clima di paura che ne deriva e riferiscono l'effetto intimidatorio soprattutto sui più giovani, spinti a rinunciare ad un impegno sindacale attivo. Puntualmente ricordano inoltre l'importanza di una vera tutela ai fini di un'effettiva rappresentanza sindacale. Per le nostre colleghe e i nostri colleghi risulta incomprensibile che dopo tanti anni i sindacati non siano ancora riusciti a creare le condizioni quadro legali e contrattuali necessarie ai fini della dignità e di un vero partenariato sociale. Gli interventi spesso caratterizzati da un forte carico emotivo dimostrano quanto la mancanza di rispetto dei loro capi ferisca profondamente le lavoratrici e i lavoratori.

Per troppo tempo i sindacati hanno rinunciato a denunciare pubblicamente i casi di abuso temendo di alimentare ulteriormente una paura già diffusa tra le proprie file e di paralizzare un numero crescente di persone, dissuadendole dall'impegnarsi sindacalmente. Spesso abbiamo spiegato alle nostre colleghe e ai nostri colleghi che due sono i fattori che servono a scongiurare i licenziamenti antisindacali e altri problemi in azienda: in primo luogo devono essere professionalmente inattaccabili e rientrare nella rosa dei dipendenti migliori. In secondo luogo devono garantire coesione e solidarietà all'interno del personale. Queste due regole mantengono la loro validità, ma non sono sufficienti. Considerando il duro atteggiamento delle datrici e dei datori di lavoro, la latitanza della politica in tale questione e le crescenti pressioni tra le nostre stesse file, quattro anni or sono abbiamo deciso di cambiare strategia, accettando i possibili rischi. Da allora, naturalmente sempre e solo con il consenso dei diretti interessati, ci battiamo per denunciare pubblicamente ogni singolo caso di repressione antisindacale. Puntiamo a lanciare un'ampia campagna di sensibilizzazione e vogliamo fare pressione sul mondo politico per ottenere una revisione legislativa e sul padronato per ottenere miglioramenti in sede di rinnovo dei CCL. Finora i nostri sforzi sono riusciti a raggiungere qualche traguardo, ma l'obiettivo resta ancora lontano. Siamo riusciti a spingere il Consiglio federale ad avviare una revisione legislativa, che tuttavia è rimasta bloccata nelle maglie del processo politico.

Nel frattempo la protezione contro il licenziamento e altri diritti sindacali figurano ormai regolarmente all'ordine del giorno delle trattative contrattuali. Già vediamo i primi risultati: in vari CCL Unia è ad esempio riuscita a concludere un accordo per la protezione contro il licenziamento per le esponenti e gli esponenti della rappresentanza del personale, com'è avvenuto ad esempio lo scorso marzo nel rinnovo del contratto unitario CILAG (SH). In futuro tali licenziamenti dovranno essere sottoposti ad una commissione paritetica, che si pronuncerà sul licenziamento a maggioranza dei suoi membri. Anche nel rinnovo del Contratto nazionale mantello siamo riusciti a far recepire nel contratto alla fine del 2012 la protezione contro il licenziamento per i titolari di una carica sindacale.

«Danno all'immagine»



Hafir Sedolli, addetto al magazzino all'entrata merci del centro di distribuzione Migros di Suhr AG e fiduciario di Unia, aveva già infastidito i suoi capi in passato. Nel 2004 era stato uno dei partecipanti ad una campagna per l'assunzione a tempo indeterminato di 150 interinali. In quell'occasione l'impresa aveva tentato di tirarlo dalla propria parte: gli aveva offerto un posto fisso a condizione di abbandonare la sua attività sindacale in azienda. Hafir aveva rifiutato l'offerta, intensificando anzi il suo impegno. Le sue preoccupazioni principali avevano ad oggetto i possibili

danni alla salute causati dalle locomotive diesel che venivano manovrate all'entrata merci senza filtro antiparticolato. A più riprese si era rivolto ai propri superiori, che tuttavia erano rimasti inerti. Dopo vari anni alla fine si era rivolto alla stampa, che aveva pubblicato un rapporto sull'aria inquinata alla Migros, corredandolo di una sua foto e del suo nome. L'intervento della stampa aveva spinto il gigante arancione a reagire: in futuro le locomotive non sarebbero più entrate nel padiglione del magazzino. Era inoltre stata interpellata anche la SUVA, che aveva chiesto di equipaggiare le locomotive con filtri antiparticolato. Hafir Sedolli aveva dunque raggiunto i suoi obiettivi e probabilmente per questo a metà settembre 2009 era stato licenziato. Per l'impresa era inaccettabile che dei dipendenti criticassero pubblicamente il loro datore di lavoro. Sedolli aveva danneggiato l'immagine della Migros.

Esempi di buone discipline ancorate nei contratti collettivi di lavoro

Convenzione dell'industria metalmeccanica ed elettrica

- Qualora un'impresa preveda il licenziamento di un membro di una rappresentanza del personale o del consiglio di fondazione dell'istituto aziendale di previdenza, la direzione è tenuta a dargli comunicazione scritta motivata prima del licenziamento.
- Il membro della rappresentanza del personale o del consiglio di fondazione coinvolto può pretendere entro 5 giorni lavorativi che la direzione e la rappresentanza del personale discutano il licenziamento prospettato. L'incontro deve avvenire entro il termine utile di 3 giorni lavorativi. Su richiesta di una delle parti, è possibile ricorrere in seguito all'ASM e alle associazioni dei dipendenti designate dal dipendente coinvolto per chiarire e mediare. La procedura non deve durare più di un mese.
- In caso di ristrutturazioni soltanto le rappresentanti e i rappresentanti del personale godono di una protezione supplementare, poiché possono essere licenziati al più presto dopo 4 mesi; ad eccezione del caso in cui la dipendente o il dipendente in questione non abbia accettato il previsto licenziamento senza opporsi. Se la direzione intende licenziare un membro della rappresentanza del personale nell'ambito di una ristrutturazione, deve inoltre informare la rappresentanza del personale.

Contratto unico Cilag SA, Sciaffusa

- I membri della rappresentanza del personale non possono essere né ostacolati nell'esercizio della loro funzione né penalizzati a causa di tale funzione.
- Il termine di disdetta per i presidenti in carica della commissione del personale e della rappresentanza del personale è di 6 mesi.
- Protezione speciale contro il licenziamento per i membri della rappresentanza del personale:
 - licenziamento solo con motivo giustificato di disdetta (ai sensi dell'art. 336 cpv. 2 lett. b CO)
 - Procedura:
 - l'impresa comunica per iscritto al membro della rappresentanza del personale l'intenzione di licenziarlo e il motivo di tale licenziamento

- nei 5 giorni successivi il membro della rappresentanza del personale può richiedere alla commissione paritetica di esaminare il licenziamento
 - all'occorrenza la commissione paritetica esamina il licenziamento; qualora non raggiunga un accordo al suo interno, ha facoltà di adire un tribunale arbitrale
- Se la commissione ritiene che il licenziamento sia ingiustificato, quest'ultimo non viene pronunciato.

Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera

Un lavoratore non può essere licenziato soltanto perché è stato eletto all'esercizio di una carica sindacale.

Contratto collettivo di lavoro per il settore della costruzione in legno

I membri eletti delle rappresentanze del personale, i membri della commissione alle trattative contrattuali, i membri della Commissione professionale paritetica, i membri del consiglio di fondazione di un istituto di previdenza aziendale o di un ramo professionale nonché i fiduciari sindacali comunicati a priori e designati a tal fine non possono essere licenziati per atti compiuti in rapporto a tale attività. Per il resto trovano applicazione gli articoli 336 - 336b del Codice delle obbligazioni svizzero.

Contratto aziendale Controls GWS Sarl, Basilea

Particolari disposizioni a tutela dei membri della rappresentanza del personale:

- protezione contro l'impedimento ad esercitare i loro compiti e contro ogni pregiudizio dovuto all'esercizio di ogni mandato
- termine di preavviso di 12 mesi

CCL delle industrie orologiera e microtecnica svizzere

- Protezione dei membri delle commissioni del personale contro ogni pregiudizio derivante dall'esercizio della loro funzione
- Divieto di licenziare un membro della commissione del personale, il delegato sindacale in carica e i suoi aggiunti per motivi attinenti alle relative attività. Un licenziamento di tali persone va discusso in via preliminare tra il segretario padronale, il segretario sindacale e la direzione dell'azienda.

CCL quadro dei trasporti pubblici VD

- I membri eletti di un comitato di sezione e annunciati come tali non possono essere licenziati a causa dell'esercizio della loro normale attività in veste di rappresentanti sindacali.
- Se la direzione sta valutando il licenziamento di un membro eletto di un comitato di sezione e annunciato come tale per ragioni ordinarie, è tenuta a comunicarglielo in via preliminare per iscritto, indicando le ragioni di tale decisione.
- I partner sociali s'impegnano a verificare entro 10 giorni lavorativi che i motivi del licenziamento non siano da ascrivere alla sua attività sindacale.

CCL Petite Enfance GE

Se un/a dipendente è licenziato/a in violazione dei suoi diritti e libertà, i firmatari del presente contratto si adoperano a far annullare tale misura, senza pregiudizio del diritto del/la dipendente, e a procedere legalmente per ottenere un risarcimento del danno causato.

I datori di lavoro non possono derogare a danno dei lavoratori alle disposizioni legali minime in materia di protezione della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori eletta e sull'importo dell'indennità. I sindacati ritengono tuttavia che un contratto collettivo di lavoro possa contemplare una disciplina migliore.

Nell'indagine conoscitiva relativa alla prossima revisione legislativa le associazioni padronali hanno tuttavia respinto una disposizione che avrebbe permesso espressamente di disciplinare la questione del licenziamento nei CCL, benché finora l'autonomia delle parti contraenti fosse stata anche per loro un principio fondamentale.

Resta tuttavia politicamente sensato tematizzare i diritti sindacali in sede di trattative contrattuali. Il padronato sfrutta ogni minima occasione per rinfacciare ai sindacati una violazione del partenariato sociale e della pace del lavoro. Viceversa, il confronto sulla protezione contro il licenziamento delle rappresentanti e dei rappresentanti del personale e delle fiduciarie e dei fiduciari sindacali e quindi sul diritto fondamentale della libertà sindacale offre l'opportunità di esigere dalle/i datori di lavoro e dalle loro associazioni padronali un vero partenariato sociale. Chiediamo al padronato di mettere le carte in tavola.

Tagli all'organico a basso costo al Tages-Anzeiger...



Dopo la sua espansione a Berna (gruppo mediatico Espace) e in Romandia (Edipresse), il gruppo editoriale zurighese Tamedia («Tages-Anzeiger») è riuscito a sbarazzarsi quasi a costo zero di sei membri delle commissioni aziendali, prima che riuscissero a negoziare costosi piani sociali. A Losanna ha messo alla porta Vanda Dieumegard, membro della commissione aziendale della Edipresse di Vaud. A Zurigo hanno invece perso il posto il presidente della commissione del personale del «Tages-Anzeigers» Daniel Suter e un altro collega, mentre a Berna hanno perso il posto il presidente e altri due membri della commissione del personale del «Bund».

Il presidente della commissione del personale **Daniel Suter** era stato licenziato dal suo datore di lavoro Tamedia a fine maggio 2009 per «motivi economici». Il 13 luglio 2010 il tribunale del lavoro di Zurigo aveva dichiarato abusivo tale licenziamento, precisando che una rappresentanza dei lavoratori efficace funziona solo «se i suoi membri possono negoziare su un piede di parità con la direzione aziendale, senza timore di perdere il proprio

posto di lavoro». Secondo il tribunale un simile funzionamento viene tuttavia meno se uno dei rappresentanti del personale è licenziato in prima persona nel bel mezzo di un processo negoziale, proprio com'è avvenuto nel caso Suter. Il tribunale del lavoro aveva quindi condannato la Tamedia a versare un'indennità di tre mensilità e mezzo all'attore. L'impresa aveva presentato un ricorso al tribunale d'appello, che aveva accolto la posizione di quest'ultima sostenendo che pur non potendo escludere un «rischio astratto» di indebolimento della posizione negoziale dei lavoratori, si poteva anche argomentare che il rappresentante dei lavoratori avrebbe negoziato meglio se interessato in prima persona dal piano sociale. Secondo il tribunale in linea di principio un'impresa dovrebbe poter licenziare ogni singolo dipendente «per motivi economici» in qualsiasi momento e quindi anche nel corso di trattative per un piano sociale. Già nel 2007 in un'altra causa il Tribunale federale aveva ribadito la liceità di una disdetta pronunciata per motivi economici, dichiarando che spetta esclusivamente al datore di lavoro stabilire cosa sono tali motivi economici. Nel caso di Suter il Tribunale federale si è spinto anche oltre: il 19 marzo 2012 ha sentenziato che il licenziamento non è stato abusivo, dato che in caso di licenziamenti di massa la disposizione relativa al carattere abusivo di una disdetta non può far «privilegiare» i rappresentanti del personale rispetto agli altri dipendenti.

I Congressi Unia e USS indicano la strada

Ora ogni Congresso sindacale adotta puntualmente proposte e risoluzioni sul tema. Lo hanno fatto anche il Congresso ordinario Unia del 2008, il Congresso USS del 2010 e il Congresso straordinario Unia dello stesso anno. I delegati hanno chiesto con urgenza non solo un rapido miglioramento nei CCL e nuovi interventi parlamentari, ma anche il vaglio di un'iniziativa popolare per una migliore protezione legale contro i licenziamenti abusivi. Considerando il crescente malcontento per la lentezza con cui procedono i miglioramenti, probabilmente la base sindacale chiederà al Congresso ordinario Unia di fine 2012 di esaminare il lancio di un'iniziativa popolare intesa a garantire una maggiore protezione. Il Consiglio federale, il Parlamento e i datori di lavoro non hanno più molto tempo per collaborare attivamente ad una revisione legislativa che tenga finalmente conto delle nostre richieste principali e degli impegni che la Svizzera ha contratto nei confronti dell'OIL.

In ogni caso manterremo alte le pressioni e le rafforzeremo con una seconda campagna sindacale, lanciata già a metà giugno con un'azione di protesta organizzata in occasione dell'ultima Conferenza internazionale dell'OIL a Ginevra e della visita del ministro dell'economia Johann Schneider-Ammann. In tale occasione l'USS aveva annunciato che in risposta alle esitazioni del Consiglio federale e alla strategia di blocco del padronato avrebbe riattivato la denuncia pendente presso l'OIL e momentaneamente sospesa. La denuncia è poi stata (ri)attivata il 19 settembre 2012 per aumentare le pressioni.

Non molleremo la presa, ma per raggiungere il nostro obiettivo abbiamo bisogno di altre colleghe e colleghi che diano prova di coraggio civile nelle aziende e sostengano sul posto le nostre rivendicazioni. La posta in gioco è la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. Ne va della giustizia e di una vera democrazia!

Le rivendicazioni sindacali

- Estesa protezione contro il licenziamento di rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori: i licenziamenti sono nulli a meno che siano stati approvati da tribunali o ispettori del lavoro (ad esempio a causa di una manifesta incapacità lavorativa a seguito di un infortunio), come avviene ad esempio nei Paesi confinanti.
- Nessun licenziamento per le rappresentanti e i rappresentanti dei lavoratori per «motivi economici».
- Indennità finanziaria adeguata qualora le persone interessate non vogliono essere reintegrate.
- Le parti sociali possono convenire nei contratti collettivi di lavoro una migliore protezione contro il licenziamento, più favorevole rispetto alle disposizioni del Codice delle obbligazioni.
- Tutela delle rappresentanti e dei rappresentanti del personale per almeno sei mesi dopo la scadenza del mandato; anche le candidate e i candidati ad un mandato di rappresentanza del personale devono essere tutelati.

Cosa continueremo a fare

- Promozione della solidarietà nelle aziende.
- Laddove possibile sistematica denuncia pubblica dei casi di repressione antisindacale.
- Mantenimento delle pressioni politiche per una soluzione legislativa soddisfacente.
- Nessun rinnovo contrattuale senza tematizzare una migliore protezione per le rappresentanze del personale e le fiduciarie e i fiduciari sindacali.





Licenziati per aver segnalato un caso di dumping salariale



Alcuni operai slovacchi che nell'autunno 2011 effettuavano lavori di demolizione e rimozione dell'amianto nel cantiere «Schanzenpost» della Posta a Berna ricevevano una paga compresa tra cinque e dieci euro all'ora. Alloggiavano direttamente nel cantiere, in un rifugio antiaereo al secondo piano sotto terra. La Posta aveva affidato i lavori ad un'impresa tedesca con sede in Svizzera. Il sindacato Unia era intervenuto e su sua richiesta un dipendente dell'impresa HOWE aveva mostrato il suo conteggio salariale.

Tale documento aveva consentito di provare con esattezza il dumping salariale praticato a danno degli operai slovacchi. Subito dopo l'impresa aveva licenziato il dipendente per aver contribuito a far venire alla luce il dumping salariale.

La stessa sorte è toccata ad un lavoratore edile dell'impresa italiana Condotte-Cossi, l'appaltatore principale nella costruzione di una galleria di sicurezza nel tunnel del Gran San Bernardo. Condotte-Cossi occupava principalmente operai italiani, assunti non direttamente ma quale personale interinale tramite un'agenzia di collocamento di Martigny. Tale strategia, manifestamente illegale, consentiva all'impresa di risparmiare notevolmente sui costi. Un lavoratore edile si è rivolto al sindacato Unia per lamentarsi del dumping salariale. Rivolgersi al sindacato gli è costato il posto.

Il diritto vigente in sintesi

- Il licenziamento per appartenenza ad un'associazione di lavoratori o esercizio di un'attività sindacale è abusivo.
Se tale motivo di licenziamento non è menzionato espressamente contestualmente alla disdetta, risulta praticamente impossibile provare l'esistenza di un licenziamento antisindacale.
- Il licenziamento di rappresentanti dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa è abusivo, a meno che il datore di lavoro avesse un motivo giustificato di disdetta. I tribunali riconoscono i motivi economici come motivo giustificato di disdetta. In tal modo proprio nei periodi di crisi economica viene erosa la tutela legale per le rappresentanti e i rappresentanti dei lavoratori.
- In caso di licenziamento abusivo, va presentata un'opposizione entro la scadenza del termine di disdetta e va promossa un'azione in giustizia entro 180 giorni.
In caso di disdetta abusiva il tribunale condanna il datore di lavoro al versamento di un'indennità di norma da 1 a 6 mensilità salariali.
Il licenziamento mantiene tuttavia la propria validità e la persona licenziata non ha diritto al reintegro in azienda.

Tutela delle/dei rappresentanti del personale all'estero

- **Italia:** in caso di licenziamento di un rappresentante dei lavoratori, il giudice può disporre l'immediato reintegro. Le azioni antisindacali vengono perseguite penalmente.
- **Austria:** le rappresentanti e i rappresentanti sindacali possono essere licenziati solo in presenza di un'autorizzazione del tribunale.
- **Francia:** gli attivisti sindacali possono essere licenziati solo con l'accordo dell'ispettore del lavoro. Le azioni antisindacali vengono perseguite penalmente.
- **Germania:** i licenziamenti richiedono l'approvazione del tribunale.

Segretariato centrale Unia

Weltpoststrasse 20

Casella postale 272

CH-3000 Berna 15

T +41 31 350 21 11

info@unia.ch

www.unia.ch

