



Unione Sindacale di Base

EAV istituisce il premio antisciopero grazie ai "sindacati firmaioli"



Napoli, 05/09/2026

USB Lavoro Privato non ha sottoscritto l'accordo sul premio di risultato firmato il 31 agosto 2026 da EAV con FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTrasporti, UGL e FAISA-CISAL.

Il punto è chiaro e riguarda direttamente l'esercizio del diritto di sciopero.

L'articolo 6 dell'accordo considera come presenza effettiva esclusivamente quella prestata per l'intero turno assegnato, mentre lo sciopero non viene equiparato alla presenza.

La conseguenza è evidente: un lavoratore che svolga regolarmente una parte del turno e successivamente aderisca anche soltanto ad alcune ore di sciopero non subisce soltanto la normale trattenuta sulla retribuzione relativa alle ore non lavorate. **Ai fini del premio, perde infatti l'intera giornata di presenza, comprese le ore effettivamente lavorate.**

Una singola adesione non determina automaticamente la perdita del premio, ma può far scendere il lavoratore al di sotto delle soglie previste dall'accordo, con una riduzione progressiva fino all'azzeramento.

Il messaggio che arriva ai lavoratori è semplice: **vuoi scioperare? Perderai altri soldi.**

Non è necessario vietare formalmente lo sciopero per renderne più difficile l'esercizio. È sufficiente introdurre un costo economico aggiuntivo, capace di scoraggiare la partecipazione e alimentare il timore di perdere una quota della propria retribuzione. **Ed è**

proprio questo il punto che USB Lavoro privato contesta.

Il diritto di sciopero non può essere formalmente riconosciuto e, nello stesso tempo, reso economicamente più oneroso attraverso un meccanismo contrattuale che penalizza il lavoratore oltre la normale trattenuta per le ore di astensione.

Non è una questione marginale. L'articolo 40 della Costituzione riconosce il diritto di sciopero e ne demanda l'esercizio alla legge. Nei servizi pubblici essenziali tale diritto è già sottoposto a un sistema particolarmente articolato di limitazioni e garanzie: preavviso, procedure di raffreddamento e conciliazione, rarefazione, franchigie, fasce di garanzia, prestazioni indispensabili, poteri di ordinanza e sanzioni.

E proprio su questo terreno il Comitato europeo dei diritti sociali del Consiglio d'Europa ha recentemente assunto una posizione tutt'altro che irrilevante.

Nella decisione sulla reclamazione collettiva **USB contro Italia, n. 208/2022**, adottata nel settembre 2025 e pubblicata nel marzo 2026, il Comitato ha riconosciuto che alcune delle restrizioni previste dalla legge n. 146/1990 violano la Carta sociale europea, compromettendo l'effettività dell'azione collettiva. In particolare, il Comitato ha censurato l'applicazione delle regole sui servizi minimi ai settori che non costituiscono servizi essenziali in senso stretto, l'obbligo di indicare preventivamente la durata dello sciopero e le regole sul cosiddetto "distanziamento oggettivo" e sui periodi esclusi.

Il principio che emerge è preciso: le limitazioni al diritto di sciopero devono essere proporzionate e non possono svuotare di efficacia il diritto alla mobilitazione collettiva.

È difficile, allora, non interrogarsi su quale sia la coerenza di un sistema nel quale, accanto alle limitazioni già previste dalla legge, si introduce anche un meccanismo contrattuale che può rendere economicamente più costosa la scelta di scioperare.

Ma il problema dell'accordo EAV non riguarda soltanto il diritto di sciopero.

Riguarda anche la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti; legare il premio alla presenza effettiva spinge, di fatto, i lavoratori a presentarsi al lavoro anche quando **non** si trovano nelle condizioni fisiche adeguate, pur di non correre il rischio di una penalizzazione economica.

Allo stesso tempo, collegare una parte significativa del premio alla puntualità dei treni e all'aumento dei chilometri percorsi dagli autobus, senza prevedere adeguate garanzie a tutela della sicurezza, rischia di trasformare gli obiettivi produttivi in una pressione a garantire il servizio a ogni costo.

Ma la sicurezza non può essere subordinata alla produttività.

Macchinisti, autisti, capitreno, operatori e manutentori non possono essere messi davanti alla scelta tra tutelare la propria sicurezza e quella degli utenti oppure difendere il proprio premio di risultato.

La salute di chi lavora e la sicurezza di chi viaggia vengono prima della puntualità, dei chilometri percorsi e dei risultati economici.

Questo non è un sistema che valorizza il lavoro; È un sistema che mira a premiare la rinuncia alla mobilitazione e la produzione a ogni costo.

USB Lavoro Privato, Coordinamento Nazionale settore TPL