

Rafforzamento della partecipazione

VS-2018-0043

Studi di casi

Rapporto su Cipro

Federazione Democratica Ciprota del Lavoro

Leoforos Vironos 40

1096 Nicosia

Cipro

Nicosia, 22 ottobre 2018

Programma RAFFORZAMENTO DELLA PARTECIPAZIONE (DG Employment-VS/2018/0043). Questo progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.

La presente pubblicazione impegna soltanto l'autore e la Commissione non è in alcun modo responsabile di un eventuale ulteriore uso delle informazioni qui contenute.

Studio del caso 1: Privatizzazione del Settore Raccolta dei rifiuti del Comune di Stròvolos

Il Comune di Stròvolos è il secondo comune per numero di abitanti di Cipro, con 70.000 residenti e un'estensione territoriale di 25 km². Offre impiego a circa 270 persone (impiegati e lavoratori) e il suo bilancio per il biennio 2017-19 ammonta a 17.000.000 € (con una riduzione del 30%). Nonostante la riduzione degli aiuti statali, grazie all'elevato numero di abitanti e a una considerevole zona industriale, grazie ai grandi centri commerciali (per es. Mall) e alle grandi ditte commerciali che qui hanno sede, il Comune presenta soddisfacenti flussi di cassa.

La struttura del Comune è articolata come di seguito:

- Consiglio comunale: Responsabile per le decisioni politiche prese e per le indicazioni politiche.
- Segretario comunale con capiufficio dei settori: Responsabile per l'applicazione delle decisioni politiche, per la garanzia del funzionamento quotidiano del Comune e per i servizi ai cittadini.
- Settori:
 1. Ufficio Amministrazione del personale
 2. Ufficio economico
 3. Ufficio tecnico
 4. Ufficio per l'Igiene e la Sanità pubblica
 5. Ufficio per lo Sviluppo ambientale ecc.

IL Comune di Stròvolos partecipa al Contratto Collettivo di Settore che comprende tutti i centri urbani e periferici della provincia di Nicosia. I membri comprendono un rappresentante di ogni Comune (di solito il sindaco o il segretario comunale) e rappresentanti dei lavoratori, uno per ogni sindacato. C'è anche una commissione, che lavora sotto la direzione del Presidente dell'Unione dei Comuni (servizio nazionale). Questi organismi esaminano più ampie questioni di politica, per es. lavorano per la conclusione di un Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il problema

Il problema che è sorto riguarda la privatizzazione dei servizi dell'amministrazione locale, che ha come conseguenza la totale soppressione della maggior parte dei posti di lavoro.

In un incontro bilaterale fra la Federazione Democratica Cipriota del Lavoro (DEOK) e il sindaco del Comune di Stròvolos abbiamo espresso il nostro disappunto per il fatto che le organizzazioni sindacali non sono state invitate al dialogo. Al contrario, il Consiglio comunale ha preso la decisione unilaterale di procedere alla privatizzazione parziale dei mezzi e del personale per la raccolta dei rifiuti.

Il sindaco ci ha informati della decisione del Consiglio comunale e ha formulato le sue intenzioni concernenti la parziale privatizzazione della raccolta dei rifiuti e la privatizzazione di altri servizi comunali. Ha evidenziato le seguenti motivazioni:

- Alto costo dei servizi comunali rispetto all'acquisto di servizi da privati.
- I lavoratori del comune non sono produttivi/efficienti.
- Il comune riceve numerose denunce e reclami da parte dei cittadini.

Se il sindaco avesse evitato di incontrarci e di informarci, ci saremmo accordati con gli altri sindacati per fare maggiore pressione e organizzare un incontro con il sindaco. Inoltre, avremmo cercato di organizzare un incontro per avviare il dialogo inviando una lettera e procedendo con comunicazioni ai mezzi di informazione di massa. Nel caso in cui la risposta del sindaco fosse stata negativa, avremmo adottato delle misure assieme ad altre organizzazioni dei lavoratori, le quali probabilmente avremmo rafforzato in base agli sviluppi.

In seguito, hanno avuto luogo un incontro comune e consultazione fra le organizzazioni sindacali, al fine di definire scopi e traguardi comuni. E' stata organizzato un incontro fra i leader dei sindacati nel settore dei dipendenti comunali e il sindaco. Gli abbiamo fatto presenti le nostre posizioni comuni. L'obiettivo di contenere le spese nel settore si sarebbe potuto raggiungere attraverso il raggruppamento dei servizi comunali.

Abbiamo proposto, inoltre, di costituire una commissione mista, formata dai rappresentanti dei tre sindacati e dal Comune, la quale avrebbe esaminato il *modus operandi* del servizio per la raccolta dei rifiuti e tutte le questioni relative, allo scopo di suggerire nuovi metodi per migliorare l'efficienza del servizio. La commissione mista ha effettuato due sedute e ha preso le seguenti decisioni:

- Abbandono la prassi dell'organizzazione del lavoro in base alla logica della prestazione "continua, veloce, ininterrotta".
- Introduzione dell'orario di lavoro che comprenda sei ore di turno di notte, come previsto dalla legislazione nazionale e da quella europea.
- Soppressione del dodicesimo carico, costituito dalla raccolta di erbe infestanti e rami.
- Creazione di una commissione mista per esaminare i problemi del servizio, come i congedi per malatti, le procedure e i metodi di lavoro, così come le questioni riguardanti la salute e la sicurezza.
- Introduzione del nuovo orario di lavoro durante il periodo di prova di un mese. In seguito avrà luogo una seconda riunione per la valutazione del risultato, l'individuazione di problemi e la ricerca di soluzioni.
- Nella riunione successiva avranno inizio le discussioni per la soluzione dei rimanenti problemi del servizio, allo scopo di renderlo più efficiente.

Trascorso un mese, il datore di lavoro ha presentato diversi pretesti per evitare un confronto basato sul dialogo. Nel frattempo, eravamo stati informati, tanto dagli impiegati quanto dai lavoratori nel settore della raccolta dei rifiuti, del fatto che il Comune portava avanti il progetto della privatizzazione del servizio. In particolare, aveva preparato e redatto il bando, aveva ottenuto le approvazioni richieste dal Ministero dell'Interno e dal Ministero dell'Economia ed era pronto per indire bando pubblico per la presentazione delle offerte.

Contemporaneamente, è stata convocata l'Assemblea generale dei lavoratori ai fini dell'informazione e consultazione. I lavoratori sono stati informati sui progressi delle relazioni e sugli obiettivi della contrattazione, sulle modifiche apportate ai metodi di lavoro e sull'orario di lavoro. Sono stati informati inoltre del fatto che di lì a un mese avrebbe avuto luogo un nuovo incontro con il datore di lavoro per la valutazione dei nuovi orari di lavoro e dei nuovi metodi di lavoro, oltre che per l'adozione di misure finalizzate a ulteriori miglioramenti.

Trascorso un mese e considerato il fatto che, come già evidenziato, il datore di lavoro evitava il dialogo per la valutazione delle modifiche su cui si era precedentemente raggiunto un accordo, i sindacati dei lavoratori hanno convocato una nuova Assemblea generale e hanno chiesto l'approvazione della loro proposta ad organizzare mobilitazioni, compreso uno sciopero di avvertimento di 24 ore. Hanno chiesto inoltre all'Assemblea generale di autorizzare i sindacati a decidere sulla durata e il calendario dello sciopero. L'Assemblea generale ha votato a favore delle proposte comuni dei tre sindacati, con 27 voti a favore e 3 astensioni su un totale di 33 lavoratori.

Circa dieci giorni dopo l'Assemblea generale, i sindacalisti hanno deciso di attuare lo sciopero nelle prime ore della mattina del lunedì. A tal fine, si sono recati presso i depositi per i rifiuti del Comune di Stròvolos alle ore 02:30 e hanno chiesto agli autisti di fermare gli autocompattatori e di unirsi agli altri lavoratori per manifestare davanti all'ufficio del capo del Settore per annunciare lo sciopero di avvertimento di 24 ore organizzato per il 21 maggio 2018. Durante lo sciopero, l'Assemblea generale ha deciso di invitare il datore di lavoro al dialogo. Nel caso di mancata risposta, i lavoratori avrebbero proceduto all'annuncio di ulteriori mobilitazioni.

Il sindaco ha fatto dichiarazioni ai *media* e ha cercato di convincere i cittadini che la decisione del Comune di procedere alla parziale privatizzazione dei servizi fosse una scelta necessaria e finalizzata al bene comune. I sindacalisti sono intervenuti per difendere le posizioni dei lavoratori, e cioè che i servizi devono continuare ad essere una competenza del settore pubblico e che i posti di lavoro devono essere mantenuti. I sindacati del lavoro hanno emesso relativo comunicato stampa, distribuito sia in forma cartacea che in forma elettronica. Alla fine, è sembrato che i lavoratori avessero vinto la prima battaglia.

E' stato organizzato un incontro fra i rappresentanti dei lavoratori, il sindaco e il segretario comunale per proseguire il dialogo. I sindacalisti hanno chiesto che si discutesse il contenuto di un documento che avevano indirizzato al Comune. Durante la seduta, il documento è stato sottoposto all'attenzione dei presenti e protocollato. Il documento è stato discusso e modificato. Si è deciso di apportare le aggiunte necessarie al documento e di stabilire la data per una nuova riunione.

Il documento prevede quanto segue:

- Inizio di un dialogo continuo per la discussione dei problemi del personale per la raccolta dei rifiuti.
- Discussione relativa alla creazione di posti nell'organico per i lavoratori in tutti i servizi del Comune, il cui numero potrà essere modificato solo in seguito a consultazione.
- Risposta positiva dei sindacati all'acquisto parziale di servizi da terzi per soddisfare i bisogni che non vengono soddisfatti con i posti nell'organico.
- Contemporaneamente, il Comune includerà nel contratto, che firmerà con l'ente privato, l'obbligo dell'ente stesso ad applicare per tutti i lavoratori le condizioni fondamentali di occupazione, come previste dal Contratto Collettivo di Lavoro del Comune.
- Dopo la conclusione dell'accordo, i lavoratori sospenderanno le loro mobilitazioni.
- Il Comune non procederà all'acquisto previsto di servizi prima della conclusione del dialogo.
- L'accordo diventerà un'appendice del Contratto Collettivo di Lavoro, che avrà validità soltanto in quel determinato Comune.

Si è svolto un secondo incontro, durante il quale sono sorte delle divergenze in merito al documento. In particolare: 1) se i posti nell'organico saranno concordati in base all'occupazione nel 2012, prima cioè dell'inizio della crisi, o in base all'occupazione nel 2018, durante il periodo di crisi; 2) quali sono le condizioni fondamentali del Contratto Collettivo di Lavoro che i sindacalisti pretendevano di aggiungere agli obblighi dell'ente privato? E' possibile includere condizioni di tale natura fra le specifiche del bando, considerato che ciò può corrispondere a un intervento nelle relazioni datore di lavoro-impiegato "che non è previsto nelle notifiche del settore pubblico"? Il sindaco ha insistito inoltre a pretendere che il Comune debba continuare ad avere il diritto di procedere alla notifica per la presentazione delle offerte, in quanto "ha previsto" che il dialogo sarebbe durato a lungo.

All'incontro successivo hanno partecipato i segretari delle organizzazioni di settore degli impiegati comunali di ogni sindacato. La discussione è stata tutto sommato breve e ha messo a fuoco quasi gli stessi punti. Oggettivamente si è creato un vicolo cieco, durante la discussione, che non è stata annunciata ufficialmente, in quanto l'incontro si è tenuto venerdì 30/06/2018. I



sindacalisti mantengono una linea aperta alla comunicazione con i lavoratori per decidere di comune accordo sulle prossime mosse.

Studio del caso 2: Organizzazione dei lavoratori nell'impresa per la Sicurezza in Aeroporto ICTS

La ICTS è un'impresa che offre servizi per la sicurezza agli Aeroporti di Larnaka e Pafos. E' responsabile per il controllo dei passeggeri e dei bagagli al momento del loro ingresso in aeroporto. Quando iniziò le sue attività, all'inizio del 2017, offriva occupazione a 400-450 persone circa. Oggi ha all'attivo 350 lavoratori. Offre inoltre servizi ad aeroporti di altri paesi, come la Grecia e la Repubblica di Macedonia (FYROM). Ha un contratto con Hermes Airports per i prossimi otto (5 + 3) anni e per i servizi offerti viene compensata in base al numero di passeggeri. La sede della società si trova in Olanda.

Il problema

Il problema consiste nell'assenza di un Contratto Collettivo di Lavoro. I lavoratori sono remunerati con lo stipendio base e non godono di diritti fondamentali come le festività, straordinari, permessi per malattia, assistenza sanitaria. Inoltre, abbiamo avuto delle denunce relative al comportamento di dirigenti nei confronti dei lavoratori.

Il servizio offerto dall'impresa è oltremodo importante, in quanto da questo servizio dipende la sicurezza nel nostro paese. Attraverso il controllo dei bagagli, effettuato con macchinari a raggi x, si prevencono attacchi terroristici o sabotaggi sul suolo della Repubblica Cipriota. Questo servizio in passato era affidato alla polizia.

In seguito alle consultazioni fra le tre organizzazioni sindacali, abbiamo organizzato degli incontri con il datore di lavoro e gli abbiamo chiesto di informarci relativamente alle sue intenzioni riguardo alla stesura di un contratto collettivo di lavoro. Abbiamo avuto pochi incontri con lui. Inoltre, abbiamo cercato di parlare con i lavoratori prima dell'inizio o dopo la fine del loro turno per convincerli a iscriversi come membri a uno qualsiasi dei tre sindacati, a loro scelta, per evitare che l'impresa potesse sostenere che i lavoratori non vogliono organizzarsi.

L'impresa non ha mostrato alcuna disponibilità a concedere determinati diritti, probabilmente perché non conosce il modo con cui si redigono i Contratti Collettivi di Lavoro a Cipro, visto che negli altri paesi dove è attiva redige contratti personali e rispetta le leggi. Il 21/11/18, abbiamo dichiarato

al Ministero che abbiamo una divergenza nel lavoro e il Ministero ha convocato le due parti per una negoziazione. L'impresa era accompagnata da un rappresentante della Federazione dei Datori di lavoro e degli Industriali, il quale svolgeva un ruolo di consulente.

L'impresa non si è rifiutata di informarci. Se fosse successo qualcosa del genere, avremmo cercato di rivolgerci alla Hermes Airports, che è il suo datore di lavoro, o a funzionari del governo, in quanto il servizio che offre l'impresa in passato rientrava fra le competenze della Polizia e riguarda la sicurezza nel nostro Paese.

I tre sindacati, dopo essersi consultati fra di loro, hanno deciso in merito alle richieste. Ci siamo basati sull'esperienza che abbiamo acquisito in seguito alla collaborazione con altre imprese ed enti, con i quali discutiamo, ci consultiamo e firmiamo contratti collettivi. Le richieste comuni che rivendichiamo sono le seguenti:

- tredicesima mensilità
- festivi
- straordinari
- congedi per malattia
- copertura assicurativa
- tabelle degli stipendi
- aumento degli stipendi

abbiamo alcune difficoltà a comunicare con i lavoratori, in quanto non possiamo distrarli durante il turno di lavoro. Chiediamo sia alla ICTS sia alla Hermes che ci venga concesso uno spazio, che i lavoratori potrebbero utilizzare durante le pause-lavoro, dove ci sia permesso di avere degli incontri con loro. Ciò non è stato ancora possibile. Comuniciamo con loro telefonicamente o all'esterno dell'aeroporto, prima dell'inizio o dopo la fine del loro turno di lavoro. Se l'impresa avesse fatto presenti motivi di riservatezza, avremmo accettato questa condizione.

Per un sostegno esterno abbiamo fatto ricorso alla Hermes Airports e, quando lo ritenevamo necessario, abbiamo contattato anche membri del Parlamento e del Governo.

Abbiamo ritenuto che fosse giusto contattare la Hermes Airports, la quale è responsabile per tutto ciò che succede negli aeroporti. La Hermes Airports è stata informata anche dal Ministero in merito ai progressi della negoziazione. Il suo ruolo è stato utile in quanto può intervenire anche in relazione alla gestione della ICTS. Siamo riusciti ad avviare le contrattazioni e a formulare alcune richieste. Grazie all'aiuto del Ministero e della Hermes, non abbiamo ritenuto necessario coinvolgere altri servizi governativi.

Le risposte alle posizioni da noi formulate erano motivate, ma non soddisfacenti per i lavoratori. Abbiamo insistito e mentre le consultazioni sono andate avanti al Ministero, siamo riusciti ad ottenere alcune cose, sulle quali la società, all'inizio del processo, non era neanche disposta a discutere.

La consultazione è stata efficace. L'accordo iniziale è buono, siamo però ancora all'inizio e abbiamo molto da guadagnare. Stiamo lavorando per migliorare l'accordo e aumentare i diritti dei lavoratori. Le nostre posizioni rimangono uguali per quanto riguarda il miglioramento della retribuzione dei lavoratori, lo sviluppo di carriera, oltre che per quanto riguarda il riconoscimento e la giusta valutazione del loro lavoro da parte dell'impresa.

Uno sciopero di poche ore potrebbe aiutare l'impresa in questione a comprendere la necessità di offrire ai lavoratori migliori retribuzioni e a mostrare rispetto, inoltre potrebbe prendere consapevolezza della forza che hanno i lavoratori organizzati.

Studio del caso 3: Violazione del contratto collettivo di lavoro nel cementificio “Vasilikou”

Il cementificio “Vasilikou” produce cemento (monopolio) e fa parte del settore produttivo. Relativamente alle dimensioni di Cipro, è considerata una grande impresa, in quanto offre occupazione a 240 persone. La sua struttura organizzativa è costituita da: a) Consiglio di Amministrazione; b) Direttore generale; c) Team amministrativo; d) Capo reparto; e) Personale scientifico; f) Personale tecnico g) Operai.

Sappiamo che la situazione economica della società è molto buona. Fino al marzo del 2017, le informazioni su produzione, vendite sul mercato interno e esportazione di cemento (soprattutto in Israele) erano disponibili al pubblico attraverso l'Ufficio di Statistica. Da allora, la società non concede più all'Ufficio di Statistica dati riguardanti la produzione, le vendite e le esportazioni di cemento e, di conseguenza, non possiamo trarre conclusioni precise. Quello che rimane certo è che la produzione di cemento aumenta.

Quando sorgono problemi per i lavoratori, i tre sindacati degli edili agiscono congiuntamente nell'interesse di tutti. Nelle imprese sopra citate, il 62% dei lavoratori è iscritto a un'organizzazione sindacale, mentre il rimanente 38% non lo è (il 13% occupa un posto da dirigente e il rimanente 25% è costituito da personale scientifico).

Dopo lunghe trattative, in data 18/11/2016, le organizzazioni sindacali hanno firmato il più recente contratto collettivo con la società. Potremmo dire che le relazioni fra sindacati e società sono buone. Il responsabile del personale effettua incontri mensili con impiegati locali e sindacalisti di professione per affrontare problemi quotidiani. Si organizzano anche degli incontri ad alto livello fra l'amministrazione generale della società e i leader dei sindacati, su questioni di politica e di interpretazione del contratto collettivo. Inoltre, ogni due o tre mesi, si fanno degli incontri a livello ancora più alto. I tre segretari generali delle organizzazioni sindacali degli edili incontrano il presidente del consiglio di amministrazione della società, per risolvere questioni e problemi per i quali non si è trovata una soluzione con le altre riunioni.

Per quanto riguarda le nostre precedenti mobilitazioni, potremmo dire che abbiamo all'attivo un numero considerevole di scioperi a singhiozzo, di scioperi di 24 o 48 ore, lo sciopero ad oltranza iniziato il 1/3/2012 e protrattosi per 20 giorni. In quel periodo, noi, come organizzazioni sindacali pagavamo ai lavoratori un'indennità di sciopero. Lo sciopero ha avuto come conseguenza la mancanza di cemento sul mercato e le aziende di calcestruzzo preconfezionato sono state costrette a interrompere le loro attività. Molte aziende e cantieri, inoltre, hanno sospeso i lavori a causa della mancanza di cemento.

Il problema

Il problema consisteva nella violazione, da parte della società, di determinati articoli del contratto collettivo di lavoro e della legge sulla parità di trattamento in ambito lavorativo. Nonostante le lunghe consultazioni fra le due parti, non si è pervenuti ad un risultato positivo. Come conseguenza, secondo il Diritto delle relazioni industriali, le organizzazioni sindacali degli edili hanno presentato richiesta all'Ufficio per l'intermediazione del Ministero del Lavoro e hanno chiesto il suo intervento.

L'Ufficio per l'intermediazione ha invitato le due parti a una consultazione, presieduta dal direttore dell'Ufficio. Si sono avuti diversi incontri fra le parti, ma non si è raggiunto un accordo. Durante le consultazioni, la società ha trasferito due impiegati, dal settore vendite al settore manutenzione meccanica, senza consultare e senza informare le organizzazioni sindacali e gli impiegati interessati. I membri locali hanno informato la dirigenza delle organizzazioni sindacali sulla questione durante una riunione organizzata lo stesso giorno e, come hanno detto, i lavoratori hanno ritenuto che la decisione della società fosse stata un'azione di ritorsione.

531/5000

Abbiamo chiesto un incontro con il responsabile per le risorse umane della società e con il direttore generale per avere un'informazione più accurata. Durante l'incontro abbiamo posto le seguenti domande:

- Perché avete effettuato questi trasferimenti?
- I trasferimenti dei due colleghi sono da intendere come un'azione di ritorsione?
- Perché non avete informato i sindacati e i due colleghi interessati?
- Perché avete deciso di trasferire due colleghi, considerato che eravamo in trattative per un così lungo periodo?
- Questa azione corrisponde forse a un tentativo di fare pressioni?
- Molte altre domande

Se l'amministrazione si fosse rifiutata di informarci, avremmo chiesto un incontro con il Presidente del Consiglio di amministrazione e con gli azionisti della società, avremmo mandato dei comunicati in diverse direzioni, con copia depositata all'Ufficio delle relazioni industriali, avremmo coinvolto i media e avremmo preso in considerazione altri mezzi per fare pressione.

Abbiamo invitato a una riunione le commissioni locali dei lavoratori. In seguito a discussione dettagliata e lunga riflessione, abbiamo convocato l'Assemblea generale di tutti i lavoratori per prendere delle decisioni. All'Assemblea, i lavoratori sono stati informati dai leader dei sindacati sulle domande poste e le risposte che avevamo ricevuto. Ha fatto seguito una discussione, dopo la quale i leader dei sindacati degli edili hanno proposto uno sciopero ad oltranza, a partire dal giorno 27/10/2017. L'Assemblea generale ha approvato all'unanimità la proposta con votazione segreta e lo sciopero è iniziato il 27/10/2017.

I lavoratori sono stati informati tramite contatti personali, soprattutto i membri della commissione locale, per telefono, tramite visite al luogo di lavoro o tramite incontri negli uffici del sindacato. In questo caso non è stata sollevata la questione della riservatezza, in quanto la società non aveva condiviso con noi alcuna informazione riservata. Tuttavia, se la società faceva appello alla questione della riservatezza, tale richiesta non sarebbe stata accolta da parte nostra, in quanto non riguardava un segreto commerciale o altri interessi legittimi della società.

La nostra organizzazione sindacale di settore degli edili ha chiesto aiuto alla dirigenza della DEOK (Federazione Democratica Cipriota del Lavoro) per fare maggiore pressione in tutte le direzioni che avrebbe ritenuto opportune (ministri, deputati, altri interessati, servizi statali, Ufficio Relazioni di Lavoro e Ufficio di intermediazione, Amministrazione e Consiglio di amministrazione della società).

Il Consiglio di amministrazione del sindacato degli edili, la dirigenza della DEOK e la comunità dei cittadini sono stati informati e abbiamo chiesto di comprendere le nostre posizioni e di aiutarci a fare pressione sulla società.

Abbiamo ricevuto delle risposte alle nostre richieste, che ovviamente non erano tutte positive e soddisfacenti. I nostri tentativi di garantire a tutti diritti e parità di trattamento, di proteggere i lavoratori continuano.

Dopo esserci scontrati con le posizioni negative dell'amministrazione, abbiamo continuato le nostre consultazioni, a esercitare pressione e, in alcuni casi, la mobilitazione – con scioperi e altre misure.

La consultazione che ha avuto luogo presso l'Ufficio per l'intermediazione del Ministero del Lavoro, riguardo alla questione del trasferimento dei due colleghi, tenutasi il 30-10-2017 e presieduta dal direttore dell'Ufficio, ha avuto esito positivo. La società ha revocato la decisione di trasferire i due colleghi per un periodo di tre mesi, per permettergli di prepararsi alle mansioni più impegnative alle quali saranno indirizzati, come sostenuto dall'amministrazione.

Lo sciopero si è concluso dopo una nuova Assemblea generale dei lavoratori, durante la quale i lavoratori sono stati adeguatamente informati sui risultati della consultazione. Anche in questo caso, tuttavia, la decisione di sospendere lo sciopero è stata presa in seguito a votazione segreta ed è stata unanime.