



## Un nuovo ciclo di lotte

In Svizzera gli scioperi destano sempre stupore. Rimettono repentinamente in dubbio l'illimitato potere decisionale dei padroni. Saldano i rapporti tra i dipendenti. Galvanizzano l'opinione pubblica e chiamano in causa le autorità politiche.

In realtà gli scioperi non dovrebbero esistere in Svizzera. L'immaginario dell'ideologia dominante ammette solo la pace del lavoro permanente. Agli occhi degli imprenditori i conflitti collettivi di lavoro non hanno alcuna legittimità. Le argomentazioni utilizzate per delegittimare gli scioperi si ripetono da decenni:

- gli scioperi non sarebbero leciti e violerebbero l'obbligo del lavoro convenuto nei contratti. Quest'affermazione è sopravvissuta anche all'introduzione del diritto allo sciopero nella Costituzione federale;
- in Svizzera i conflitti verrebbero risolti nell'ambito del partenariato sociale;
- gli scioperi non sarebbero «svizzeri» e la responsabilità delle agitazioni sindacali sarebbe da addossare a persone straniere. L'argomentazione xenofoba, in passato così in voga, torna ad essere attuale;
- secondo un'altra tesi del complotto, dietro a ogni sciopero ci sarebbe Unia;
- gli scioperi sarebbero un relitto del passato, uno strumento di altre epoche, sostengono infine l'ex direttore dell'Unione svizzera degli imprenditori Peter Hasler & co. Secondo quest'argomentazione, mai tramontata, i lavoratori moderni si difenderebbero meglio a livello individuale.

A dispetto di queste affermazioni, in Svizzera continua a succedere che i lavoratori e le lavoratrici incrocino le braccia. Non solo, il nuovo millennio ha portato un'intensificazione degli scioperi.

## La rinascita degli scioperi

I conflitti di lavoro non sono una novità in Svizzera. Fino alla prima metà del secolo scorso la propensione allo sciopero dei lavoratori di questo Paese è stata in linea con la media europea. Verso la fine della Seconda guerra mondiale, decine di migliaia di lavoratori scioperavano per un aumento salariale e per la stipula di contratti collettivi di lavoro (cfr. tabella con le fasi degli scioperi). Solo a partire dal 1955 gli scioperi hanno iniziato a sparire dando vita all'eccezione svizzera della pace del lavoro. Da allora, se nei Paesi vicini le trattative salariali o i rinnovi contrattuali erano spesso accompagnati da grandi scioperi, in Svizzera i lavoratori e i sindacati erano soddisfatti delle conquiste ottenute al tavolo negoziale. La pace del lavoro è stata interrotta negli anni Settanta con la crisi e i primi licenziamenti di massa pronunciati dopo lungo tempo, soprattutto nell'industria. Varie maestranze hanno reagito adottando misure di lotta (Deshusses 2014), spesso senza il sostegno dei sindacati. Nella maggior parte dei casi i conflitti non sono tuttavia riusciti a scongiurare i licenziamenti. Nei floridi anni Ottanta i conflitti sono tornati a diminuire e l'alta congiuntura ha nuovamente consentito di ottenere progressi al tavolo negoziale (Rieger 2017). Questo progresso si è interrotto negli anni Novanta, quando i padroni hanno iniziato a rivendicare un peggioramento delle condizioni di lavoro.

### Fasi degli scioperi in Svizzera dal 1944 al 2016

	Partecipanti annui	Partecipanti ogni 1000 lavoratori	Numero annuo di scioperi
Ondata di sciopero 1944–1948	6300	4	33
Transizione 1949–1954	1400	0,9	8
Pace del lavoro 1955–1970	260	0,1	3
Lotte difensive 1971–1980	1250	0,5	8
Pace del lavoro 1981–1990	210	0,07	2
Nuove lotte 1994–2016	6300	1,8	6

Fonte: Segreteria di Stato dell'economia SECO, UST e calcoli propri

L'ultimo decennio del XX secolo è iniziato con un evento spettacolare: lo sciopero delle donne del giugno 1991. Centinaia di migliaia di donne

hanno aderito alla protesta e decine di migliaia di donne hanno incrociato le braccia rivendicando la fine della discriminazione (Schöpf 1992). L'ultimo sciopero di massa intersettoriale indetto in Svizzera risaliva al 1918. Trattandosi di uno «sciopero politico», non è stato registrato nella statistica ufficiale degli scioperi, benché abbia senz'altro avuto ad oggetto le condizioni lavorative e salariali.

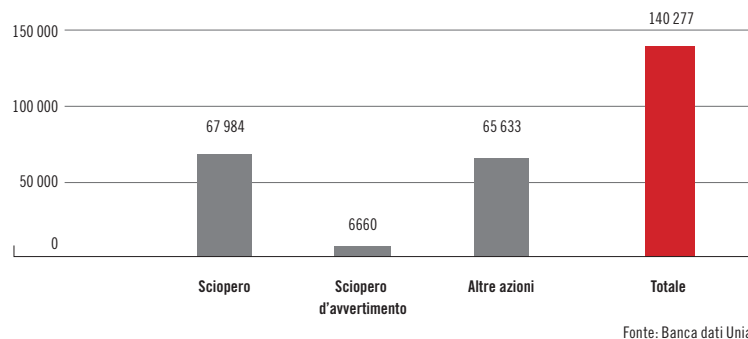
A partire dal 1992 la crisi ha posto fine all'alta congiuntura, cancellando centinaia di migliaia di posti di lavoro. Singole maestranze si sono battute contro i licenziamenti e per la difesa dei posti di lavoro o delle conquiste professionali, ma per lo più senza successo, come è avvenuto ad esempio nella filanda di Kollbrunn (1994), alla Monteforno a Bodio (1994) o alla Calida a La Chaux-de-Fonds (1995). Anche l'industria grafica ha conosciuto lotte difensive simili. Parallelamente i dipendenti del servizio pubblico hanno organizzato un numero crescente di misure di lotta per protestare contro la politica di austerità. Queste lotte hanno contribuito a far ancorare il diritto allo sciopero nella Costituzione federale del 2000.

La crisi è stata superata solo nel 1998. Da allora i sindacati sono tornati a chiedere miglioramenti. Nel 1998 l'USS ha lanciato la campagna «No ai salari sotto i 3000 franchi». E nell'edilizia i sindacati hanno ripreso la rivendicazione del pensionamento anticipato. In tale contesto, alcuni conflitti di lavoro hanno segnato una svolta a partire dall'anno 2000. Tra questi vanno menzionati lo sciopero contro i tagli salariali indetto alla lavanderia centrale di Basilea (2000), lo sciopero contro l'esternalizzazione dei posti di lavoro alla Zyllis (2001) e il grande sciopero settoriale nell'edilizia principale per il pensionamento a 60 anni (2002). Questi movimenti hanno consolidato la rinascita dei conflitti di lavoro in Svizzera e hanno inaugurato un nuovo ciclo di scioperi. Diversamente da quanto avvenuto negli anni Settanta, in tutti questi scioperi i sindacati hanno svolto un ruolo di sostegno attivo.

Dall'anno 2000, secondo la statistica ufficiale degli scioperi pubblicata dall'Ufficio federale di statistica (UST), ogni anno vengono organizzati da 3 a 10 scioperi con una partecipazione media di oltre 6000 partecipanti. Non è molto paragonato alla media europea. Tuttavia, diversamente da altri Paesi, il numero degli scioperi e dei partecipanti non è in calo. L'adesione raggiunge livelli alti soprattutto nei movimenti settoriali dell'edilizia. Secondo la statistica ufficiale dell'UST gli scioperi interessano tuttavia l'intera economia: un quarto viene organizzato nell'industria, un quarto nell'edilizia e un quarto rispettivamente nei servizi pubblici e in quelli privati (UST 2017).

La statistica ufficiale degli scioperi sottovaluta tuttavia la realtà e il numero dei conflitti di lavoro. Sono considerati scioperi solo le astensioni dal lavoro che hanno una durata minima di un giorno intero. Un quadro più articolato emerge dalla banca dati dei conflitti di lavoro che Unia gestisce dal 2000 per i suoi rami professionali. Quest'ultima registra come scioperi le astensioni dal lavoro che hanno avuto una durata di almeno mezza giornata; le azioni di durata inferiore sono classificate come scioperi di avvertimento. Con questi limiti la banca dati di Unia registra un numero di conflitti che supera del 50% quello della statistica ufficiale. In essa figurano anche altre azioni organizzate dalle maestranze quali assemblee di protesta, manifestazioni dopo l'orario di lavoro, raccolte firme sul posto di lavoro ecc. Solo nei rami gestiti da Unia le statistiche riportano 5–20 scioperi e scioperi di avvertimento l'anno con circa 5000 partecipanti. L'analisi che segue è basata su tale fonte.

### Conflitti di lavoro 2000–2016: Partecipanti



### Diversità degli scioperanti

Chi sono i lavoratori che incrociano le braccia? Sono «relitti degli scorsi secoli industriali», come predica qualcuno? La loro composizione riflette la diversità degli odierni salariati e delle odierne salariate in Svizzera. Scioperano i dipendenti di aziende industriali, ma anche gli impiegati: negli scioperi di Reconvilier (2004/06) e nello sciopero del personale Novartis a Nyon (2011) gli operai e gli impiegati hanno svolto un ruolo paragonabile. La stessa considerazione vale anche per la recente astensione dal lavoro di 6 giorni nel gruppo statunitense Thermo Fisher (2017) nel

Cantone Vaud. Alla Merck Serono a Ginevra (2012) i protagonisti dello sciopero erano tutti impiegati, tra cui ricercatori altamente qualificati.

Il quadro degli scioperi che emerge nell'edilizia è più tradizionale. Ma neanche qui sono solo i migranti non qualificati a svolgere un ruolo decisivo per il movimento. Nel 2002, nel successo storico della conquista del pensionamento a 60 anni nell'edilizia, un ruolo di primo piano è stato svolto dai capi muratori, ovvero da quadri medi con una buona esperienza professionale.

Un elemento essenziale del nuovo ciclo di scioperi è il ruolo attivo svolto dal personale occupato nel settore dei servizi. La crescente resistenza interessa ad esempio i dipendenti del servizio pubblico che, dopo aver perso lo statuto di funzionari pubblici, ricorrono con maggiore frequenza a misure di lotta al fianco del sindacato SSP/VPOD. La novità riguarda invece la presenza tra gli scioperanti degli occupati dei servizi privati. Se fino agli anni Novanta in questo settore i conflitti di lavoro erano quasi sconosciuti, oggi questa categoria svolge un ruolo di primo piano nella rinascita degli scioperi (Alleva/Pfister/Rieger 2012): nel commercio (Usego/Denner, Spar ecc.), nei centri logistici (Charles Veillon e Valrhône nel Cantone Vaud, CRAI in Ticino), nel ramo dei trasporti (vari conflitti in aeroporti; Navigazione Lago Maggiore 2017), nell'industria alberghiera (Hotel Capitole a Ginevra; Cindy's Diner a Basilea), nel settore culturale (Schauspielhaus di Zurigo) o nel ramo delle cure private (Fondazione Nathalie; Primula). La sorpresa più recente arriva dall'astensione dal lavoro indetta alla fine del 2016 dal personale delle assicurazioni Generali a Nyon, il primo sciopero nella storia del ramo assicurativo svizzero. Questa diffusione della propensione allo sciopero nel settore dei servizi corrisponde anche a una femminilizzazione delle lotte. La percentuale delle donne che incrocia le braccia e svolge un ruolo di primo piano è in aumento.

Per ciò che concerne la nazionalità degli scioperanti, essa riflette la normale composizione aziendale. Gli scioperi non possono essere definiti «svizzeri» o «non svizzeri». Le teorie del complotto che vorrebbero che «gli stranieri importano culture dello sciopero estranee alla Svizzera» sono sempre state molto in voga in Svizzera, anche durante gli scioperi degli anni Settanta (Koller 2012). Recentemente un Consigliere di Stato della Lega dei Ticinesi le ha riproposte nel quadro dello sciopero sul Lago Maggiore. Affermazioni simili non sono fondate su alcuna base empirica.

Per quale ragione i lavoratori ricorrono improvvisamente allo strumento della lotta? Più di un terzo degli scioperi indetti in Svizzera ha na-



tura difensiva. Di solito si tratta di lotte ingaggiate per opporsi a pretese inaccettabili dei datori di lavoro e dei vertici aziendali. Quasi la metà degli eventi registrati è diretta contro i licenziamenti collettivi e tenta di scongiurarli o almeno di attenuarli. La seconda ragione più frequente sono i peggioramenti nelle condizioni lavorative o salariali, p.es. nel quadro di disdette di CCL o di disdette per modifiche contrattuali all'interno di aziende. Di solito si arriva allo sciopero quando i vertici aziendali non sono disponibili a negoziare e i diretti interessati non si sentono presi in seria considerazione. A volte sono occorsi vari giorni di sciopero solo per spingere i vertici aziendali a sedersi al tavolo negoziale con Unia (p.es. Pavatex, Generali, Thermo Fisher). Gli scioperi indetti per ottenere miglioramenti quali gli aumenti salariali, un aumento del personale o il prepensionamento sono più rari e di solito presuppongono una forte tradizione sindacale.

### Forte impatto sociale

Di solito gli scioperi colgono alla sprovvista il contesto sociale. Gli antecedenti che portano alla tempesta sono spesso ignorati al di fuori dell'azienda. Ma una volta indetti, gli scioperi tendono ad attirarsi presto le simpatie dell'opinione pubblica. Nei conflitti di lavoro i problemi che fino a un determinato momento hanno natura individuale, acquistano improvvisamente una dimensione collettiva. Si discutono temi che infiammano gli animi non solo nell'azienda teatro del conflitto. Il conflitto di lavoro simboleggia la resistenza che altri non hanno osato.

Il sostegno dell'opinione pubblica è alimentato anche dal fatto che spesso gli scioperanti non si rivolgono esclusivamente al datore di lavoro, ma anche alla società e spesso lo fanno ricorrendo a simboli forti e utilizzando in modo creativo le possibilità offerte dai nuovi mezzi di comunicazione. Nel recente sciopero sul Lago Maggiore, i dipendenti interessati hanno ad esempio issato la bandiera dei pirati per sottolineare la loro autonomia durante il conflitto.

Le forti pressioni sociali e le spinte a risolvere rapidamente il conflitto influiscono anche sulle autorità. Negli scioperi locali spesso è chiamato in causa il Consiglio di Stato, che nella Svizzera romanda e in Ticino non di rado offre i suoi buoni servizi. Nella Svizzera tedesca i governi cantonali tendono a non intervenire nel timore che l'azienda interessata interpreti la mediazione come sostegno allo sciopero. Nei conflitti nazionali viene spesso richiesto l'intervento del Consiglio federale, come è avvenuto ad esempio nei grandi conflitti nell'edilizia, nello sciopero del-

le Officine FFS a Bellinzona o nel 2013, quando il CCL dell'industria metalmeccanica era in pericolo.

### Successo

In primo luogo gli scioperi esercitano pressioni sui datori di lavoro. Questo è il loro obiettivo e hanno continuato a raggiungerlo anche nel XXI secolo. I vertici aziendali temono che uno sciopero possa provocare una perdita d'immagine e di potere e compromettere i rapporti all'interno dell'azienda. Nel contempo deve soddisfare le richieste dei clienti. Nel Paese del consenso questi elementi impongono una soluzione rapida. La maggior parte degli scioperi indetti in Svizzera è di breve durata e per lo più si conclude con un successo: le astensioni dal lavoro scongiurano tagli salariali, aumentano i salari da fame e in alcuni casi evitano o riducono i licenziamenti. Spesso consentono almeno di negoziare un piano sociale migliore. È raro che i scioperi non raggiungano nessuno degli obiettivi prefissati. E anche in quel caso gli scioperanti dicono «perlomeno abbiamo tentato». Ma anche alcune lotte offensive hanno avuto successo come quello per il pensionamento anticipato nell'edilizia o quello per il miglioramento delle condizioni lavorative alla Spar di Heimberg. Lo sciopero porta quindi sempre i suoi frutti.

Lo sciopero fa scuola. Il movimento nato nell'edilizia principale nel 2002 ha incoraggiato i rami affini all'edilizia a presentare rivendicazioni analoghe. Il successo dello sciopero alla Novartis di Nyon ha convinto anche il personale della Merck Serono di Ginevra a difendersi a sua volta. Lo sciopero alle Officine FFS di Bellinzona ha inaugurato un nuovo ciclo di conflitti di lavoro in Ticino e viene sempre citato come esempio. La lotta contro il dumping salariale ha dato vita a un'ondata di conflitti nella regione di Zurigo negli anni 2012–2014 e a Neuchâtel e al Vaud negli anni 2015/16. Le misure di lotta per imitazione consolidano naturalmente la fiducia nel sindacato. Vedendo che le segretarie e i segretari di Unia hanno accompagnato con grande efficacia lo sciopero alla Novartis, il personale della Merck Serono confida che anche nel suo caso sarà lo stesso. Nel contempo la vittoria di un conflitto cementa il know-how e la fiducia nelle proprie possibilità delle segretarie e dei segretari sindacali. Naturalmente è vero anche il contrario: la sconfitta nel secondo sciopero alla Swissmetal ha affievolito per qualche tempo la propensione allo sciopero nell'industria giurassiana.

## Uno strumento di lotta con un futuro

Gli scioperi nascono in situazioni concrete, quando le pressioni sui diretti interessati diventano insopportabili, altre soluzioni non appaiono percorribili e scoppia la scintilla dell'azione comune. In questa situazione anche i gruppi di lavoratori «più moderni» incrociano le braccia tra lo stupore generale.

Le teorie del complotto ignorano questa realtà. Non esiste sciopero senza maestranze in cui covi un grave conflitto e senza la loro chiara decisione di adottare questa misura di lotta. Il sindacato sostiene questo processo e interviene affinché sia fruttuoso. Non è questo il suo compito? O forse il padronato preferirebbe gli scioperi selvaggi?

Nulla lascia supporre che in futuro queste situazioni non si presentino più. Gli scioperi non sono un relitto del passato. Una sola volta sono stati banditi dalla storia della Svizzera moderna: dalla metà degli anni Cinquanta all'inizio degli anni Settanta del secolo passato. Tuttavia, in questo periodo la distribuzione delle ricchezze era particolare: ogni anno in sede di trattative i sindacati ottenevano miglioramenti in materia di salario, orario di lavoro e altri aspetti delle condizioni lavorative. Regnava la piena occupazione, i licenziamenti erano molto rari benché la legislazione sul lavoro li rendesse senz'altro possibili anche in passato. Se si dovesse ripresentare una situazione simile, i conflitti di lavoro tornerebbero ad essere meno frequenti. Altrimenti gli scioperi resteranno un mezzo per risolvere i conflitti. Sarebbe ingenuo pensare che anche nei periodi più difficili tutti i conflitti d'interessi possano essere risolti senza attriti nel quadro del partenariato sociale. Nel migliore dei casi in Svizzera esiste un mezzo partenariato sociale. Solo il 50% circa dei datori di lavoro sottostà a rapporti contrattuali giuridicamente vincolanti (USS 2013). Neanche i rami coperti da CCL sono esenti da conflitti: succede continuamente che singoli datori di lavoro violino il CCL, peggiorino la protezione dei lavoratori o addirittura disdicano il contratto. I CCL svolgono un ruolo importantissimo in Svizzera. Ma invece di celebrare un illusorio partenariato sociale essente da conflitti, è più realistico constatare che si tratta di un partenariato conflittuale. La rinascita degli scioperi ne è una manifestazione. Questo strumento di lotta non è di certo arcaico. Arcaico è pretendere invece, come il padronato fa da oltre un secolo, che gli scioperi e gli altri conflitti di lavoro collettivi non debbano esistere.

Andreas Rieger

## Caratteristiche degli scioperi dal 2000 al 2016

<b>Conflitti di lavoro registrati</b>	<b>301</b>	
di cui scioperi	112	(elenco allegato)
di cui scioperi di avvertimento	63	
di cui altre azioni	126	
<b>Scioperi per regioni</b>		
Svizzera tedesca	42%	
Svizzera romanda	40%	
Ticino	18%	
<b>Scioperi per settori</b>		
Industria	30%	
Edilizia/artigianato	42%	
Servizi privati	28%	
<b>Durata dello sciopero</b>		
Da ½ giornata a 1 giorno	55%	
2–5 giorni	30%	
6–29 giorni	13%	
> 29 giorni	2%	
<b>Ragione dello sciopero</b>		
Licenziamenti	36%	
Peggioramenti condizioni lavorative/salariali	30%	
Minaccia del CCL	16%	
Rivendicazione di miglioramenti	18%	
<b>Realizzazione dell'obiettivo</b>		
Obiettivo dello sciopero in gran parte raggiunto	ca. 40%	
Obiettivo dello sciopero parzialmente raggiunto	ca. 50%	
Obiettivo dello sciopero non raggiunto	ca. 10%	

Fonte: banca dati Unia