

Storia e ruolo dei Contratti Collettivi di lavoro (CCL)



Bruno Bollinger, responsabile formazione Unia

1

Indice:

- 2 I ricchi hanno molto potere grazie al denaro
- 3 Chi deve lavorare dipende da un salario
- 4 Contratti regolano le relazioni di lavoro
- 5 Gli albori del movimento operaio in Svizzera
- 6 I primi Contratti Collettivi
- 7 Primi Contratti Collettivi nazionali
- 8 I CCL più importanti / La pace del lavoro
- 9 Importanza politica dei CCL
- 10 Buoni CCL son stati conquistati con scioperi
- 11 Ruolo e funzione dei CCL
- 12 Funzione integrativa e "democratizzante"
- 13 Boom economico e guerra fredda
- 14 Anni 50 e 60
- 15 1973 – 1980
- 16 1980 – 1990
- 17 I sindacati perdono terreno
- 18 Anni 90 – gli anni della deregolamentazione
- 19 Contenuto dei CCL
- 20 CCL / Diritto di lavoro
- 21 Legge – CCL
- 22 Diverse forme di CCL
- 23 I CCL servono anche ai datori di lavoro
- 24 Partenariato sociale ???
- 25 Partenariato contrattuale!
- 26 Come si svolgono le trattative contrattuali?
- 27 Scioperare...
- 28 Diverse forme di sciopero
- 29 Scioperare è solo un modo di fare pressione
- 30 I tre pilastri della preparazione allo sciopero
- 31 Scioperare per trattare meglio

I ricchi hanno molto potere grazie al denaro

Qui il Suo
denaro deve
lavorare



- Il denaro non lavora, ma chi ha denaro (capitalisti) può far lavorare altri per sé!
- Al 3% della popolazione appartiene il 97% del patrimonio
- **Tutta la ricchezza è stata creata da chi lavora**
- I ricchi diventano sempre più ricchi, i poveri più numerosi!
- **I ricchi decidono su centinaia di migliaia di posti di lavoro**
- **Senza legittimazione hanno molto potere**

2

Capitalisti e lavoratori/rici non hanno gli stessi interessi.

Questa é una realtà sociale e non ha niente a che vedere con buoni o cattivi.

I capitalisti accumulano il loro capitale facendo lavorare altri. Molti di loro il capitale lo hanno "ricevuto" per eredità.

Anche i capitalisti lavorano, però quel che incassano – "guadagnare" non sarebbe la parola giusta – é molto di più di quello che riceverebbero per il loro lavoro.

Chi deve lavorare dipende da un salario

- Il contratto di lavoro si basa sulla:
Messa a disposizione della propria forza di lavoro.
- **Chi lavora è la parte economica più debole:**
 - **L'esistenza materiale dipende da uno stipendio**
 - Le direttive dei superiori devono essere seguite
 - Il lavoro è una parte importante della nostra vita.
 - Molti diritti dipendono dal rapporto di lavoro (AVS, indennità disoccupazione, ecc.)



3

L'unico capitale che possiede chi lavora è la propria forza lavoro che deve vendere, o come dice la legge sul lavoro "deve mettere a disposizione" di un datore di lavoro.

Perciò l'impegno dei sindacati è da sempre stato quello di definire e regolare per quanto si deve vendere la propria forza lavoro (tempo di lavoro) e a che prezzo (salario).

In modo legale è quasi scontato poter uscire da questa situazione di "dipendenza" da un salario.

Il diritto del lavoro si basa sulla constatazione che chi lavora sia la parte economicamente più debole. Diverse leggi (e i CCL) mettono dei limiti ai datori di lavoro nello sfruttare questa dipendenza.

Contratti regolano le relazioni di lavoro

Interessi contrastanti

... tra **lavoratori / lavoratrici** (dipendenti)
e **padroni** (datori di lavoro)...

Chi da il lavoro?

Chi prende il lavoro?

... vengono regolati con contratti di lavoro!



Contratto collettivo di lavoro (CCL)

tra sindacato e associazione padronale

4

Tutto il lavoro sindacale parte dagli interessi contrastanti
tra chi lavora (dipendenti)
e i datori di lavoro (padroni)

I CCL regolano le condizioni di lavoro minime valide per tutti.

I CCL vengono stipulati dai sindacati con l'associazione padronale (partner sociali).

Gli albori del movimento operaio in Svizzera

- 1813: Primo sciopero registrato (Argovia)
- 1832: Incendio fabbrica di Uster (ludismo)
- 1838: Fondazione società svizzera Grütli (mutuo soccorso)
- 1848: Stato confederale svizzero (CH: Confederatio Helvetica)
 - Introduce il libero mercato
 - Mette “fuorilegge” le corporazioni
 - Costituzione garantisce la libertà di coalizione
 - **I lavoratori / le lavoratrici possono organizzarsi in sindacati**

I primi Contratti Collettivi

- 1850: Contratto per tipografi a Ginevra
- 1857: Contratto per falegnami a Ginevra
- 1867: Cassa centrale di resistenza (tipografi)
- 1872: Prima Commissione operaia (introdotta dal datore di lavoro)
- 1877: Prima Legge sulle Fabbriche (oggi Legge sul Lavoro)
 - la Svizzera era all'avanguardia nella regolamentazione delle condizioni di lavoro
 - Divieto lavoro minorile
 - 65 ore settimanali di lavoro (11 ore al giorno / 6 giorni la settimana)
- 1879: Fondazione della Federazione svizzera dei falegnami
- 1880: Fondazione Unione Sindacale Svizzera
- 1888: Fondazione Partito socialista svizzero
- 1889: 1° maggio giornata di lotta per le 8 ore (8 ore di lavoro, 8 ore di tempo libero, 8 ore di sonno)
- Immigrati (tedeschi) hanno un ruolo importante nella fondazione delle organizzazioni operaie
 - Hermann Greulich



E' oggi più importante che mai ricordare come sono nati i CCL.

I primi Contratti Collettivi sono stati stipulati subito dopo la fondazione dello Stato confederale svizzero (Costituzione federale) da tipografi e falegnami a Ginevra.

Tipografi e falegnami erano già ben organizzati in proprie corporazione che la Costituzione federale aveva proibito. In compenso i lavoratori si organizzarono in sindacati creando pure le prime casse di mutuo soccorso.

Solo anni più tardi vennero decretate le prime norme di legge di protezioni di chi lavora. Va ricordato che allora la Svizzera in Europa era all'avanguardia per quanto riguarda il diritto del lavoro.

Giornata di 11 ore e settimana di 6 giorni, in totale 65 ore settimanali poiché il sabato si doveva lavorare solo 10 ore.

Che le norme di leggi siano state introdotte solo anni dopo i CCL ci spiega in parte il fatto che oggi i CCL vanno molto più in là delle leggi.

Per quanto riguarda il diritto del lavoro la Svizzera è oggi un paese "sottosviluppato".

1890: Prima Legge sulla durata del lavoro (giornata di lavoro di 12 re per i ferrovieri)

Ferrovieri (e postini) avevano così altre regolamentazioni legali che tenevano conto delle irregolarità del loro lavoro (un giorno 12 ore, un'altro molto meno). In media non dovevano lavorare di più degli operai in fabbrica.

1900: Legge federale sulla retribuzione del personale statale

Primi Contratti Collettivi nazionali

- 1905: CCL nazionale tipografi
- 1911: Cd'O regola i CCL (prima legge di questo tipo in Europa)
- 1917: 59 ore settimanali di lavoro
- 1918: Sciopero generale
 - 300'000 operai in sciopero
 - Elezione del Consiglio nazionale con la proporzionale
 - Settimana di 48 ore
 - Assicurazione vecchiaia e superstiti AVS
- 1919: 48 ore settimanali di lavoro
- 1919: CCL nazionale falegnami
- 1929: Grado di copertura dei CCL = 5-8% (soprattutto artigianato)
 - Anche dopo scioperi a Zurigo (per impedire la sindacalizzazione)
- CCL definisce salario e tempo di lavoro, dunque a che condizioni il lavoratore / la lavoratrice "vende" la propria forza lavoro

1918: Sciopero generale nazionale. All'11 al 14 novembre in Svizzera scioperano 250'000 operai per le seguenti rivendicazioni:

- Elezione in proporzionale del consiglio nazionale – realizzato nel 1919
- Settimana lavorativa di 48 ore – introdotta dopo lo sciopero generale in tutta la Svizzera
- Dovere al lavoro per tutti
- Assicurazione Vecchiaia e Invalidità AVS – realizzata nel 1948
- Diritto di voto per le donne – realizzato nel 1971 (!!!)
- Risarcimento dei debiti statali da parte dei ricchi

I CCL più importanti / La pace del lavoro

1937: CCL orologeria

- 6 giorni di vacanza
- Pace del lavoro

1937: Contratto nazionale mantello edilizia (CNM)

(Dopo due settimane di sciopero a Berna)

- 6 centesimi aumento salariale
- Settimana di 48 ore
- Supplementi per straordinari

1937: Convenzione di pace metallurgia

Base: Pace assoluta del lavoro

Procedura di conciliazione:

1. Trattative in fabbrica (RP-direzione)
2. Trattative tra sindacato e associazione padronale
3. Tribunale di conciliazione

1945: CCL chimica Basilea

Dopo scioperi a Basilea

- Salari minimi
- Settimana di 48 ore
- Vacanze
- Supplementi per gli straordinari

1943: "Pace del lavoro" a livello politico (PS in Consiglio federale)

8

I grandi CCL nazionali vengono conquistati prima e dopo la seconda guerra mondiale.

15 maggio 1937: **CCL orologeria**

- Primo CCL con la Pace del lavoro / i conflitti vengono risolti in tribunale di conciliazione

19 luglio 1937: **Convenzione di pace nella metallurgia**

Stipula la pace assoluta del lavoro, cioè i sindacati rinunciano a tutte le misure di lotta!

Conseguenza: I conflitti furono istituzionalizzati e la base, cioè i diretti interessati, non venivano più mobilitati. La difesa dei propri interessi venne così delegata ai funzionari sindacali.

19 luglio 1937: **Contratto Nazionale Mantello (CNM) nell'edilizia**

Il contratto fu stipulato dopo di che due consiglieri federali intervennero presso gli impresari costruttori mettendoli sotto pressione affinché trovino una soluzione con i sindacati.

1945: **CCL chimica**

Il primo CCL che merita questo nome.

I padroni avevano proposto una Convenzione di pace simile a quella della metallurgia. I chimici però si opposero e conquistarono un vero e proprio CCL che definiva sia i salari minimi che il tempo di lavoro.

Importanza politica dei CCL

CCL = Riconoscimento del sindacato come rappresentanze collettive dei lavoratori / delle lavoratrici

Sindacato = Organizzazione solidale di chi lavora, allo scopo di migliorare insieme le condizioni di lavoro

▪ **Contro il potere del capitale – il potere del numero!**



I CCL sono stati conquistati con immensi sacrifici e dure lotte!

9

I CCL non sono solo contratti di lavoro che regolano le condizioni di lavoro. I CCL hanno anche un'importanza politica. I CCL significano che i padroni accettano il sindacato come rappresentanza collettiva dei/delle lavoratori/rici!

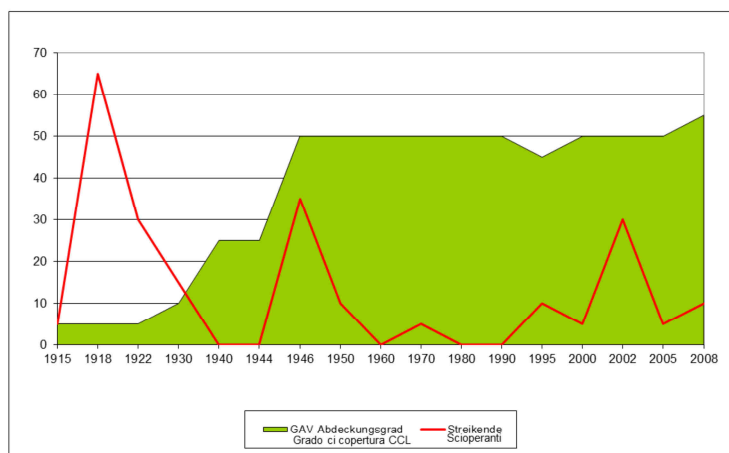
Un CCL significa anche che i/le lavoratori/rici di un settore si sono organizzati in un sindacato difendendo così – grazie alla forza della solidarietà – i propri interessi nei confronti del padrone.

I padroni riconoscono questo e firmano un CCL con il sindacato.

Finché i padroni hanno riconosciuto i sindacati come rappresentanza collettiva di chi lavora, sono state necessarie dure lotte e grossi sacrifici. Una ragione di più per difendere oggi i CCL che abbiamo – onorando chi in passato ha lottato per noi.

Contro il potere del capitale – il potere del numero = il numero fa la forza!

Per ridurre la dipendenza dal padrone di chi lavora.

Buoni CCL sono stati conquistati con scioperi

10

Il grafico ci mostra il rapporto tra scioperi e sviluppo dei CCL. Il numero degli scioperanti è stato adeguato al grafico. Il grado di copertura dei CCL mostra quanti lavoratori/rici sottostanno a un CCL, non dice però niente sulla qualità dei CCL.

- Prima della 1a guerra mondiale esistevano solo pochi CCL, il grado di copertura variava dal 3 al 5% di chi lavorava nell'industria privata.
- 1918 quasi 25'000 lavoratori/rici partecipavano allo sciopero generale nazionale.
- I primi CCL nazionali venivano conquistati dai tipografi e dai bancari (dopo scioperi a Zurigo).
- 1929: Grado di copertura dei CCL di ca. 8%.
- 1937 scioperavano più di 6'000 lavoratori/rici. Anche la convenzione di pace del lavoro nella metallurgia veniva raggiunta grazie agli scioperi negli altri settori.
- 1939: Grado di copertura dei CCL di ca. 25%.
- 1939 – 1945: Durante la guerra era in vigore lo stato d'assedio e la legge marziale proibiva qualsiasi sciopero.
- 1946 scioperano 15'000 lavoratori/rici in diversi settori. Grazie a questi scioperi si conquistavano CCL in diversi settori (p.e. nella chimica di Basilea). Il grado di copertura nell'industria privata arrivava al 50%.
- Durante gli anni 50, 60 e 70 venivano organizzati diversi scioperi, il grado di copertura rimaneva costante sui 50%. In questo periodo i CCL miglioravano di rinnovo in rinnovo (vacanze, giorni liberi, protezione e compenso delle perdite di salario durate malattie e infortuni, salari minimi, formazione professionale).
- Negli anni 80 non ci sono stati molti scioperi. Le rivendicazioni per "nuovi" contenuti dei CCL (Riduzione dell'orario di lavoro, partecipazione, protezione della salute e organizzazione dei posti di lavoro, congedo maternità e parità di salario) poterono essere realizzate solo in parte.
- Negli anni 90 praticamente non ci sono stati scioperi. I padroni incominciarono a mettere in dubbio i CCL flessibilizzando l'orario di lavoro e riducendo la protezione dei CCL per chi lavora. Nella restaurazione abbiamo avuto persino un vuoto contrattuale di tre anni che ha causato un grave peggioramento delle condizioni di lavoro in questo settore.
- A metà degli anni 90 gli scioperi aumentarono (p.e. Zeba a Basilea).
- 2002 è l'anno degli scioperi in edilizia. Il 2 novembre 2002 scioperano in tutta la Svizzera 15'000 edili che conquistano così il prepensionamento anticipato a 60 anni.
- Vari conflitti, risolti positivamente con degli scioperi, come pure la campagna per i salari minimi hanno agevolato la costruzione sindacale nel terziario e hanno portato a un "rinascimento" dei CCL.
- Un rafforzamento dei CCL è avvenuto anche grazie alle misure accompagnatrici alla libera circolazione con l'Unione europea.

- Nelle ex-regie federali privatizzati FFS, Posta e Swisscom CCL sostituiscono lo statuto del funzionario statale.
- 2010: Campo di applicazione dei CCL del 52%.

Ruolo e funzione dei CCL

- Protezione di chi lavora: Regolare le condizioni di lavoro
- Protezione che va al di là delle disposizioni legali (leggi)
- CCL con dichiarazione di obbligatorietà generale valgono come una legge
- 1947: Dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG) regolata per legge (1943: Primo contratto DOG = parrucchieri)
- CCL portano tendenzialmente a diminuire le differenze delle condizioni di lavoro
- I CCL hanno condizionato le strutture sindacali (vedi sindacati di settore)
- **Qualità dei CCL rispecchia i rapporti di forza, cioè il grado di organizzazione e di capacità d'azione del sindacato**

Funzione integrativa e “democratizzante”

- Riconoscimento del sindacato come rappresentante collettivo dei lavoratori e delle lavoratrici del settore
- **Integrazione:** I sindacati per la durata del contratto non possono presentare nuove rivendicazioni e non possono scioperare
- Nei CCL viene definito come questi vengono controllati e applicati
- **Democratizzazione:** Diritti di partecipazione
- **Diritto alla rappresentanza del personale**

Boom economico e guerra fredda

- Guerra fredda mette sotto pressione il movimento operaio
- Boom economico = produzione di massa
- Massiccia immigrazione (soprattutto dall'Italia)
- I sindacati vedono l'immigrazione come un "pericolo"
- Repressione contro migranti comunisti (accettata dai sindacati)
- Anni '60: SEL si "apre" agli immigrati (stagionali)
- Crisi sociale e clima repressivo fanno scoppiare il '68
- Anni '70: Nascono le organizzazioni della nuova sinistra
 - PSL / LMR (Partito socialista dei lavoratori / Lega marxista rivoluzionaria) – Quarta Internazionale
 - POCH (Organizzazione progressiste)
 - PSA (Partito socialista autonomo) – Ticino
- **Anni '80: Si costituisce la Sinistra sindacale**

Anni 50 e 60

- Il campo d'applicazione dei CCL rimane uguale
- Nell'industria pochi CCL / molti Contratti aziendali
- Nel terziario CCL solo per banche e ristorazione
- Il contenuto dei CCL migliora di rinnovo in rinnovo
- CNM edilizia:
 - 1950: Assicurazione malattia
 - 1954: indennità intemperie
 - 1952: Compensazione del rincaro
 - 1963: 3 settimane di ferie
 - Quasi ogni anno = aumenti salariali
 - 1969: Parifonds / Contribuo professionale
 - 1973: Tredicesima
- Solo pochi miglioramenti dei CCL vengono ripresi dalla legge
- La Legge sul lavoro da "pioniere" passa in "retroguardia" nei confronti degli altri paesi europei

1973 – 1990

- Il campo d'applicazione dei CCL diminuisce
 - Nell'industria l'amministrazione aumenta, la produzione diminuisce
- La presenza sindacale sui posti di lavoro si indebolisce
- Contributi di solidarietà e Parifonds per attenuare la "debolezza" del sindacato
- 1973: Crisi e licenziamenti di massa nell'industria
 - 300'000 posti di lavoro soppressi
 - Sindacati incapaci di reagire alla crisi
 - Disoccupazione "esportata" – 250'000 immigrati "rientrati"
- 1974: Contratto metallurgia = Contributi di solidarietà
- 1976: Iniziativa 40 ore settimanali di POCH/PSA/LMR (78% no)
 - USS non sostiene l'iniziativa
- 1988: Contratto metallurgia = Campo d'applicazione allargato agli impiegati

1973 – 1990

- 1980/81: Di nuovo crisi e licenziamenti di massa
 - Piani sociali per attenuare i licenziamenti
- Settimana di 40 ore in diversi CCL
- I sindacati si impegnano per “nuovi” contenuti
 - Partecipazione
 - Protezione della salute / Sicurezza sul lavoro
 - Parità e miglioramenti per le donne
 - **Applicazione a livello di branche della previdenza professionale**

I sindacati perdono terreno

- I diritti sindacali e di partecipazione sono limitati
 - Nessuna protezione dai licenziamenti per attivisti/e sindacali
 - Legge sulla partecipazione (1994) che definisce solo il diritto a una rappresentanza del personale
- CCL nel terziario (Migros, giornalisti, impiegati radio e TV) compensano le perdite nel settore industriale
- Per i datori di lavoro i CCL sono strumenti per impedire conflitti
- Soluzioni contrattuali come argomento contro i miglioramenti per legge (p.e. 40 ore settimanali)
- I sindacati incominciano a organizzare delle lotte
- SEI: Pace del lavoro relativa (Ezio Canonica: 1922 – 1978)
- 1987: Sinistra sindacale critica la pace del lavoro (50 anni di pace del lavoro sono abbastanza)

Anni 90 – gli anni delle deregolamentazione

- Crisi economica e disoccupazione permanente
 - Più di 100'000 disoccupati registrati
- I datori di lavoro vogliono ridimensionare i CCL
 - Abolirli del tutto
 - Rimpiazzarli con Contratti aziendali
 - Trasformarli in Contratti cornice (pace del lavoro / senza contenuti)
- I datori di lavoro presentano le loro “rivendicazioni”
 - Orario di lavoro flessibile
- Datori di lavoro escono dalle associazioni padronali
- Neoliberismo (libro bianco)
- 1993: Contratto metallurgia = articolo di crisi (rifiutare tredicesima, allungare tempo di lavoro)
- 1993: CCL Chimica = Soppressa compensazione automatica del rincaro
- 1996: CCL Chimica = trattative salariale in ditta

Contenuto dei CCL

Questioni materiali

(Disposizioni contrattuali / Disposizioni normative)

- Salari / Supplementi salariali
- Tempo di lavoro / Vacanze

Principi

(Disposizioni generali / disposizioni obbligatorie)

- Campo d'applicazione
- Durata del contratto
- Pace del lavoro / Procedura di conciliazione

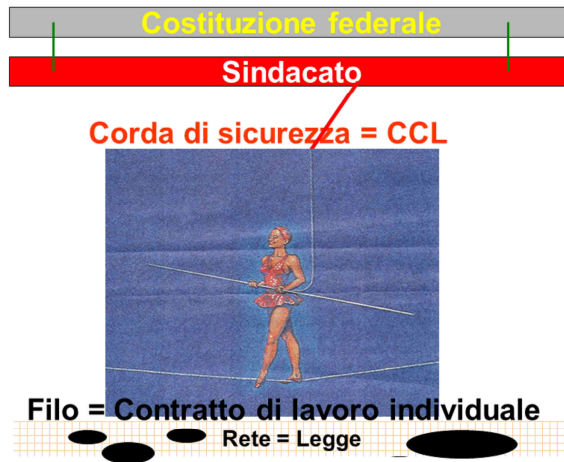
Applicazione / Controllo

(disposizioni obbligatorie indirette / disposizioni per l'applicazione e finali)

- Rappresentanza del personale
- Commissioni paritetiche

Non esiste un solo CCL bensì diversi che variano di molto anche nel contenuto. Tutti sono però suddivisi in tre parti anche queste però diverse da CCL a CCL:

CCL / Diritto del lavoro



20

Se l'equilibrista perde l'equilibrio rischia di cadere nella rete della legge che ha diversi buchi.

Avendo la corda di sicurezza del CCL, cade sì dal filo ma non nella rete della legge.

Dunque il CCL protegge tutti, anche quelli che credono di non averne bisogno...

Scuola operaia: Storia e ruolo CCL UNIA

Legge	CCL
	Salari minimi
	Tredicesima
	Compensazione del rincaro
	Premi per lavoro a turni
Protezione dal licenziamento in caso di infortunio, malattia, militare, gravidanza / maternità	Protezione dal licenziamento migliore Ammonimento
Giornaliera limitata	Assicurazione giornaliera per 720 giorni
45 / 50 ore settimanali	Fino a 40 ore settimanali
4 settimane di vacanza	Fino a 6 settimane di vacanza
Giorni festivi liberi	Giorni festivi pagati
Rappresentanza del personale Diritti di partecipazione minimi	Diritti di partecipazione Commissioni paritetiche
	Congedo di formazione Contributi di solidarietà

21

I CCL sono migliori della legge:

- I salari minimi sono fissati solo nei CCL
 - La 13a è garantita solo dai CCL
 - La compensazione del rincaro è prevista solo in pochi CCL
 - I premi per il lavoro a turni sono definiti nei CCL
 - I CCL regolano la protezione dal licenziamento meglio che la legge. Il Codice delle obbligazioni (CO) prevede un divieto dal licenziamento durante il servizio militare e il periodo di gravidanza e di maternità, e – parzialmente – durante una malattia o un infortunio
 - Protezione dal licenziamento non significa però che il datore di lavoro sia obbligato a pagare uno stipendio durante questo periodo. In molti CCL è definito che il datore di lavoro è obbligato ad avere un'assicurazione giornaliera che nel migliore dei casi copre 720 giorni. La legge prevede una copertura di soli pochi mesi, questo in dipendenza dalla durata dell'impiego.
 - Secondo la legge (LL) la durata massima della settimana lavorativa è nell'industria di 45 ore e nell'artigianato di 50 ore. Quasi tutti i CCL prevedono meno ore settimanali.
 - Secondo la legge (CO) il minimo per tutti sono 4 settimane di vacanza (apprendisti 5). Nei CCL sono previste più vacanze.
 - La legge definisce le giornate festive in cui non si può lavorare, però non definisce che debbano essere pagate (a eccezione del 1° agosto).
- La Legge sulla partecipazione (LPart) definisce il diritto a una rappresentanza del personale in tutte le ditte con più di 50 dipendenti. CCL e regolamenti vanno molto più in là.
- La legge non definisce il diritto a un congedo di formazione. I contributi professionali o di solidarietà non sono previsti solo dai CCL.

Diverse forme di CCL**Contratto collettivo di lavoro (CCL)**

- Tra sindacato e associazione padronale
- Vale solo per le ditte che fanno parte dell'associazione padronale

Contratto aziendale

CCL vale solo per una ditta

Contratto unico

- CCL per tutti di dipendenti di una ditta (amministrazione senza management)

Contratto normale di lavoro

- Decretato dal consiglio federale o dal governo cantonale
- Vale solo come una sollecitazione

Dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG)

- Decretata dal consiglio federale o dal governo cantonale
- Vale come una legge per tutte le ditte del settore

Misure di accompagnamento

- DOG facilitata
- Contratti normali di lavoro con salari minimi vincolanti

22

Il classico Contratto Collettivo di Lavoro (CCL) viene stipulato tra sindacati e l'associazione padronale e vale solo per le ditte che fanno parte dell'associazione padronale.

Un CCL "ristretto" è quello stipulato tra un sindacato e una sola ditta, e vale ovviamente solo per questa ditta.

Il Contratto Normale di Lavoro (CNL) non è un vero e proprio Contratto bensì una raccomandazione fatta o dal Consiglio federale, o da un Governo cantonale.

La disposizione di obbligatorietà generale (DOG) – emanata dal Consiglio federale o da un Governo cantonale – significa che questo CCL vale come una legge per tutte le ditte del settore.

Condizioni per la DOG:

Il 50% degli occupati del settore sono organizzati in un sindacato

Il 50% dei datori di lavoro che assieme occupano più del 50% dei dipendenti del settore devono essere d'accordo.

Con le misure di accompagnamento alla libera circolazione prevista dagli accordi bilaterali von l'UE nei settori in cui si denunciano infrazioni la DOG può essere dichiarata senza le condizioni di sopra, basta che il 50% dei datori di lavoro siano d'accordo.

Nei settori senza CCL può venire sancito un CNL che definisce salari minimi obbligatori.

I CCL servono anche ai datori di lavoro

Molti datori di lavoro apprezzano i vantaggi dei CCL:

- Meno conflitti di lavoro = più stabilità
- Personale contento
- Condizioni di lavoro giuste per tutti
- Stesse condizioni come la concorrenza
- Finanziamento della formazione professionale

Alcuni datori di lavoro hanno difficoltà con i CCL:

- Non rispettano il CCL
- Vogliono snaturare i CCL
- Vogliono abolire i CCL
- ➔ A molti datori di lavoro piacerebbe avere un contratto mantello, che regola la pace del lavoro senza però garantire delle condizioni materiali

➤ **Ogni datore di lavoro è libero di dare a chi lavora più di quello definito nel CCL!**

23

In edilizia come pure in diversi rami artigianali molti padroni cercano di non rispettare i CCL. Compito del sindacato è di denunciare questi padroni alla Commissione paritetica che interverrà per far applicare il CCL.

Contratto quadro = Le prestazioni materiali vengono regolata ditta per ditta. Il rapporto di forza a livello di azienda di regola è più svantaggioso.

Partenariato sociale???

Partner sociali = Sindacati e associazioni padronali

Condizioni:

- CCL che meritano questo nome
- Sindacati indipendenti

Non basta essere disposti al dialogo
- i datori di lavoro devono essere
disposti a trattare
⇒ Il partenariato sociale è il risultato
non la prerogativa di trattative!



Molti padroni vorrebbero il partenariato sociale a livello di ditta – però senza i sindacati.

Senza un sindacato indipendente il partenariato sociale è però una dittatura.

Partenariato contrattuale!

4 novembre 2002: Giornata nazionale di sciopero degli edili



12 novembre 2002: Trattative e conclusione

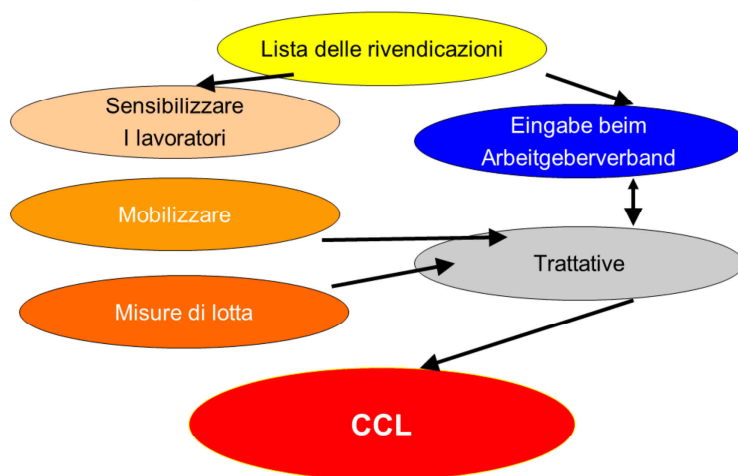


1° gennaio 2003: **Prepensionamento a 60 anni per gli edili**

25

Preferiamo chiamarlo partenariato contrattuale, partner finché il CCL viene rispettato. Lo sciopero degli edili del 4 novembre 2002 per il prepensionamento a 60 anni ne è un buon esempio:

- In primavera 2002 gli impresari costruttori e il sindacato firmavano l'accordo che prevedeva l'introduzione del prepensionamento a 60 per gli edili.
- Nei mesi successivi i "duri" fra gli impresari fecero pressione e riuscirono a ribaltare la decisione dell'Associazione impresari costruttori che si rimangiavano la parola rinnegando l'accordo sul prepensionamento a 60 anni.
- Per il sindacato SEI questa significava un'infrazione del contratto che lo svicolava dall'obbligo contrattuale sulla pace del lavoro. Incominciavano così le preparative per lo sciopero.
- Il 4 novembre 2002 in tutta la Svizzera scioperano 14'000 operai edili. Culmine della giornata il blocco del Baregg.
- Il 12 novembre 2002 gli impresari costruttori si accordano una seconda volta con i sindacati sul prepensionamento a 60 degli edili.
- Senza lo sciopero del 4 novembre non sarebbero state possibili le trattative del 12 novembre in modo positivo.
- Senza le trattative del 12 novembre non sarebbe stato possibile realizzare il prepensionamento a 60 anni.
- Conclusione: Lo sciopero ha migliorato in modo tale il rapporto di forza che i padroni furono costretti ad accettare le rivendicazioni del sindacato!

Come si svolgono le trattative contrattuali?

26

1. Lista delle rivendicazioni:

La conferenza professionale del ramo discute e decide la lista delle rivendicazioni del sindacato. Alla conferenza professionale si riuniscono i delegati dei vari gruppi locali. In quest'ambito vengono anche decise le priorità perché è scontato che non sarà possibile far passare tutte le rivendicazioni. Il risultato sarà comunque un compromesso, importante che il compromesso sia una buona soluzione.

2. Sensibilizzare i/le lavoratori/rici:

Per sensibilizzare i diretti interessati possono essere fatte delle inchieste sulla lista delle rivendicazioni o discussioni sul posto di lavoro.

3. Deposare le rivendicazioni presso l'associazione padronale:

Dopo aver deciso le rivendicazioni queste vengono deposte presso l'associazione padronale. Nel frattempo anche i padroni hanno incominciato a presentare delle rivendicazioni.

4. Mobilitare i/le lavoratori/rici:

Il risultato delle trattative dipende dal rapporto di forza tra padroni e sindacato. Per migliorare questo i/le lavoratori/rici devono mobilitarsi. La mobilitazione inizia con la sensibilizzazione e continua con l'informazione costante sull'andamento delle trattative dei/delle lavoratori/rici. La mobilitazione serve anche per mostrare ai padroni che le rivendicazioni del sindacato sono dei miglioramenti che i/le lavoratori/rici stessi vogliono. I padroni infatti tentano sempre di dividere lavoratori/rici e sindacati affermando che i sindacati non difendono gli interessi di chi lavora.

5. Trattative:

Contemporaneamente alla mobilitazione si sviluppano le trattative tra la delegazione sindacale e la delegazione dell'associazione padronale.

6. Se necessario con misure di lotta:

Se i padroni non sono disposti a fare concessione, allora bisogna aumentare la pressione. Come misure di lotta possono venir organizzate varie azioni: manifestazioni, volantaggi, pause prolungate, scioperi. La forma di azione deve essere adeguata alla situazione tenendo conto che normalmente le trattative avvengono in periodo contrattuale durante il quale è ancora in vigore la pace del lavoro. L'azione deve pure essere organizzata in modo tale affinché il massimo dei/delle lavoratori/rici possa partecipare.

7. Conclusione delle trattative:

Se la pressione è sufficiente, allora sarà possibile concludere le trattative con un buon

risultato. Un buon risultato che migliora il CCL è lo scopo di ogni mobilitazione!

Scioperare ...

... non é un atto individuale, bensì

... **un rifiuto collettivo del lavoro**

“incrociare le braccia”

➔ **Crea uguaglianza!**

➔ **La Costituzione federale garantisce in diritto di sciopero**

➔ *Lo sciopero e la serrata sono leciti soltanto se si riferiscono ai rapporti di lavoro e non contrastano con impegni di preservare la pace del lavoro o di condurre trattative di conciliazione.* (CF Art, 28, Cap 3)

■ **Uno sciopero è giustificato se il datore di lavoro non rispetta il Contratto Collettivo:**

- Abbassa i salari
- Nega la 13esima
- Prolunga il tempo di lavoro
- **Licenzia attivisti (e) sindacali o rappresentanti del personale**

27

Uno sciopero crea uguaglianza perché per quel piccolo momento i/le lavoratori/rici fanno capire al padrone che è lui che dipende da chi lavora! Se non lavorano, non si produce, dunque il padrone non può vendere e in conclusione non guadagna...

In Svizzera lo sciopero non è mai stato proibito.

Precondizione per l'azione sindacale è il diritto di sciopero, senza questo il sindacato è ridotto al ruolo di mendicante collettivo.

Rinunciare allo sciopero si può farlo solo se si è in grado di scioperare!

Diverse forme di sciopero

- **Sciopero di avvertimento**
- **Sciopero con picchetti di sciopero**
- Sciopero passivo (Prolungamento delle pause)
- Sciopero della “diligenza”
- Sciopero in punti strategici
- Sciopero a singhiozzo (ogni giorno in un posto diverso)
- **Sciopero con occupazione della fabbrica**
- Sciopero continuando a produrre
- Sciopero con servizi minimi (p.e. ospedale)
- **Sciopero selvaggio**

Scioperare é solo un modo di fare pressione

- Comunicati stampa
- Volantini
- Petizioni / raccolta di firme
- Prolungamenti delle pause
- Assemblee di protesta
- Manifestazioni
- ➔ **Chi lotta può perdere, chi non lotta ha già perso !**

I tre pilastri della preparazione dello sciopero

Agitazione

Assemblea di fabbrica
Comitato d'azione
Raccolta firme
Colloqui individuali
con persone chiave
Volantinaggi
Eleggere comitato
di sciopero
Seminari

Politica

Comunicati stampa
Conferenze stampa
Informare e coinvolgere
rappresentanti politici
Bancarelle
per informare
la popolazione

Logistica

Definire lo forma
di sciopero
Organizzare segreteria
di sciopero
Vettovagliamento
Ricetrasmittenti
e megafoni
Colleghi(e) esterni(e)

➡ **Il migliore sciopero è quello che è sì ben organizzato da non dover essere effettuato !**

Scioperare per trattare meglio!

- Lo sciopero vuol far pressione per migliorare i rapporti di forza
- Lo scopo di ogni sciopero = poter trattare meglio!
- Firmare un CCL = Obbligo alla pace del lavoro per la durata del contratto:
 - Pace del lavoro assoluta
 - Pace del lavoro relativa
- Se il datore di lavoro non rispetta il CCL l'obbligo di rispettare la pace del lavoro scade!
- **Rinunciare allo sciopero può solo chi è capace di scioperare !**