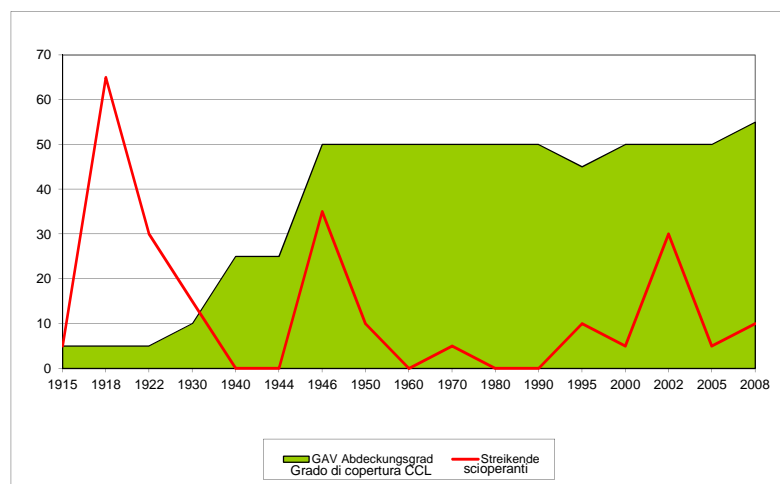


Sviluppo dei Contratti Collettivi (CCL) dal Dopoguerra a oggi

Bruno Bollinger, responsabile formazione Unia

1

CCL e scioperi



2

Anni 50

- Il campo d'applicazione dei CCL rimane uguale
- Nell'industria pochi CCL / molti Contratti aziendale
- Nel terziario CCL solo per banche e ristorazione
- Il contenuto dei CCL migliora di rinnovo in rinnovo
- CCL Firestone (Pratteln):
 - 1958: Congedo di formazione pagato
 - 1967: Diritto alla partecipazione
- Solo pochi miglioramenti dei CCL vengono ripresi dalla legge
- **La Legge sul lavoro da "pioniere" passa in "retroguardia" nei confronti degli altri paesi europei**

3

Anni 70

- 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**

4

Contratto nazionale mantello edilizia

- 1950: Assicurazione malattia
- 1954: Indennità intemperie
- 1952: Compensazione del rincaro
- 1963: 3 settimane di ferie
- Quasi ogni anno = aumenti salariali
- 1969: Parifonds / Contributo professionale
- 1973: **Tredicesima**

5

Anni 80

- 1980/81: Di nuovo crisi e licenziamenti di massa
 - Piani sociali per attenuare i licenziamenti
 - Sindacati impotenti per difendere i posti di lavoro
- Settimana di 40 ore in diversi CCL
 - 1988: Convenzione metallurgia (con diminuzione di salario)
 - 1990: CCL chimica Basilea
 - 1990: CNM edilizia (40.5 ore città / 41 ore campagna)
- 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
- 1988: Contratto metallurgia = Campo d'applicazione allargato agli impiegati (Contratto unico)
 - **Firmatari non sono più solo i sindacati, ma anche le associazioni impiegati**

6

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)

7

Nuove condizioni per il capitale

- Il mercato mondiale sviluppatosi enormemente negli anni 70 e 80 tocca alla fine del 20esimo secolo i suoi limiti
- Il carattere della concorrenza si modifica: Importante non è più la produzione di massa, bensì il ridurre i costi per essere più concorrenziali = **“essere presso il cliente!”**
- Cresce l'importanza del sito economico
- Lo stato diventa garante dei vantaggi del sito economico
- Deregolamentazione, flessibilità, neoliberismo

8

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)**

Anni 90: CCL sotto pressione

- Convenzione metallurgia 1993: Articolo di crisi permette di rifiutare la tredicesima e di allungare il tempo di lavoro
 - Relativizza il CCL
 - Segnale sbagliato (i lavoratori devono “contribuire” ad attenuare la crisi)
- Contratto chimica 1993: Soppressa la compensazione automatica del rincaro (conquistata nel 1984)
- Contratto chimica 1996: Le trattative salariali non si fanno più con il sindacato ma con la Rappresentanza del personale (RaPe)
- CNM edilizia: Orario di lavoro flessibile
- **1994: Legge sulla partecipazione**

Ricostruire una risposta sindacale

- 1993: Sindacato edilizia & industrie (SEI)
 - Ricostruire la capacità di mobilitare / scioperare
- 1° dicembre 1996: Rifiutata in votazione la revisione della legge sul lavoro (lavoro di notte per le donne) = vittoria sindacale contro la deregolamentazione
- 1 gennaio 2003: Pre pensionamento anticipato a 60 anni in edilizia
- Campagna sindacale contro i salari sotto 3'000 franchi.
 - I salari minimi vengono migliorati in vari settori (in parte del 20 – 30%)

11

2000: CCL rafforzati!

- Bilaterali con misure di accompagnamento rafforzano il sistema contrattuale svizzero
 - Dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG) dei CCL agevolata
 - Legge sui "distaccati"
 - Contratto normale di lavoro con salari definiti
 - Commissioni tripartite che controllano il mercato del lavoro
 - CCL validi anche per gli interinali
- Regolamentazioni statali fanno riferimento ai CCL (Ordinanza appalti, LADI)
- Officina Bellinzona
 - Quattro settimane di sciopero
 - Difesi i posti di lavoro a Bellinzona
 - I lavoratori partecipano alla "gestione" del futuro dell'azienda (tavola rotonda)!

12

Cos'è il salario?

- Il prezzo che la forza lavoro ha sul mercato dell'economia capitalista.
- Più valore viene creato solo dal lavoro umano.
 - I lavoratori e le lavoratrici producono merci e servizi che vengono venduti più cari della materia prima.
 - Il plusvalore che si crea con questo e che apparterebbe a chi lavora viene rimborsato loro solo in parte sotto forma di salario.
- Il profitto rimanente resta in ditta. La maggior parte di questo viene dato agli azionisti sotto forma di dividendi.
- **I salari non sono costi, ma un rimborso per il lavoro fatto**
- Lo stato garantisce la ripartizione indiretta: I ricchi pagano più imposte di quello che ricevono come prestazioni dello stato. I poveri ricevono dallo stato più di quello che pagano con le imposte.
- **Lo stato sociale non è un regalo dei padroni bensì una conquista del movimento operaio**

13

Cos'è il rincaro / inflazione?

- Aumento del livello dei prezzi.
- La svalutazione del denaro causata dall'inflazione provoca una ripartizione delle entrate e dei patrimoni.
 - Svantaggiati sono i risparmi.
 - Ne guadagnano invece quelli che hanno terreno e mezzi di produzione.
- Sulle cause dell'inflazione ci sono diverse teorie:
 - La domanda di beni e prestazioni è maggiore rispetto all'offerta che c'è sul mercato. In più c'è sovrabbondanza di denaro.
 - Inflazione importata: causata dall'importazione di beni diventati più cari.
- Il "paniere" col quale viene calcolato il rincaro è composto:
 - Prodotti alimentari, bevande, tabacchi (16,3%)
 - Indumenti e calzature (6,5%)
 - Affitti ed energia (25,2%)
 - Arredamento dell'abitazione (6,8%)
 - Salute (10,2%)
 - Trasporti e comunicazioni (11,4%)
 - Tempo libero, svago e cultura (8,9%)
 - Altri beni e servizi (14,7%)
- L'indice non tiene conto:
 - delle imposte dirette
 - delle assicurazioni sociali (per esempio cassa malati)
 - **tasse auto**

14

Cos'è la compensazione del rincaro?

- La compensazione del rincaro non è un aumento salariale bensì un adeguamento delle perdite determinate dal rincaro.
- **Compensazione automatica del rincaro**
- Le perdite dovute al rincaro vengono compensate dal datore di lavoro regolarmente (ogni anno o ogni sei mesi).
- **Compensazione retroattiva del rincaro**
- Le perdite dovute al rincaro vengono compensate anche retroattivamente = **Scala mobile dei salari**
- Per i datori di lavoro non ci sono più delle compensazioni del rincaro ma solo degli aumenti della somma salariale.

15

Trattative salariali oggi = salario "individuale"

- Tra datori di lavoro e sindacati.
- Nell'industria anche con la Rappresentanza del personale (RaPe)
- Campi trattati:
 - Compensazione del rincaro
 - Aumenti generali di salario
 - Aumenti individuali
 - Aumenti strutturali
- Oggi i datori di lavoro trattano praticamente solo sulla percentuale di aumento della somma salariale dell'azienda
- Da anni niente compensazione del rincaro (pochissime eccezioni)
- Sempre meno aumenti generali di salario
- Nell'industria quasi solo aumenti individuali
- "Aumenti" sotto forma di premi, boni e incentives (dipendenti dall'andamento della produzione)

16

Funzione storica dei CCL mutata (1)

- **Integrazione:** Firmare un contratto significa firmare una tregua (pace del lavoro)
 - Oggi: Per i padroni importante
 - I sindacati cercano di relativizzarla
- **Protezione:** Funzione centrale = definire le condizioni di lavoro minime (salario, orario di lavoro, prestazioni sociali) valide per tutti
 - Oggi: Importante più che mai per i settori precari
 - Attaccata duramente dai padroni
- **Unificazione:** I CCL unificano anche le condizioni di lavoro a livello regionale, o nazionale
 - Fino agli anni 90 le condizioni di lavoro migliori influenzavano le altre
 - Oggi: Le condizioni precarie fanno pressione sulle migliori

17

Funzione storica dei CCL mutata (2)

- **Democratizzazione:** Firmando un CCL i padroni riconoscono il sindacato come rappresentante di chi lavora
 - Oggi: CCL "cornice" se possibile senza il sindacato, o con sindacati servili
- **Strutturazione sociale:** I sindacati si organizzano in gruppi professionali che fanno riferimento ai CCL
 - La professione per una vita non c'è più
 - CCL unico per tutti ???
- **Sostituire leggi mancanti:** Dichiarazione di obbligatorietà generale (DOG)
 - Più importante che mai
 - Vedi anche misure di accompagnamento ai bilaterali
 - Importante perché per il sindacato è meno difficile lottare per migliorare i CCL che le leggi!

18