

Risoluzione 12: USVD

«Quali strumenti e diritti per realizzare lo sciopero femminista del 2027?»: rafforzamento dei diritti sindacali e delle tutele contro i licenziamenti

Negli ultimi anni, la Svizzera ha vissuto un'ondata eccezionale di mobilitazioni sul posto di lavoro. Ciò è dovuto alla presenza di un nuovo movimento sociale, quello dello sciopero femminista, nato nel 2018 grazie alla tenacia delle donne sindacaliste dell'USS che, forti dell'esempio dello sciopero delle donne del 1991, hanno deciso di avviare il processo per uno sciopero femminista il 14 giugno 2019. Questo movimento ha superato tutti gli attacchi e ha continuato a esistere e a mobilitare, nonostante la battuta d'arresto dovuta al confinamento. Questo movimento di portata nazionale costante suscita ammirazione in tutti questi anni per la sua capacità di mantenersi attivo, infondendo regolarmente nuove rivendicazioni come appelli alla mobilitazione. L'USS, la sua Commissione femminista e soprattutto le sue federazioni sono presenti dal 2019 e collaborano senza eccezioni fino ad oggi con i collettivi femministi per organizzare giornate di azione e protesta nella data simbolica del 14 giugno, nei settori e nei rami femminilizzati come nelle strade.

Tuttavia, al di là del nostro entusiasmo e della nostra buona volontà, l'esperienza maturata durante i grandi scioperi del 14 giugno 2019 e del 14 giugno 2023 ci insegna quanto sia difficile realizzare interruzioni del lavoro in alcuni settori (servizi: infanzia, sanità, trasporti, commercio al dettaglio, alberghiero-ristorazione, pulizie, solo per citarne alcuni). Ciò è dovuto sia alla scarsa organizzazione collettiva dei lavoratori in questi settori (che a volte sono veri e propri deserti sindacali a causa delle decisioni sindacali del passato), sia soprattutto alle insufficienti tutele in caso di ritorsioni e licenziamenti previste dal diritto del lavoro svizzero. Ciò va di pari passo con il quadro giuridico molto restrittivo in materia di sciopero, trattandosi di un diritto non esteso e spesso limitato dalla pace del lavoro presente nei nostri contratti collettivi di lavoro. Si pone quindi la questione di come ottenere i risultati raggiunti e mobilitare i lavoratori su rivendicazioni sindacali certamente legittime e necessarie, se il quadro giuridico è disseminato di ostacoli importanti.

Ricordiamo che, a seguito della denuncia presentata dall'USS all'OIL nel 2022, la Svizzera è stata inserita nella lista nera, è stata avviata una mediazione, poi bloccata dal Consiglio federale. Nell'ambito degli accordi bilaterali è in discussione una misura di protezione, ma la sua accettazione resta da confermare e in ogni caso è insufficiente. Unia ha discusso la possibilità di lanciare un'iniziativa, ma anche in questo caso il processo sembra essere in sospeso.

Per questo motivo e considerando:

- la prospettiva di un nuovo sciopero femminista nel 2027;
- la necessità e la legittimità della lotta sindacale, comprese le misure di protesta e di sciopero sul posto di lavoro;
- la situazione di precarietà in cui vive la maggior parte delle lavoratrici che hanno lavori flessibili, a tempo determinato o addirittura a chiamata;

il Congresso femminista ritiene che sia giunto il momento di tutelare i nostri diritti sindacali, sviluppandoli ulteriormente e rafforzando le protezioni esistenti. Sviluppare migliori diritti sindacali significa concretamente una maggiore adesione dei lavoratori e delle lavoratrici alle giornate di azione e di protesta, indispensabili per un miglioramento concreto delle attuali condizioni di lavoro.

Di conseguenza, il Congresso femminista dell'USS:

- incarica formalmente l'USS di agire concretamente e rapidamente sul piano legale, politico e sindacale al fine di sviluppare ulteriormente i diritti sindacali esistenti in Svizzera e

rafforzare le tutele contro il licenziamento, non solo per i delegati sindacali, ma per tutti i lavoratori e le lavoratrici;

- chiede all'USS di condurre una campagna offensiva sui diritti sindacali (organizzazione collettiva, diritto di sciopero, diritto di partecipazione) e di affrontare la questione delle insufficienti protezioni contro il licenziamento.