

Il dibattito sull'ammissibilità giuridica degli strumenti di lotta sindacale è molto ampio e lungi dall'essere risolto. Anzi, si potrebbe dire che è appena iniziato.

Dalla loro posizione difensiva, i sindacati vogliono evidentemente centrare gli obiettivi delle loro rivendicazioni. Le nuove strategie e i nuovi strumenti di lotta concepiti a tal fine generano tuttavia nuovi conflitti con il diritto vigente.

Nella sua tesi di dottorato, Sarah Wenger analizza approfonditamente gli strumenti di lotta autorizzati nei conflitti di lavoro, difese confutando le posizioni dei sindacati (Sarah Wenger, *Zulässige Mittel im Arbeitskampf, Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht*, Wolfgang Portmann und Jean-Fritz Stöckli (Hrsg.), Bern 2007; zit. SARAH WENGER, Diss. Bern 2007). Dal punto di vista della SSIC si può ritenere quanto segue<sup>1</sup>.

- **Libertà sindacale ai sensi dell'articolo 28 Cost.:** la libertà sindacale e lo sciopero (a determinate condizioni) sono diritti fondamentali garantiti esplicitamente dall'articolo 28 della nuova Costituzione federale. Ciò esclude un'interpretazione più ampia del diritto di sciopero, in particolare sulla base delle convenzioni internazionali spesso citate dai sindacati. La scelta di menzionare il diritto di sciopero nell'articolo sulla libertà sindacale indica chiaramente che questo diritto costituzionale deve essere esercitato collettivamente. Pertanto non esiste alcun diritto individuale allo sciopero: il diritto di sciopero è una prerogativa delle associazioni di persone, segnatamente dei sindacati.
- **Liceità dello sciopero:** uno sciopero è lecito se soddisfa cumulativamente le condizioni seguenti:
  - a) è appoggiato da un'organizzazione negoziare legittimata a contrattare;
  - b) persegue obiettivi che possono essere con regolati da un CCL;
  - c) non viola l'obbligo di rispettare la pace del lavoro;
  - d) è proporzionato.Queste condizioni si applicano sì allo sciopero, ma anche e soprattutto al diritto generale in materia di conflitti sul lavoro, e quindi anche agli strumenti di lotta nel senso più ampio (ad esempio volantini sindacali distribuiti sui cantieri, occupazione di fabbriche, blocchi ecc.).
- **Campagne stampa:** rivolgendosi ai media e al pubblico in generale, le parti sociali – soprattutto i sindacati – cercano di mettere pressione sulla controparte per indurla a fare concessioni nell'ambito dei negoziati sul CCL. Da questo punto di vista, le campagne stampa soddisfano la condizione che impone un miglioramento delle condizioni di lavoro. Possono pertanto essere considerate strumenti di lotta autorizzati, ma per essere considerate lecite nell'ambito dei conflitti collettivi di lavoro devono soddisfare anche le altre condizioni citate.

<sup>1</sup> SARAH WENGER, Diss. Bern 2007, pag. 172 segg., cifre 1 - 10.

- **Picchetti di sciopero, occupazione e blocchi di aziende:** in linea di principio, se la lotta sindacale è lecita, lo è anche l'organizzazione di *picchetti di sciopero* che devono però limitarsi a misure pacifiche ed escludere la fattispecie penale.  
L'*occupazione di aziende* è di principio illecita anche se lo sciopero nell'ambito della quale viene effettuata è legale. Questa misura di lotta può infatti essere punibile in quanto costituisce una violazione di domicilio ai sensi dell'articolo 186 CP e una coazione giusta l'articolo 181 CP.  
L'aspetto penale del *blocco* va invece valutato caso per caso benché in linea di massima si possa ammettere che si tratti di una coazione ai sensi dell'articolo 181 CP.
- **Motivi giustificativi in generale:** per quanto concerne i motivi che i sindacati adducono per giustificare gli strumenti di lotta nel senso più ampio, occorre rilevare che l'unico motivo ammissibile è la salvaguardia degli interessi legittimi nel senso costituzionale del termine. Diversamente da quanto sostengono i sindacati, occorre verificare caso per caso se il motivo invocato soddisfa tale condizione. Bisogna in particolare assicurarsi che le misure di lotta mirino al conseguimento di un obiettivo di interesse generale e siano proporzionate (principio della proporzionalità).  
Non si possono addurre altri motivi per giustificare posizioni eccessive durante picchetti di sciopero, occupazioni o blocchi di un'azienda, ecc.
- **Libertà di opinione e di riunione:** la libertà d'opinione e la libertà di riunione, regolarmente invocate dai sindacati, non possono annullare l'illiceità dei blocchi o delle occupazioni di aziende. Pur essendo protetti dalle libertà fondamentali summenzionate, questi due strumenti ledono infatti la garanzia del diritto di proprietà dell'imprenditore come pure la libertà personale di terzi (ad esempio i fornitori o i salariati disposti a lavorare). Nella ponderazione di questi diritti fondamentali, gli interessi dei lavoratori che bloccano o occupano l'impresa non sono preponderanti.  
La libertà di opinione e di riunione non può quindi giustificare un atto perseguibile penalmente come la violazione di domicilio o la coazione.
- **Punibilità delle misure di lotta sindacale:** la liceità delle misure di lotta non garantisce l'immunità contro i reati compiuti nell'ambito di conflitti collettivi di lavoro. Le principali fattispecie penali accertate in relazione ad azioni di disturbo del lavoro sono:
  - a) la violazione di domicilio (art. 186 CP);
  - b) i reati contro il patrimonio (art. 144 CP);
  - c) la minaccia e la coazione (art. 180 e 181 CP);
  - d) l'ingiuria (art. 177 CP);
  - e) la violenza o minaccia contro le autorità e i funzionari (art. 285 CP).
- **Sostegno da parte della polizia:** per dovere di neutralità, la polizia di regola non può intervenire nei conflitti di lavoro. Tuttavia può, anzi deve farlo se vengono minacciati o violati diritti e beni la cui protezione è di sua competenza. La polizia è inoltre tenuta a vigilare sulla tutela dei diritti privati e deve quindi intervenire immediatamente se questi diritti sono minacciati. Per quanto possibile e nel rispetto nel principio della proporzionalità, deve adottare misure dirette contro i sobillatori (nel caso specifico i sindacati).