

LE REAZIONI DEL PROLETARIATO AL CARO VITA

Prima Parte: I casi inglese e tedesco

L'impatto dell'inflazione, che ha visto nelle conseguenze della guerra in Ucraina un eccezionale propellente per l'impennata di prezzi già in crescita a seguito degli squilibri di mercato dovuti alla pandemia, ha favorito in molte realtà europee il risveglio di focolai di lotta di classe. Di fronte a questa rinnovata effervescenza, abbiamo voluto porre a confronto le reazioni della classe salariata nelle quattro maggiori potenze imperialistiche del vecchio continente (Germania, Regno Unito, Francia e Italia). Trattando di eventi ancora in divenire, il presente articolo potrà risultare non aggiornato nei fatti più recenti, tuttavia lo spirito, più che di tenere una cronaca di ultim'ora per la quale il lettore potrà facilmente rivolgersi a strumenti più appropriati come il fascicolo *Notizie dal Fronte*, è quello di rimarcare la reazione della classe ad un'inflazione di portata inedita, almeno per le generazioni più giovani di lavoratori salariati, nonché di sottolineare gli elementi che a detta reazione hanno fatto da traino. Di fronte all'impennarsi di un costo della vita, rimasto al di sotto del 10% su base annua solamente in Francia grazie soprattutto alla sua relativa indipendenza energetica, il proletariato inglese, tedesco e francese impiegato in alcuni settori strategici, ha ingaggiato battaglie volitive e determinate per riuscire a strappare alla controparte padronale un salario commisurato al nuovo costo di produzione e riproduzione della forza lavoro, facendo in alcuni casi da catalizzatore per l'innescò di lotte economiche nelle aziende minori o nei settori di retroguardia. Sebbene in questo articolo, primo di due dedicati a questo raffronto, ci occuperemo unicamente della situazione inglese e tedesca, lasciando quella francese ed italiana al prossimo numero di *Prospettiva Marxista*, è necessario fare alcune premesse di carattere generale.

Ogni imperialismo, presenta una struttura capitalistica con proprie peculiari caratteristiche, il cui segno si riflette non solo, necessariamente, sulla singola sovrastruttura statale, giuridica e culturale, ma anche sulle declinazioni e schemi di riferimento che ogni borghesia a livello nazionale utilizza nel declinare il proprio rapporto di dominio nei confronti del proletariato. Tutto ciò va a modellare, dando loro una foggia caratteristica a seconda del capitalismo di riferimento, gli specifici ingranaggi

che muovono la lotta di classe dei salariati in ogni diversa realtà capitalistica. Ma a descrivere le dinamiche della lotta di classe in ogni Paese trovano posto, compenetrati coi primi, altri fattori di importanza primaria, che possono essere meramente contingenti, come particolari situazioni geopolitiche che smuovono equilibri economici in una data realtà geografica, o il maggior potere contrattuale dei salariati in un momento caratterizzato da una richiesta di forza lavoro superiore all'offerta. Oppure elementi storico-sociali, come la presenza del welfare (sia esso anche di carattere familiare come quello italiano), la presenza o meno di una significativa aristocrazia operaia, ovvero ancora le diverse fisionomie che hanno storicamente assunto le modalità di azione delle organizzazioni sindacali (e in questo senso, le quattro realtà imperialistiche che abbiamo voluto analizzare sono esempi illuminanti).

Dalla compenetrazione dialettica di tutti questi fattori, risulterà la propensione, di fronte ad un appropriato stimolo come appunto l'odierna ondata inflativa, ad un certo livello di intensità di lotta di classe da parte del proletariato inserito in ciascuna realtà. Non solo, ma dalla sinergia di questi elementi dipenderà anche la direzione di ogni battaglia (attacco o difesa), il contenuto rivendicativo iniziale di ogni azione, la capacità di portare avanti la lotta nel tempo e di resistere o meno ai contrattacchi padronali. Con le loro diverse caratteristiche, inserite nelle rispettive peculiarità capitalistiche, alcuni tra i maggiori sindacati inglesi, tedeschi e francesi sono riusciti a coordinare con successo la notevole (per questi tempi) spinta rivendicativa, l'effervescenza, appunto, manifestata dai propri iscritti, e in alcuni circoscritti casi, a portare a casa risultati importanti, perfino insperati all'inizio della battaglia. Ciò che più salta all'occhio, è la controtendenza della realtà italiana, nella quale tale effervescenza non si è registrata, se non in maniera decisamente non apprezzabile. Si tratta di un'eccezione, tra le economie avanzate prese in considerazione, sotto molteplici aspetti. Innanzitutto dal punto di vista dell'utilizzo dello strumento dello sciopero da parte dei sindacati maggiormente rappresentativi. Se negli altri tre imperialismi presi in esame, infatti, lo sciopero appare come uno strumento che, per quanto naturalmente oggetto delle consuete lamentazioni

da parte datoriale, entra in una certa misura a pieno titolo nel novero delle tattiche negoziali da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nella realtà italiana (perlomeno in quella contemporanea) invece, lo sciopero rappresenta una sorta di tabù non solo per i datori di lavoro (laddove come detto, in altre realtà imperialistiche incarna sì qualcosa di fastidioso, ma al contempo parte integrante del processo negoziale), ma anche, quel che è peggio, per i sindacati maggiormente rappresentativi (a meno che non si traduca in uno stanco rituale piuttosto che un effettivo elemento di pressione nella controparte). In secondo luogo la realtà italiana diventa eccezione per la natura delle lotte in essere in questo particolare momento storico. Se negli altri imperialismi presi a riferimento, infatti, le principali azioni di lotta hanno una base essenzialmente economica, volta come detto ad adeguare i salari al costo della vita, in Italia le più grandi vertenze che si sono svolte durante il 2022 hanno avuto una natura radicalmente diversa. Gli inneschi di lotte di maggior impatto (come nel caso di Ansaldo o Wärtsilä), non sono legati al caro vita, bensì alla difesa del posto di lavoro a fronte di crisi industriali o di multinazionali intenzionate a delocalizzare, mentre i pochi focolai di lotta attenti ad ottenere salari adeguati all'inflazione rimangono casi isolati, limitati nell'estensione (mobilitazioni in singole aziende non coordinate ad altre realtà in lotta) e nel tempo (scioperi di poche ore). Anche sul fronte delle mobilitazioni sociali interclassiste di contrasto al caro vita, l'Italia sembra rimanere tra i fanalini di coda. Infatti, mentre nel Regno Unito il movimento "Enough is Enough", di cui tratteremo più dettagliatamente in seguito, è riuscito ad avere una copertura nazionale, con momenti di notevole visibilità in tutto il Paese, in Italia il massimo della protesta collettiva che si è sviluppata, è stata quella dei Teleriscaldati di Torino, che ha coinvolto poche centinaia di persone.

Il confronto con altre realtà imperialistiche, che intendiamo portare avanti con questa coppia di articoli, non è ispirato alla ricerca di un virtuale altrove dove la lotta di classe sia improbabilmente sempre vincente, né ad uno sterile *sursum corda*, né tantomeno ad istillare nel lettore la falsa speranza di una ripartenza in grande stile della lotta di classe in Italia attraverso l'importazione di modelli che risulterebbero irrealistici nell'oggettività della

realtà capitalistica italiana. Vogliamo piuttosto inquadrare, a confronto con altre realtà, gli elementi di freno della lotta di classe in Italia (che nel loro complesso abbiamo già messo a fuoco in altre nostre pubblicazioni, e che in questi articoli andremo a rispolverare), ma soprattutto se l'odierno picco del costo della vita stia effettivamente riducendo lo spessore di tali elementi frenanti, aprendo così pian piano le ganasce alla ripresa di una lotta di classe diffusa e generalizzata anche tra il proletariato in Italia.

Regno Unito

L'aumento del costo della vita ha innescato nel Regno Unito episodi di lotta di classe significativi in settori in cui da decenni vigeva una sostanziale pace sociale. Osservatori internazionali hanno segnalato vari fattori che possono aver posto le condizioni per questa reazione proletaria, tra questi figura quella che sul *New York Times* è stata definita una carenza ormai diffusa di offerta di forza lavoro a seguito della Brexit¹. La protesta, nella sua forma più significativa, partiva dal porto di Felixstowe, centro logistico cruciale per il Paese dal quale passa il 48% del traffico container nazionale. Di fronte ad un'inflazione reale che a luglio aveva già raggiunto l'11,9% su base annua, la direzione del porto offriva ai *dockers* un aumento del salario pari al 5%. Avendo letto l'aumento salariale inferiore al raggiunto costo della vita come un taglio salariale effettivo², i lavoratori iscritti al sindacato Unite the Union, ingaggiavano un referendum per indire un primo sciopero di 8 giorni. Ebbene, di quell'81% di lavoratori che partecipavano al voto, il 92% si diceva favorevole allo sciopero, che avrebbe avuto luogo a partire da domenica 21 sino a lunedì 29 agosto. S'è di fatto trattato di uno scossone rivitalizzante per gli apparati sindacali, solitamente abituati a circoscrivere le loro azioni nei confronti del padronato nell'ambito delle attività di arbitrato (ad esempio attraverso il supporto dell'ACAS, organismo governativo atto ad agevolare le relazioni industriali) e a comunicare ai lavoratori l'esito delle decisioni tra le parti. Ma, sebbene abituato a conflitti di bassa intensità (era dal 1989 che a Felixstowe non si scioperava³), il sindacato reggeva bene l'organizzazione della sfida ingaggiata dai lavoratori. La segreta-

¹Rachel Shaby, «In misery, the British fight back», *New York Times (International edition)* (9 dicembre 2022).

²«Massive 92 per cent yes vote for strike action at Felixstowe Docks», *Unite the Union* (28 luglio 2022).

³«Sciopero dei portuali di Felixstowe, otto giorni di stop nel più grande scalo del Regno Unito», *Rai News* (21 agosto 2022).

ria generale di Unite the Union, Sharon Graham, da subito snocciolava i numeri dei profitti record del porto: «Nel 2021 i conti dell'azienda mostrano profitti che sono i più alti nella storia recente [...], insieme a dividendi eccezionali. C'è una manna per gli azionisti e un taglio di stipendio per i lavoratori»⁴.



La mattina di domenica 21 agosto, oltre 1.900 portuali iscritti a Unite the Union, impiegati in ruoli manuali ai moli, tra cui autisti di gru, scaricatori e operatori di rimorchiatori, iniziavano gli otto giorni di sciopero previsti, rifiutando peraltro l'ultima offerta della proprietà, consistente in un aumento del 7% anziché del 5%, come precedentemente proposto, e tirando dritto mirando ad un aumento del 10%. Nel frattempo, il proletariato inglese dei vari comparti spingeva sulle rispettive organizzazioni sindacali acchè l'incipiente autunno, in corrispondenza peraltro dell'insediamento del nuovo Governo conservatore, fosse teatro di un coordinamento degli scioperi, onde amplificare l'effetto di ogni singola azione. Una serie di mozioni, presentate dai maggiori sindacati del Paese prima del congresso del TUC⁵ del mese di settembre, richiedevano sinergia nelle azioni per massimizzarne l'impatto e vincere la lotta per l'adeguamento salariale all'inflazione. La mossa, che includeva i due maggiori sindacati, Unison e Unite the Union, giungeva sia sull'onda della determinazione dei lavoratori di Felixstowe, sia a seguito dell'incremento della rabbia sociale dopo il mancato accordo da parte del Governo per un pacchetto di aiuti alle famiglie con-

seguito all'annuncio di un aumento del limite del prezzo dell'energia dell'80% a partire da ottobre, da parte dell'Ofgem, l'autorità di regolamentazione governativa dei prezzi di elettricità e gas⁶.

Intanto, il 15 agosto, anche i portuali di Liverpool votavano l'adesione allo sciopero. Interessati dallo stesso problema dei colleghi di Felixstowe, i 560 portuali iscritti a Unite the Union iniziavano lo sciopero il 19 settembre, per concluderlo il 3 ottobre. Ben due settimane di astensione dal lavoro per rivendicare un aumento di salario commisurato all'inflazione, contro la proposta della proprietà, la Peel Ports, che proponeva un aumento del solo 7%. Anche qui come a Felixstowe, di fronte ad un aumento dell'inflazione reale che a settembre aveva toccato nel Regno Unito il 12,3%, quel misero 7% di aumento salariale (proposto peraltro da una società che nel 2021 aveva macinato 30 milioni di sterline di profitti⁷), veniva letto come un taglio effettivo del salario. Lo sciopero dei portuali di Liverpool andava a sovrapporsi in una sinergia virtuosa al secondo sciopero dei colleghi di Felixstowe, che continuavano il loro braccio di ferro con la Felixstowe Docks incrociando le braccia dal 27 settembre al 5 ottobre. Un secondo sciopero di due settimane a Liverpool veniva proclamato dal 24 ottobre al 7 novembre, dopo che, secondo fonti sindacali, l'azienda, oltre a minacciare 132 licenziamenti⁸, applicava una disparità salariale nei confronti dei membri di Unite the Unions, ai quali veniva offerto un aumento dell'8,2%, mentre agli operai dei cantieri navali Camel Laird di Birkenhead veniva concesso l'11%⁹. Il 10 novembre, il sito web di Unite the Union annunciava la vittoria dei portuali di Liverpool: con la loro determinazione nella lotta contro il datore di lavoro, hanno ottenuto aumenti salariali di ampiezza variabile a seconda del livello contrattuale, compresi tra il 14,3% ed il 18,5%. Nonostante l'accordo nettamente favorevole ai lavoratori ottenuto grazie alla «determinazione dei nostri membri al picchetto e la strategia strike-plus di Unite», elementi i quali «hanno costretto l'azienda a [...] fare la cosa giusta», Sharon Graham teneva a far sapere di non aver intenzione di sedersi sugli allori, assicurando a

⁴«Unite General secretary, Sharon Graham to visit Felixstowe picket line - Wednesday 24th August 2022», *Unite the Union* (23 agosto 2022).

⁵Acronimo di Trades Union Congress, confederazione sindacale che unisce i sindacati del Regno Unito.

⁶Donald Macintyre e Toby Helm, «Unions threaten 'waves of industrial action' over UK cost of living crisis», *The Guardian* edizione online (27 agosto 2022).

⁷«September Liverpool docks strikes to go ahead over 'pay cut dressed up as rise'», *Unite the Union* (2 settembre 2022).

⁸«Liverpool dock workers to begin two-week strike after talks end in 'chaos'», *The Guardian* edizione online (23 settembre 2022).

⁹«Liverpool port dispute escalates as two more weeks of strike announced», *Unite the Union* (14 ottobre 2022).

lavoratori e datori di lavoro che «Unite continuerà a lottare per il lavoro, la retribuzione e le condizioni e a difendere i lavoratori senza sosta»¹⁰.

Mentre i portuali di Felixstowe (il risultato della cui lotta è ancora incerto) e di Liverpool coordinavano i loro sforzi per costringere i datori di lavoro ad adeguare il salario al nuovo costo di produzione e riproduzione della forza lavoro, altre lotte si andavano sviluppando nel Regno Unito per le medesime ragioni. Tra le azioni di lotta di maggior nota spiccano certamente quelle del comparto ferroviario, coordinate oltre che da Unite the Union, anche da altre sigle più rappresentative nel settore.

Il 1° ottobre, il più grande sciopero dei ferrovieri degli ultimi decenni causava enormi disagi al trasporto su rotaia¹¹. A coordinare l'azione, i tre maggiori sindacati del settore, Rmt, Aslef e Tssa. Il 6 ottobre, 140 lavoratori della compagnia ferroviaria Abellio East Midlands, iscritti a Unite the Union (addetti alle pulizie, addetti allo smistamento, operatori di tornio, tecnici, ingegneri, ispettori, capisquadra e supervisori) iniziavano uno sciopero di 48 ore dopo che l'azienda si era rifiutata di fare qualsiasi concessione di aumento salariale, nonostante un utile netto di 401 milioni di sterline nel 2021. A questo primo sciopero ne sarebbe seguito un altro, sempre di 48 ore, con inizio lunedì 17 ottobre¹². A novembre, i lavoratori di sei compagnie ferroviarie (South Western Rail, Southeastern, West Midlands Trains, Northern e Great Western e Trans Pennine Express) membri del sindacato Transport Salaried Staffs' Association (Tssa), sigla sindacale dei lavoratori del settore dei trasporti e dei viaggi nel Regno Unito e Irlanda, intraprendevano varie azioni di sciopero, mentre migliaia di colleghi di Network Rail, la società proprietaria delle infrastrutture ferroviarie su cui corrono i convogli delle varie compagnie private, scioperavano il 3, il 5 e il 7 novembre¹³. Il 26 novembre era la volta dei macchinisti iscritti al sindacato Aslef, che intraprendevano un'azione di sciopero presso 12 compagnie ferroviarie (Avanti West Coast, Chiltern Railways, CrossCountry, East Midlands Railway, Great Western Railway, Greater Anglia, London Northeastern Railway, London Overground, Northern Trains, Southeastern, Trans-

pennine Express e West Midlands Trains). I macchinisti di Aslef avevano già posto in essere nel corso dell'anno altri quattro scioperi di 24 ore, nella fattispecie il 30 luglio, il 13 agosto, il 1° ottobre (nell'ambito del già citato sciopero generale delle ferrovie) e il 5 ottobre grazie ai quali avevano ottenuto accordi salariali vantaggiosi con quindici società¹⁴.

Dopo aver annullato tre scioperi di 24 ore che avrebbero dovuto tenersi sabato 5, lunedì 7 e mercoledì 9 novembre in virtù della promessa di «colloqui incondizionati» da parte di Network Rail, i lavoratori iscritti al sindacato Rmt (Unione nazionale dei lavoratori ferroviari, marittimi e dei trasporti) votavano per continuare le azioni di sciopero nella loro disputa su retribuzione e condizioni di lavoro. Nel frattempo, il dipartimento dei Trasporti inglese, invitava i segretari generali dei sindacati ferroviari Rmt, Aslef e Tssa a sedersi al tavolo delle trattative, mentre il capo negoziatore di Network Rail Tim Shoveller, sfoderava la consueta carta della «crisi» a supporto dei negati adeguamenti salariali: «La ferrovia non si è ripresa dalla pandemia e attualmente sta perdendo milioni al giorno, il che rende il raggiungimento di un accordo difficile ed essenziale».

Se gli scioperi nel settore ferroviario sembrano ancora lontani dal produrre un esito, in altre realtà del comparto trasporti, le lotte hanno portato a vittorie clamorose, almeno se guardate con gli occhi del proletariato italiano. Si tratta, è bene sottolinearlo, di realtà minori, sia per numero di dipendenti sia per lo scarso impatto delle conseguenze delle azioni di lotta da questi intraprese, sul funzionamento complessivo del capitalismo inglese. Ma sono tuttavia lotte significative sia per l'entità degli aumenti strappati alla controparte datoriale, sia poiché la loro conclusione vittoriosa rimane giocoforza legata ad un clima generale in cui comparti strategici di proletariato (portuali e ferrovieri) si sono mossi con risolutezza, trascinando nel fiume della lotta (un fiume, è giusto ricordarlo, ancora a bassa portata) anche un certo numero di realtà minori. Citiamo in tal senso gli scioperi dei 250 lavoratori della Stagecoach, azienda di servizi autobus a Kingston upon Hull, nello Yorkshire, che hanno portato ad un aumento salariale del 20%¹⁵, e quelli di 170 lavoratori

¹⁰ «Liverpool dockers celebrate major victory after Unite secures pay deal worth between 14.3% and 18.5%», *Unite the Union* (10 novembre 2022).

¹¹ «Biggest rail strike in decades halts most trains in Britain», *The Guardian* edizione online (1 ottobre 2022).

¹² «Abellio East Midlands workers announce strike action over pay», *Unite the Union* (5 ottobre 2022).

¹³ «UK rail union announces week of industrial action», *The Guardian* edizione online (24 ottobre 2022).

¹⁴ «ASLEF Announces Another Day of Strike Action», *Aslef* (10 novembre 2022).

¹⁵ «Hull Stagecoach workers in strike victory after Unite secures 20% rise», *Unite the Union* (11 novembre 2022).

della metropolitana di West Midlands, che hanno portato ad un aumento del 20,1% entro aprile 2023 per i conducenti con oltre un anno di servizio e del 13,7%, sempre entro aprile 2023, per i neoassunti¹⁶. In entrambi i casi, a coordinare l'azione dei lavoratori era il sindacato Unite the Union. In ultimo, va segnalato il primo storico sciopero degli infermieri del National Health Service, che ha avuto luogo il 15 dicembre e al quale hanno partecipato decine di migliaia di lavoratori della sanità pubblica per rivendicare un aumento di stipendio del 19%, contro il 4% offerto dal Governo. Secondo i sindacati e l'organismo che rappresenta la categoria, il Royal College of Nursing (Rcn), il rivendicato aumento del 19% riflette l'erosione di potere d'acquisto subita dalle buste paga negli ultimi anni¹⁷.

Il Regno Unito è stato altresì teatro di un'ampia mobilitazione sociale interclassista contro il caro-vita, che ha trovato nella campagna "Enough is Enough" la sua espressione di maggior impatto.

Si tratta, come recita la corrispondente pagina web, di un movimento fondato da «sindacati e organizzazioni comunitarie determinate a respingere la miseria imposta a milioni di persone da bollette in aumento, salari bassi, povertà alimentare, alloggi scadenti e una società gestita solo per un'élite benestante». Cinque sono le rivendicazioni alla base del movimento, che il 1° ottobre è riuscito ad organizzare manifestazioni in ben 50 città del Regno Unito: un vero aumento di stipendio (*a real pay rise*); il taglio delle bollette energetiche; la fine della povertà alimentare; case dignitose per tutti ed infine, tassare i ricchi (*tax the rich*). Di natura indubbiamente interclassista, il movimento "Enough is Enough" ha però una componente sindacale tutt'altro che secondaria e tutt'altro che subalterna. Tra le anime del movimento, affianco ai cosiddetti "fans dei banchi alimentari", alla rivista opportunista Tribune e ad organizzazioni parasindacali interclassiste come Acorn, che si occupa principalmente della questione abitativa, troviamo infatti il Communication Workers Union, sindacato che coordina i lavoratori delle poste (Royal Mail), delle compagnie telefoniche (British Telecom), dei servizi finanziari e del settore tech, e che rappresenta circa 190.000 iscritti. Troviamo poi l'Rmt, che rappresenta 83.000 iscritti nel settore dei trasporti e che, come abbiamo specificato in precedenza è stata una delle sigle che ha avuto

un ruolo attivo negli scioperi dei ferrovieri, che hanno trovato il 1° ottobre, in concomitanza con la più grande manifestazione di "Enough is Enough", la loro acme unitaria. Tra i fondatori del movimento, inoltre, troviamo due parlamentari laburisti di area corbiniana: Zarah Sultana e Ian Byrne. Quest'ultimo in particolare, è membro del sindacato Unite the Union.

Le particolari caratteristiche del ciclo di lotte contro il caro-vita che ha interessato il Regno Unito, sono figlie di dinamiche complesse, che non possono essere sintetizzate in poche righe senza che tale sintesi generi errori sostanziali. Ci proponiamo pertanto di indagare tali meccanismi in maniera più esaustiva nei numeri a venire. Intanto ci limitiamo a rilevare come la forma specifica di rappresentanza delle *Union* anglosassoni, intesa in misura superiore ad altre esperienze sindacali ad una logica associativa di diretta difesa delle condizioni economiche dei propri iscritti, abbia costituito, nel particolare momento di accelerazione della lotta, un "antiruggine" naturale degli ingranaggi del motore della difesa di classe. Questo ha senz'altro permesso agli apparati di difesa di quei particolari segmenti di proletariato, da anni inchiodati al minimo dei giri, di rimettersi in moto d'un tratto e con una certa facilità, reggendo, come abbiamo sottolineato all'inizio del capitolo, l'organizzazione della battaglia ingaggiata dai lavoratori.

Germania

Nel solco di consolidati meccanismi di relazioni industriali, tipici di un quadro sociale e storico caratterizzato dall'impronta socialdemocratica in correlazione con consolidati rapporti di forza favorevoli al grande capitale industriale, il proletariato tedesco ha portato avanti la propria lotta per l'adeguamento salariale, a fronte di un'inflazione che aveva raggiunto ad ottobre il 10,4% su base annua¹⁸. Si sono mossi in questo senso tre grandi comparti di classe per un totale di quasi 5,3 milioni di lavoratori salariati, corrispondenti a quasi il 12% dei dipendenti, che in Germania sono circa 44 milioni, ovvero più della metà della popolazione. Questi tre comparti comprendono: i 2,5 milioni di lavoratori pubblici delle amministrazioni federali e locali che, coordinati dai sindacati Verdi e DBB Beamten-

¹⁶ «West Midlands Metro strike ends as tram drivers earn 20 per cent pay increase», *Unite the Union* (22 novembre 2022).

¹⁷ Leonardo Clausi, «Sciopero degli infermieri, la prima volta del Regno unito», *il manifesto* edizione online (16 dicembre 2022).

¹⁸ «Germania, inflazione ottobre confermata al 10,4%», *La Stampa* (edizione online) (11 novembre 2022).

bund, hanno chiesto un aumento del 10,5% (l'inizio dei negoziati è previsto per la fine di gennaio del 2023); i 2,2 milioni di metalmeccanici e dipendenti delle centrali elettriche coordinati da IG Metall, che hanno chiesto un aumento dell'8%; i 580mila dipendenti del settore chimico coordinati da IG-Bce, che hanno chiesto non meglio specificati "aumenti permanenti".

Il sindacato IG-Bce, che rappresenta appunto 580.000 lavoratori delle miniere, dei prodotti chimici e dell'energia, e l'associazione federale dei datori di lavoro dell'industria chimica (Bavc), che rappresenta 1.900 aziende del settore, si erano seduti al tavolo negoziale già ad aprile. Il sindacato chiedeva che il potere d'acquisto dei lavoratori aumentasse in modo permanente attraverso un sensibile aumento dei salari¹⁹. Ma la rapida e continua evoluzione della situazione economica europea a seguito della guerra in Ucraina, ha spinto le parti a rimandare i negoziati ad ottobre, non prima di aver concordato un una tantum ai lavoratori di 1.400 euro. Questi assegni una tantum, chiamati in tedesco *sonderzahlung* sono una caratteristica tipica del mercato del lavoro della Germania. Essi possono essere contrattati in sede sindacale oppure essere stanziati dal Governo, ed elargiti ai lavoratori a livello aziendale, territoriale o settoriale. Si tratta di uno strumento pensato per tamponare la perdita di potere d'acquisto dei lavoratori in periodi di contingente inflazione, senza ricorrere ad aumenti salariali permanenti.



Ad ottobre, quando i negoziati riprendevano, il potere d'acquisto dei lavoratori si era oltremodo deteriorato, come peraltro era facilmente prevedibile. Facendo leva sul fatto che «Il volume medio di produzione del settore è oggi inferiore del 12% rispetto a quello registrato immediatamente prima dell'inizio della guerra, e allo stesso tempo gli alti costi

dell'energia stanno peggiorando sempre più la competitività internazionale delle aziende tedesche», il capo negoziatore dei datori di lavoro (e responsabile del personale della Basf) Hans Oberschulte metteva le mani avanti: «Non c'è molto margine di manovra per aumenti salariali efficaci, cioè permanenti». Secondo la parte datoriale dunque, l'unico strumento attraverso cui l'industria chimica tedesca avrebbe potuto dare un po' di ossigeno ai lavoratori era costituito dai *sonderzahlung* una tantum. Il Governo aveva all'uopo disposto l'esenzione da imposte per i *sonderzahlung* sino a 3.000 euro a dipendente, i quali, rispetto alla retribuzione media lorda dei lavoratori chimici, che si aggira intorno ai 59.000 euro all'anno, sarebbero corrisposti a un'integrazione salariale superiore al 5% (l'8% in relazione allo stipendio netto, stante l'esenzione da detrazioni). Ovviamente il padronato di settore lamentava l'erosità di tale cifra e chiedeva la negoziazione dell'entità dell'assegno una tantum, e poiché l'esenzione fiscale e contributiva sarebbe stata applicata fino alla fine del 2024, ragionava su di un possibile scaglionamento di diversi bonus di questo tipo in un contratto collettivo di durata più lunga, corredato di «clausole di flessibilità di ampia portata e di facile applicazione» per dare sollievo alle aziende in situazioni economiche difficili²⁰.

L'accordo veniva raggiunto il 18 ottobre. Dopo giorni di trattative serrate, senza ricorrere a scioperi, i 580.000 lavoratori chimici ottenevano due aumenti salariali permanenti del 3,25% ciascuno (6,5% in totale) di cui uno nel gennaio 2023 e l'altro nel gennaio 2024, nonché due *sonderzahlung* di 1.500 euro ciascuno (3.000 euro in totale) al massimo entro gennaio 2023 e gennaio 2024. I tirocinanti, inoltre, avrebbero ricevuto un pagamento una tantum di 500 euro oltre all'aumento salariale. Il contratto collettivo siglato ha una durata di 20 mesi, fino alla fine di giugno 2024. Nel rilevare come questi aumenti salariali, al di sotto di quanto necessario per recuperare il potere d'acquisto perso con l'inflazione, siano stati ottenuti in linea di massima senza particolari conflitti, lotte e mobilitazioni da parte dei lavoratori, non possiamo che ribadire come tale esito contenga elementi di criticità e carenze nel processo di rafforzamento complessivo della nostra classe. Lo sciopero, la lotta, l'azione collettiva dei lavoratori costituiscono infatti momenti preziosi, necessari in un percorso di formazione e

¹⁹ «Chemie plant Lohnrunde im Eiltempo», *Frankfurter Allgemeine Zeitung* edizione online (13 ottobre 2022).

²⁰ Ivi.

di crescita della coscienza di classe. Gli obiettivi raggiunti attraverso una dinamica di conflitto, di organizzazione e di riconoscimento degli interessi di classe che accomunano i lavoratori, rappresentano un risultato che va ben oltre gli specifici, concreti, contingenti miglioramenti economici. E in questo senso, risulta maggiormente interessante dal nostro punto di vista l'iter di negoziazione del settore metalmeccanico, che comprende i salariati dell'industria automobilistica, dell'ingegneria meccanica, ma anche il proletariato delle fonderie e quello occupato in seno al comparto della tecnologia medica, per un totale di 3,8 milioni di lavoratori. Di questi, 2,2 milioni sono rappresentati dal sindacato IG Metall²¹, che ha portato avanti le trattative per gli adeguamenti salariali, iniziate a metà settembre, partendo da una richiesta di un aumento dell'8%. È qui da specificarsi che la validità degli accordi sindacali in Germania non è *erga omnes*, ed è per tanto limitata ai soli aderenti alle sigle firmatarie, tanto dal lato padronale che da quello dei lavoratori.

Le tornate decisive dei negoziati nei vari Länder e nei principali complessi industriali metalmeccanici si sono concentrati, in particolare, nell'ultima settimana d'ottobre. Solitamente le trattative, condotte dapprima a livello regionale, proseguono sino a quando si giunge ad un modello di compromesso in un distretto pilota, che può poi essere adottato dalle altre aree di contrattazione. Dal 1999, tali accordi pilota sono stati concordati esclusivamente nel Baden-Württemberg, nella Renania Settentrionale-Vestfalia e, in un caso, anche in Baviera²².

Martedì 25 ottobre, iniziava la contrattazione collettiva per i 125.000 dipendenti della Volkswagen coperti dal contratto collettivo²³. Giovedì 26 ottobre, si svolgevano tavoli negoziali anche in Baviera, Baden-Württemberg e nel distretto di Mitte a Berlino²⁴. Venerdì 28 ottobre, i metalmeccanici della Bassa Sassonia e della Sassonia-Anhalt entravano nel terzo ciclo di trattative, dopo che il tavolo precedente s'era concluso senza la stipula di un accordo²⁵. Sempre in quella faticosa settimana, i datori di lavoro presentavano la loro offerta ai 380.000 lavoratori dell'IG Metall di Assia, Renania-

Palatinato e Saarland: un *sonderzahlung* di 3.000 euro a dipendente (ovvero la cifra massima a cui il Governo garantiva l'esenzione dalle imposte), offerta che il negoziatore dell'IG Metall Jörg Köhlinger non esitava a definire «una miseria». La stessa offerta veniva proposta alla IG Metall Küste, che rappresenta i metalmeccanici nella Germania settentrionale (Schleswig-Holstein, Meclemburgo-Pomerania occidentale, Amburgo, Brema e Bassa Sassonia nord-occidentale), anch'essi al terzo round negoziale con Nordmetall, associazione padronale che rappresenta 250 aziende della regione. L'IG Metall Küste respingeva l'offerta annunciando l'inizio gli scioperi di avvertimento già dalla sera di sabato 29 ottobre²⁶. Al contempo, anche le sezioni dell'IG Metall della Bassa Sassonia e della Sassonia-Anhalt indicavano gli scioperi di avvertimento a partire dalla prima data utile, ovvero, proprio dal 29 ottobre, in corrispondenza della fine del cosiddetto "obbligo di pace", ovvero il periodo in cui il negoziato è in corso e, secondo la legislazione tedesca in materia di relazioni industriali, non è consentito fare sciopero²⁷. Per quanto riguardava invece la forza lavoro dei sei stabilimenti Volkswagen della Germania occidentale (Braunschweig, Emden, Hannover, Kassel, Salzgitter e Wolfsburg), essendo fissato l'inizio della successiva sessione di contrattazione per il 9 novembre, l'obbligo di pace sarebbe terminato il 30 novembre.

Gli scioperi di avvertimento rappresentano il livello base della conflittualità espressa tramite l'astensione dal lavoro. Si tratta di scioperi di poche ore, prodromici, qualora il padronato non si dimostrasse disposto a scendere a più miti consigli, ai livelli di conflittualità successivi, che possono giungere sino allo sciopero generale. Alla vigilia della scadenza dell'obbligo di pace nella maggior parte dei distretti, la proposta dei datori di lavoro era ferma a quella d'inizio trattative: un unico assegno una tantum di 3.000 euro a lavoratore, e un aumento salariale di entità non specificata, da concedersi solo se il sindacato avesse accettato un accordo di lunga durata. In un momento storico in cui l'inflazione è tendenzialmente in continuo rialzo, un accordo col-

²¹ Come precisato nel sito web dell'IG Metall all'URL <https://www.igmetall.de/ueber-uns/dafuer-stehen-wir/wer-wir-sind> consultato in data 23 dicembre 2022.

²² «Nach Tarifverhandlungen - IG Metall kündigt Warnstreiks an», *Süddeutsche Zeitung* edizione online (27 ottobre 2022).

²³ «VW-Beschäftigte fordern 8 Prozent mehr Geld», *Frankfurter Allgemeine Zeitung* edizione online (25 ottobre 2022).

²⁴ «Nach Tarifverhandlungen - IG Metall kündigt Warnstreiks an» cit.

²⁵ «Metall- und Elektroindustrie geht in dritte Tarifrunde», *Süddeutsche Zeitung* edizione online (21 ottobre 2022).

²⁶ «Nach Tarifverhandlungen - IG Metall kündigt Warnstreiks an» cit.

²⁷ «IG Metall bereitet Warnstreiks vor», *Süddeutsche Zeitung* edizione online (26 ottobre 2022).

lettivo di lunga durata sarebbe significato infatti, per il padronato, poter contare nel prossimo futuro su di una stabilità del costo del lavoro a fronte di un quasi sicuro aumento delle spese di produzione. Per i lavoratori, invece, avrebbe comportato l'impossibilità di ricontrattare il prezzo della forza lavoro a fronte di quasi certi aumenti del costo della vita negli anni immediatamente successivi alla stipula dell'accordo. È chiaro che questo tipo di scelta tattica, diviene conveniente per il padronato laddove, come in Germania, i lavoratori, specialmente quelli delle grandi concentrazioni industriali, godono di rapporti di forza tali da consentire loro la conduzione di battaglie economiche con un certo grado di possibilità di esito vittorioso. La richiesta dell'aumento tabellare dell'IG Metall dell'8% si riferiva a 12 mesi, mentre i datori di lavoro chiedevano un contratto di almeno 30 mesi (sino alla primavera del 2025) poiché, come sottolineava Stefan Wolf, presidente dell'organizzazione padronale Gesamtmetall, la recessione appena iniziata non avrebbe lasciato spiragli di crescita economica per tutto il 2023. Una lettura questa, che seppure confermata dai ricercatori economici vicini ai sindacati²⁸, non costituiva certo fattore di freno alla volontà di andare fino in fondo nel perseguimento della loro rivendicazione.

Johan Horn e Roman Zitzelsberger, leader dell'IG Metall rispettivamente di Baviera e Baden-Württemberg, annunciavano l'inizio degli scioperi di avvertimento a partire dalla sera del 29 ottobre. Al 31 ottobre, erano previsti in Assia scioperi in più di due dozzine di aziende, tra le quali la Daimler Truck di Kassel, la John Crane di Fulda e la Robert Bosch di Lollar. Altrove erano previste manifestazioni al cambio turno o davanti ai cancelli delle fabbriche. Anche diversi fornitori di auto nella regione sarebbero presto entrati in sciopero²⁹. Giovedì 3 novembre, erano già circa 110.000 i metalmeccanici che avevano aderito agli scioperi di avvertimento dacchè erano iniziati sabato 29 ottobre³⁰. Il giorno successivo, tale cifra era già quasi raddoppiata, arrivando a toccare le 200.000 unità in tutta la Germania, e qualora non si fosse pervenuti ad un accordo in linea con le richieste dei lavoratori, l'IG Metall avrebbe allungato i tempi

di astensione dal lavoro sino a 24 ore³¹. Al 17 novembre, data di inizio della ripresa delle trattative nel Baden-Württemberg, oltre 900.000 lavoratori in tutta la Germania avevano aderito agli scioperi di avvertimento dall'inizio della campagna. Forte di tali numeri, l'IG Metall si sedeva al tavolo delle trattative, e, dopo dodici ore di negoziati siglava l'accordo pilota, della durata di 24 mesi. Tale accordo contemplava un aumento complessivo del salario dell'8,5 % (di cui il 5,2% a partire da giugno 2023 ed il restante 3,3% a maggio 2024) ed un *sonderzahlung* di 3.000 euro a dipendente esente da imposte³².

La lotta dei lavoratori delle grandi concentrazioni industriali che, pur presente, è ben lungi dallo scardinare i binari di normalizzazione della conflittualità costruiti in seno ad un evidente patto tra produttori che coinvolge organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e grande capitale industriale, si è tradotta in un esito ben al di sotto dell'obbiettivo di immediata riduzione del gap tra salario e costo della vita, che ha animato l'intero corso della vertenza. Tuttavia, se tale meccanismo di relazioni industriali non ha permesso il rapido adeguamento del salario al nuovo costo di produzione e riproduzione della forza lavoro né per quanto riguarda il comparto chimico, né per quello metalmeccanico, ha comunque portato, in entrambe i casi, a incrementi salariali che, attualmente, sono impensabili nella realtà italiana.

²⁸ «Arbeitgeber bieten 3000 Euro - IG Metall beginnt Warnstreiks», *Frankfurter Allgemeine Zeitung* edizione online (28 ottobre 2022).

²⁹ Falk Heunemann, «IG Metall plant Warnstreiks und Proteste in Dutzenden Betrieben», *Frankfurter Allgemeine Zeitung* edizione online (31 ottobre 2022).

³⁰ «IG Metall: Mehr als 100.000 Teilnehmer bei Warnstreiks», *Süddeutsche Zeitung* edizione online (3 novembre 2022).

³¹ «Mehr als 200.000 Teilnehmer bei Metall-Warnstreiks», *Süddeutsche Zeitung* edizione online (4 novembre 2022).

³² «Tarifeinigung in der Metall- und Elektroindustrie», *Frankfurter Allgemeine Zeitung* edizione online (18 novembre 2022).