fuori collana

Casse di resistenza. Una lezione dagli USA

Salvo Leonardi
29 Aprile 2026



Lo scorso 12 aprile, a New York, al cospetto del firmamento della sinistra democratica americana e con la benedizione in persona di Bernie Sanders, è nata una nuova organizzazione no-profit, chiamata *Union Now*. Frutto di un'idea della carismatica presidente del sindacato degli assistenti di volo-CWA, Sara Nelson, ha come obiettivo quello di costituire una cassa di resistenza nazionale e centralizzata. "*Il movimento sindacale americano non ha mai avuto un fondo nazionale per gli scioperi*", ha affermato la Nelson, e questa mancanza di sostegno materiale "*è un problema fondamentale, un ostacolo imprescindibile all'organizzazione*".

Nasce negli USA Union Now

Nel 2023, il sindacato dell'auto UAW aveva portato con successo a termine tre settimane di sciopero a scacchiera contro i tre giganti del settore (GM, Ford e Stellantis), con proprie casse di resistenza in grado di coprire 500 dollari alla settimana per ciascun scioperante. Aumenti del 25% in quattro anni e mezzo (+11% subito); re-introduzione della scala mobile (il c.d. "COLA": *cost-of-living-adjustment*), fine del doppio regime salariale, a seconda dell'anzianità

professionale, aumento del salario orario d'ingresso, da 16,25 dollari a 22,50; e persino un rimborso di 110 dollari al giorno, perduto durante i picchetti per sciopero. I primi obiettivi di *Union Now* includeranno il supporto alle lotte a livello nazionale contro aziende come Amazon, Delta e Starbucks, perché dimostrare di ottenere grandi vittorie darà impulso a tutte le altre campagne, ha spiegato la Nelson. Il piano prevede poi di inviare il denaro ai lavoratori impegnati nell'organizzazione sindacale e nella conquista di nuovi contratti collettivi. La Nelson ha ricordato come negli anni di grande crescita sindacale, le campagne di sindacalizzazione nelle fabbriche automobilistiche o siderurgiche fossero finanziate dai sindacati più forti, specie quello dei minatori e dei teamsters, con l'apporto dei militanti socialisti e comunisti dello CIO. *Union Now* avrà oggi bisogno di un sostegno finanziario simile, da parte di alcuni dei principali sindacati odierni e di migliaia di persone che effettuano piccole donazioni online. Jerome Sloss, addetto alle consegne di Amazon e membro del sindacato Teamsters Local 804, ha parlato della necessità di un fondo di sciopero: "Possiamo protestare e manifestare fino allo sfinimento, ma a meno che non siamo disposti a non lavorare e a paralizzare il sistema, non otterremo nulla". La cosa dovrebbe suonarci familiare. Questi sviluppi nel sindacato americano parlano infatti anche a noi. I sindacati italiani sono fra i pochi in Europa a non essere dotati di casse di resistenza in caso di sciopero. Strumento cruciale, invece, nella gestione – molto spesso vincente – delle grandi vertenze contrattuali nei paesi nordici, in Belgio o in Germania.

Le casse di resistenza nei sindacati europei

Qual è dunque, in sintesi, il panorama sindacale europeo, riguardo a questo strumento, sul quale, per inciso, sarebbe opportuno condurre una di quelle indagini comparative su cui abbondano gli studi di relazioni industriali, ma non su questo? Si tratta infatti di un tema delicato, rispetto al quale anche la trasparenza contabile può divenire oggetto spinoso di tatticismi. Dichiarare ad esempio grandi patrimoni può costituire un deterrente rivolto alla controparte datoriale, ma può anche scoprirgli le carte su quanto realisticamente si sarà in grado di durare. Grazie al loro investimento finanziario, i fondi più ricchi – come quelli nordici – possono alla lunga ripagarsi da soli, ma ciò può anche suscitare qualche obiezione, su una eventuale distorsione "capitalistica" del sindacato.

Iniziamo dai paesi nordici, dove storicamente – e non a caso – di scioperi se ne fanno pochi e le casse sono mediamente molto ricche. In Svezia sia i sindacati che

le associazioni dei datori di lavoro sono entrambi dotati di grossi fondi sia di sciopero che di serrata, controllati centralmente. In un articolo che richiesi e tradussi due anni fa per i "Quaderni di Rassegna", Anders Kjellberg – oggi il massimo studioso del sindacato svedese – riferiva della sbalorditiva cifra di un miliardo e mezzo di euro, in cassa dell'*IF Metall*. Ovvio che in quel paese si sciopera pochissimo: quale imprenditore o associazione datoriale ha il coraggio di sfidare un sindacato che ha gambe e polmoni per resistere "un minuto più dei padroni"? Giusto Elon Musk, con la sua proverbiale arroganza e ignoranza del contesto sindacale scandinavo, poteva provarci, col risultato che lo stabilimento svedese della Tesla è fermo dall'ottobre 2023, coi suoi 384 lavoratori che percepiscono l'intero salario dalla cassa del loro sindacato. In genere, agli iscritti in sciopero viene corrisposta un'indennità esentasse, pari all'80% della retribuzione persa durante il conflitto. In Finlandia i sindacati sono finanziati principalmente dalle quote associative. Essi dispongono di grossi portafogli di investimento, avendo accumulato ricchi fondi, nell'arco di diversi decenni. Anche in Danimarca esiste questo genere di casse; per evitare di gravare troppo su di esse, in occasione di conflitti, solo una frazione degli iscritti viene solitamente mobilitata allo sciopero, colpendo aree strategiche in cui le imprese sono più vulnerabili. Tuttavia, in caso di conflitto, è molto probabile che un certo numero di giornate andrà perso, senza indennizzo sindacale compensativo.

Fra i paesi in cui il sistema delle casse di resistenza ha una più robusta tradizione, e prassi persistente, c'è sicuramente il Belgio. Entrambe le due maggiori confederazioni – la cattolica CSC e la socialista FGTB – hanno proprie casse. CSC gestisce un fondo centralizzato, alimentato dal 7% delle quote associative. La FGTB, quale centro confederale, ha storicamente un'autorità limitata sulle sue federazioni affiliate, ciascuna delle quali mantiene e gestisce un proprio fondo. In Belgio i fondi pagano mediamente un'indennità nell'ordine di 40 euro per ogni giorno di lavoro e di salario perso. Anche il sindacato olandese FVN è dotato di proprie casse di resistenza, ma mentre in passato ogni federazione aveva la sua, da alcuni anni il fondo viene costituito e gestito a livello centrale. Nel 2022 ne era stato stimato un ammontare pari a 67 milioni di euro. Il diritto al ricorso agli indennizzi, per uno sciopero indetto in un determinato settore o comparto, è condizionato da una previa approvazione da parte degli organi centrali della confederazione.

In Germania, per potere indire uno sciopero ad oltranza, occorre che l'azione

venga prima messa al voto degli iscritti, a scrutinio segreto, e che a favore si sia espressa una maggioranza qualificata del 75% dei votanti. È il concetto di "*Erzwingungsstreik*", ovvero si sciopera fino a quando non si ottiene il risultato, fosse anche con la forza del conflitto a tempo indeterminato. Ogni federazione di categoria ha le sue regole laddove l'importo dell'indennità dipende dalla durata e dall'importo dell'iscrizione al sindacato. Posto che l'iscritto dev'essere in regola con il pagamento delle quote da almeno 3 mesi, l'indennità di sciopero varia, per ogni settimana di astensione e di lotta, tra 12 e 14 volte la quota mensile media degli ultimi tre mesi. Per *IG Metall*, ad esempio, i dati di riferimento per il calcolo (per settimana) sono i seguenti: da 3 a 12 mesi di iscrizione: 12 volte la quota media; da 12 a 60 mesi di iscrizione: 13 volte la quota media; oltre 60 mesi di iscrizione: 14 volte il contributo medio. L'indennizzo sindacale è comunque piuttosto alto, nell'ordine anche dell'80% per ciascun giorno di paga perso. Ragion per cui le dirigenze sindacali tendono a fare un ricorso piuttosto cauto e di ultima istanza allo sciopero vero e proprio, preferendogli – fin quando possibile – il ricorso a quelli detti "di avvertimento". Solitamente efficaci e a costo zero.

La Francia, nonostante l'assenza o la debolezza dei fondi sindacali, è fra i paesi in cui come è noto si sciopera di più. La CFDT, solitamente meno incline alle mobilitazioni che non CGT e FO, è – per quanto ci consta – l'unica confederazione ad aver istituito una cassa permanente. I fondi sono gestiti localmente, dopo l'avvio di una mobilitazione, facendo appello a una più ampia solidarietà nella cittadinanza. Nel settore pubblico, se uno sciopero ha successo, i sindacati sono talvolta in grado di negoziare una compensazione parziale per le perdite salariali. Cosa però meno frequente, negli ultimi tempi.

I sindacati spagnoli non hanno casse di resistenza, e come in Francia e in Italia – con cui condividono talune ascendenze politico-sindacali – tendono a far dipendere il successo delle loro mobilitazioni dallo spirito militante e attivistico dei loro iscritti e quadri. Negli ultimi anni, i sindacati nazionalisti baschi, ELA e LAB, hanno formato un blocco di "contropotere", in opposizione a CCOO e UGT, accusati di essere troppo inclini a impegnarsi nel dialogo sociale. La loro strategia di rinnovamento passa attraverso l'utilizzo delle casse di resistenza per promuovere l'affiliazione di nuovi membri, con tassi di sciopero fra i più alti in Europa. Neanche il Portogallo ha una tradizione di fondi di sciopero. La possibilità di prolungare la durata dei conflitti dipende dalla capacità di resistenza dei lavoratori coinvolti. Di conseguenza, un po' come in Italia, sono comuni gli

scioperi di un solo giorno.

La situazione si presenta molto varia fra gli altri paesi. In Bulgaria, una delle due centrali sindacali – il Podkrepa – dispone che il 10% delle entrate di una federazione venga destinato al fondo scioperi. Nella Repubblica Ceca, i fondi sono creati dai sindacati con le proprie risorse, ma non c'è una regolamentazione o un approccio coordinato da parte di federazioni o confederazioni. Parte delle risorse sindacali possono essere utilizzate come fondi di sciopero per pagare i membri mentre è in corso un conflitto.

In Grecia, i sindacati non gestiscono casse di resistenza, non potendo di conseguenza offrire alcun sostegno ai loro iscritti durante mobilitazioni, pur così protratte e reiterate, come negli anni duri della crisi e delle ricette austeritarie della Troika. A Cipro non esiste una tradizione di scioperi generali o di solidarietà, anche se è comune – in caso di scioperi più lunghi in un settore – che gli scioperanti siano sostenuti dai sindacati di altri settori. Non ci sono contributi separati dei membri ai fondi di sciopero, né questi sono tenuti separatamente nei bilanci sindacali; i fondi per questo scopo vengono raccolti mediante appelli aperti quando necessario. I principali sindacati elargiscono delle indennità ai loro membri, ma di solito solo in caso di scioperi prolungati per più di quattro o cinque giorni.

Una lezione anche per l'Italia?

Tutto questo non ci dice solo della relativa anomalia italiana del non averci delle casse in caso di sciopero, ma ancora di più del non averlo mai nemmeno contemplato. A dispetto degli intensi interscambi che, oggi più che mai, ricorrono a livello di sindacalismo europeo e internazionale. Le cause storiche di questa mancanza possono forse rinvenirsi in quella "ideologia sindacale", in base alla quale il conflitto e l'adesione individuale ad esso devono scaturire da una forma di coscienza di classe, o comunque di consapevolezza valoriale e militante, scevra da altre logiche potenzialmente strumentali. Nella Cgil, in particolare, non se ne parla da tempo immemore, probabilmente per due ragioni che attengono al suo profilo identitario. La prima è quella di dover differenziare fra iscritti e non iscritti nella copertura dell'indennità (o addirittura, come in Germania, in base all'anzianità di iscrizione), andando contro la propria vocazione di *sindacato generale*, che riduce al minimo lo scarto di prerogative derivante dall'affiliazione associativa. La seconda consisterebbe nel dover ridurre la vertenzialità

indennizzata alle sole fasi più salienti di un rinnovo o di una contesa politica, limitando quei conflitti a forte valenza simbolica e mediatica (l'8 marzo, la solidarietà internazionalista, la pace, le riforme istituzionali, etc.), insiti in un sindacato dal consapevole e spiccato profilo di "soggetto politico", ma i cui costi esorbiterebbero la loro sostenibilità finanziaria. A meno di non escludere questo genere di mobilitazioni dal raggio di copertura delle casse, a beneficio esclusivo delle agitazioni a fini contrattuali, settoriali e aziendali. La Cisl, in quanto sindacato degli iscritti e sempre più incentrato sulla dimensione dei servizi, dovrebbe averci meno remore a riguardo. Inoltre, avendo una propensione al conflitto molto meno spiccata, andrebbe incontro a minori rischi, dal punto di vista della tenuta dei bilanci. Tema, quest'ultimo, da assumere con la massima cura, posto che in passato, persino i potenti sindacati svedesi rischiarono più di una volta di fare bancarotta, per conflitti protratti ben oltre il previsto.

Di certo, occorre restituire al conflitto quella efficacia che – per ragioni oggettive (precarietà e bassi salari) e soggettive (debolezza ideologica) – è venuto col tempo perdendo. Dietro la trentennale stagnazione dei salari italiani vi sta, indubbiamente, la difficoltà dei nostri sindacati ad impiegare efficacemente la leva del conflitto. Basti pensare alla durata media dei ritardi, con picchi clamorosi sia dove la sindacalizzazione è bassa (terziario dei servizi), sia dove è alta (pubblico impiego). Scioperare, e farlo bene, costa ai lavoratori, laddove spirito di militanza e coscienza di classe sono spesso insufficienti a sostenere la durata necessaria di un conflitto concepito non simbolicamente ma per essere vinto. Specie nei comparti dove la precarietà è più corrosiva e dove il conflitto sarebbe ancora più necessario. Il pattern di una giornata di sciopero, concepito per non penalizzare troppo i lavoratori e le loro già basse retribuzioni, non basta; non è un deterrente sufficiente.

Ma c'è un altro importante aspetto da considerare: la prospettiva di una indennità in caso di sciopero può rappresentare un formidabile incentivo alla membership sindacale. Oggi non sono molti, nell'esperienza italiana, i casi nei quali l'affiliazione sindacale rileva distintamente ai fini della fruizione selettiva di un bene pubblico o anche solo di una prerogativa privilegiata di "voice"; che si tratti di un contratto o di un percorso negoziale. Non è così altrove, dove al fine di scongiurare fenomeni opportunistici da "free riders", ritenuti fra le cause del crollo delle iscrizioni, vari sindacati si spingono a configurare benefit contrattuali, rivolti solo ed esclusivamente agli iscritti delle sigle firmatarie.

Per queste ragioni sarebbe molto utile discutere e studiare le esperienze estere, per tornare a fare dello sciopero un'arma realmente efficace. Attraverso incontri bilaterali con altri sindacati internazionali, si potrebbero studiare le soluzioni tecniche adottabili; ad esempio sull'entità e la gestione finanziaria delle entrate da destinarvi; sulla ripartizione fra confederazione e categorie; sulle modalità di fruizione e sul grado di copertura salariale per ogni giornata di sciopero. Forti dei loro 11 milioni (circa) di iscritti, i tre sindacati confederali italiani non sono di certo più poveri e meno preparati, organizzativamente, per contemplare questa possibilità. Ovviamente, si tratta di una scelta politica, riguardo alla questione cruciale di come orientare le risorse, e dunque – in definitiva – del modello sindacale che si è deciso di interpretare. In fondo, la discussione sul modello contrattuale passa anche da qui.

La Uil, che si accinge a tenere il suo Congresso, la Cgil, alle prese con la stesura del suo nuovo programma, potrebbero forse per prime avviare finalmente una discussione. Visto che di casse di resistenza – Sabattini e Fiom a parte per un paio d'anni, o in un caso aziendale come quello di GKN, col suo azionariato popolare per i lavoratori in sciopero – non si parla più dai tempi di Rigola e della prima guerra mondiale. Singolare, per organizzazioni che in questi decenni non hanno certo lesinato di discutere su pressoché tutto, fuorché di questo.

[Articolo già pubblicato su "Il Diario del lavoro", 24 aprile 2026]