

# Rapporto di attività 2012-2015

UNIA

Il Sindacato.

Congresso del 7 novembre 2015



Protezione!

UNIA



**Il nostro contratto**  
**Più dignità e pro**

# Rapporto di attività 2012-2015

Congresso del 7 novembre 2015

## Il contesto economico

La verità su alcune grandi menzogne	2
Il falso mito della crescita infinita	3-4

## Il contesto politico

La crisi della sinistra ha il suo prezzo	5
--	---

## La situazione occupazionale

Quello che le statistiche non dicono	6
Dalla disoccupazione all'assistenza	6

## Il lavoro che cambia

Un cantone nella morsa della libera circolazione	7
La piaga del lavoro temporaneo	8
La generazione del 1000 franchi	9
Costruire una nuova classe operaia	9
La difficile lotta agli abusi e alle illegalità	10
Serve un sindacato per tempi duri	11-12
Il ruolo centrale dei militanti	12

## Mobilitazioni e scioperi

Sciopero alla Lati e poi arriva il contratto	13
Scalpellini in sciopero dopo 100 anni	13
Il personale di Coop City alza la voce	13
La mobilitazione sociale in favore di Arlind	14
La lezione dei lavoratori della Exten	14
Vittoria alla Smb di Biasca	15
Alla Crai il quarto sciopero del 2015	15

## Le campagne politico-sindacali

La capacità di opporsi e di proporre	16-17
--------------------------------------	-------

## Settore Industria

Quelli che scaricano i rischi aziendali sui lavoratori	18
Proteste e contrattazioni di successo	19

## Settore Edilizia

Impresari che preferiscono la giungla	20
La grande battaglia contro la malaedilizia	21

## Settore Artigianato

Servono regole migliori e più capacità di mobilitazione	22
Il valore della militanza e della formazione	23

## Settore Terziario - Commercio al dettaglio

Impegno a 360 gradi contro la liberalizzazione degli orari di apertura dei negozi	24-25
---	-------

## Settore Terziario - Altri rami

Un sindacato sempre più presente nel settore dei servizi	26
La realtà delle badanti e il loro bisogno di sindacato	27

## Tutela della salute

Il diritto di lavorare senza farsi male e senza ammalarsi	28-29
---	-------

## Cassa disoccupazione

La capacità di ascoltare e aiutare i disoccupati	30
--	----

## Formazione

Il valore del lavoratore qualificato	31-32
--------------------------------------	-------

## Gruppi d'interesse

Migranti	33
Donne	33
Pensionati	34
Giovani	34

## Il personale di Unia

Anni di ricambio generazionale	35
--------------------------------	----

## Le finanze di Unia

Una gestione oculata che consente nuove assunzioni	36
--	----

## L'amministrazione di Unia

Un comparto di vitale importanza per l'organizzazione	37
---	----

## I numeri di Unia

Evoluzione del numero di affiliati	38
Soci per settore, sezione, sesso, nazionalità, età	38-39

Indirizzi e contatti	40
----------------------	----

Il Sindacato che informa	41
--------------------------	----

# La verità su alcune grandi menzogne

di Silvano Toppi, economista

Alcuni fattori emersi sul piano internazionale dovrebbero far pensare. Avranno un'incidenza certa sulle nostre realtà. Se ne possono individuare almeno cinque.

**L'inconsistenza o l'inefficacia delle timide norme di regolazione finanziaria** attuate dopo la crisi del 2008 e quindi la macroscopica menzogna sempre coltivata, anche in Svizzera, che i mercati finanziari sanno regolarsi da soli, mentre in realtà rendono sempre più instabile l'economia e stanno già preparando la prossima crisi.

**Una svolta in atto nel fenomeno della globalizzazione**, ritenuta motore dell'economia negli ultimi vent'anni, tanto da chiedersi (lo fa lo stesso Credit Suisse in un suo studio appena apparso) se la mondializzazione non abbia ormai il fiato corto e non ci si avvii verso più protezionismo o verso un mondo multipolare, più regionalizzato, anche per i centri finanziari.

**Una revisione del mito Cina**, invidiato anche dai nostri banchieri o industriali, che si scopre seduto su un vulcano di debiti (due volte superiore al suo prodotto interno lordo):

è un'altra dimostrazione macroscopica che si è creata un'economia artificialmente speculativa che cresce se si indebita, come è già avvenuto per gli Stati Uniti, con le conseguenze che conosciamo (e il problema è più il debito privato che quello pubblico, che di solito è una conseguenza riparatrice, a meno di trovarsi in un capitalismo di Stato come in Cina).

**L'assurdità innegabile di tutte le politiche di austerità in Europa**, che dando ogni priorità alla finanza speculativa, creano ingiustizia, stagnazione, divisioni sociali, sottrazione di democrazia.

La denuncia ormai inevitabile e sistematica anche da parte delle grandi organizzazioni internazionali (Fmi, Ocse) **dell'ineguaglianza divenuta sistema**, nel pianeta e all'interno di ogni nazione anche ricca: se dell'aumento del prodotto interno lordo (della ricchezza) beneficia essenzialmente l'uno per cento dei più ricchi, non è il segno di un'economia sana; si finirà per travolgere tutta la società, alimentando populismi, fascismi e conflitti geopolitici militari, con fughe e migrazioni bibliche, come sta capitando.





## Il falso mito della crescita infinita

di Silvano Toppi, economista

Su piano nazionale ci si arrabatta in questi giorni attorno alle variazioni del Pil (prodotto interno lordo). Che significa, in termini concreti, se c'è o non c'è crescita economica. I vari calcolatori o previsionisti, dalla Banca nazionale agli istituti universitari, giocano con percentuali attorno allo zero: 0.9-1 per cento nel 2015, qualcosa in più prevedibile per l'anno prossimo (1.5-1.6). Sempre ad una condizione: che la congiuntura internazionale sia favorevole e che la ripresa avvenga nella zona euro. Una scommessa difficile, già per il rallentamento significativo dei paesi emergenti (v. Cina) ai quali si attribuiva una funzione trainante. Ma anche perché appare sempre più chiaro, anche a chi non vuol vedere, che il problema non è solo congiunturale e quindi temporaneo, ma è strutturale; **non mutando nelle strutture l'economia e la finanza oggi dominanti, le crisi si moltiplicheranno**, com'è avvenuto negli ultimi vent'anni, con la forte recessione del 2008 che doveva far mutare quelle strutture ma le ha paradossalmente rafforzate. Da questa sorta di abracadabra trimestrale esce perlomeno una constatazione che comporta alcune conseguenze. La constatazione è che il mito della crescita continua e inarrestabile, pilastro dell'economia dominante, è perlomeno da rivedere, **mutando la concezione stessa di crescita**, rendendola più qualitativa che quantitativa. Due conseguenze possono essere rilevate: sul mercato del lavoro, sulla redistribuzione della ricchezza creata.

### Le implicazioni per il mercato del lavoro

Nel primo caso c'è una sorta di contraddizione: da un lato si preannuncia disoccupazione crescente; dall'altro lato crescita dell'occupazione. Non è però un paradosso: è l'inadeguatezza tra offerta e domanda. È il grosso problema del mercato del lavoro. Ci sono settori perdenti, anche per lo sviluppo dell'automazione (industria) o per l'insufficiente disponibilità di personale qualificato (minor ricorso all'immigrazione) o per le dislocazioni alla ricerca del costo del lavoro minore o di nuovi mercati. Ci sono invece settori, come quello dei servizi (salute, servizi alla persona, consulenza imprese), fondamentalmente ancorato al paese, sempre in crescita. Quest'ultimo, dove la produttività non può essere la norma imperante pena la perdita di qualità (immaginatoci un ospedale ridotto all'osso con il personale), richiede sempre più attribuzione di mezzi (anche per l'invecchiamento della popolazione) e, quindi, un utilizzo diverso della ricchezza disponibile nel paese.

### Gli effetti sulla distribuzione della ricchezza

Nel secondo caso (che è il cancro dell'economia attuale, come dice il premio Nobel Stiglitz) i problemi concreti che si presentano a livello nazionale sono sostanzialmente tre, concatenati:

#### 1) Cresce l'ineguaglianza e a danno dei salariati

Il problema del rapporto franco-euro, con una Banca nazionale poco incline a tenere in considerazione le conseguenze occupazionali della sua politica, è un caso emblematico. È stato spesso risolto, in nome della competitività internazionale o con la minaccia di licenziamenti o dislocazioni inevitabili, con una maggiore pressione sui salari, sui rapporti di lavoro o con il ricorso al dumping salariale nelle zone di frontiera. Quasi che il lavoro fosse responsabile di tutto. Il fatto piuttosto singolare, poco o niente rilevato, è che nel corso dei dieci lunghi anni precedenti (con un dollaro a 1.25 e un euro a 1.55) il prodotto interno lordo è aumentato in Svizzera di circa il 20 per cento (14 per cento negli Stati Uniti, 6 nella zona euro, 5 in Giappone). D'accordo, il prodotto interno lordo non misura tutto. Ma è in esso che ci si rifugia per ogni confronto. Chi ha beneficiato allora di quel balzo in avanti? La parte attribuita al reddito da lavoro non ha guadagnato un granché. Vale sempre la conclusione cui giungeva un ampio studio dell'Unione sindacale svizzera: mentre si



è attribuita una buona fetta della nuova ricchezza creata agli alti stipendi (+20%), i bassi e medi salari hanno racimolato ben poco (2-4%). Confermato, in sostanza, dai dati ufficiali: i redditi del decimo decile (il 10 per cento dei più ricchi) è 72 volte più importante di quello del primo decile (i meno abbienti). Constatazione che va di pari passo con un'altra: se lungo l'arco di vent'anni l'aumento medio dei salari è stato dello 0.4 per cento mentre, secondo i calcoli dell'Ufficio federale di statistica, la produttività, che è aumento di ricchezza e di profitti, è progredita del 20 per cento, non è difficile concludere che **i lavoratori "normali" non hanno partecipato alla festa**. È sempre questo gioco della doppia valutazione e attribuzione che risulta ingiusto e nefasto. Nefasto anche perché dall'evoluzione dei salari dipende la domanda interna, forza propulsiva del Pil nazionale; se il reddito effettivamente disponibile delle economie domestiche dei salariati negli ultimi due decenni non è migliorato, spesso si è rattrappito, anche per le spese obbligatorie sempre in aumento (es. premi casse malati, tasse varie), ne va pure di mezzo la tenuta del mitico Pil, termometro della salute economica.

## 2) Ingiustizia fiscale

Responsabile maggiore dell'ineguaglianza è una struttura fiscale poco compatibile con i grandi principi pur proclamati della fiscalità elvetica (uguaglianza di fronte all'imposta, rispetto del principio della capacità contributiva, giustizia fiscale), che continua a favorire i più fortunati. I quali sono blindati entro due assiomi elvetic: la ricchezza si espande verso il basso facendo contenti tutti (come il famoso "trickle-down" americano) e quindi non ostacoliamo i possidenti; se pretendiamo di più dai ricchi scapperanno altrove e resteremo con un pugno di

mosche. Sono quindi continuati la concorrenza fiscale al ribasso tra i cantoni e anche nella Confederazione e il rifiuto ad ogni adeguamento fiscale. O per attirare persone fisiche danarose e nuove industrie oppure, a seguito di norme imposte dall'esterno e inevitabili, per mantenere quelle esistenti.

Che **tre quarti dei patrimoni totali siano concentrati in neppure il dieci per cento di contribuenti** (dati dell'amministrazione federale delle contribuzioni) dovrebbe comunque poter dire qualcosa. Le conseguenze di una politica fiscale inadeguata e della persistente gara alla concorrenza al ribasso sono palesi: la classe media si trova duramente imposta, gli enti pubblici sono costretti a tagliare le spese e i più sfavoriti sono i più colpiti: si riducono le prestazioni sociali, che sono uno strumento fondamentale della redistribuzione della ricchezza. **Si ipoteca però anche l'avvenire** comprimendo le spese della formazione e della ricerca. Se si ridurrà ancora drasticamente, com'è nelle intenzioni, l'imposta sugli utili delle persone giuridiche e se non si avrà il coraggio di prelevare un'imposta sui guadagni dei capitali mobiliari, la crisi sarà anche sociale per crescente insufficienza di mezzi.

## 3) La deriva della politica

Le ineguaglianze economiche che si creano, si traducono in ineguaglianze politiche o in atteggiamenti politici attualmente vincenti perché rifiutano l'analisi interna e cercano capri espiatori fuori dal sistema (immigrati, frontalieri ecc.). Tende allora a prevalere, nella Svizzera del pigliatutto, la Svizzera del menotutto: meno stranieri, meno rifugiati, meno imposte, meno necessità di cambiamenti, meno socialità e solidarietà, meno costrizioni ambientali, meno Europa.





## La crisi della sinistra ha il suo prezzo

**Il nostro cantone si trova sempre più nella morsa delle destre che possono contare su un solido sostegno popolare. Le ultime elezioni cantonali hanno infatti decretato il successo della Lega e del blocco borghese nel suo insieme e hanno visto un nuovo arretramento della sinistra. Anche l'esito di significative votazioni conferma questo dato: basti pensare alla sonora sconfitta subita dalla nostra iniziativa sul salario minimo legale di 4'000.- (sostenuta solo dal 31.99% dei votanti) o al risultato registrato da un'iniziativa xenofoba e discriminatoria, osteggiata anche dalla Conferenza episcopale svizzera, come quella contro l'immigrazione di massa, che è stata plebiscitata da quasi il 70% dei votanti.**

Destre populiste e xenofobe che da un lato sono riuscite a dettare ritmi e contenuti dell'agenda politica (significativo è come l'ostilità nei confronti dei frontalieri abbia contaminato ormai tutte le forze politiche, che si sentono costrette ad inseguire e scimmiettare le proposte della Lega o dell'Udc) e dall'altro a distogliere abilmente l'attenzione dai veri responsabili (cioè il padronato e le sue organizzazioni di riferimento) di una situazione che vede crescere sempre di più le diseguaglianze sociali e che ha trasformato il nostro mercato del lavoro in una giungla, facendo così ricadere le colpe sui lavoratori migranti e fomentando la guerra tra poveri.

L'offensiva delle destre non colpisce solo il Ticino ma la maggior parte dei paesi europei e ovunque è da ascrivere anche alla crisi che stanno vivendo le diverse formazioni della sinistra. In Ticino la sinistra non è più ritenuta un soggetto di riferimento credibile da parte dei salariati: se da un lato il Partito socialista (Ps) appare come una forza

appiattita sul lavoro istituzionale e incapace di sviluppare la propria azione partendo dal conflitto, sempre più duro, tra capitale e lavoro, dall'altro le forze della sinistra radicale sono troppo frammentate e autoreferenziali per riuscire a rappresentare una valida alternativa.

La crisi della sinistra ticinese la si misura anche dall'assenza nell'ultimo periodo di significative mobilitazioni sociali in grado di evidenziare le contraddizioni del sistema capitalista. Questi ultimi anni non hanno nemmeno registrato la nascita di movimenti sociali di rilievo che mettessero in moto i giovani, le donne, i migranti, gli studenti o gli ambientalisti.

Una crisi che colpisce anche la natura stessa delle diverse organizzazioni sindacali, la cui capacità di organizzazione dei salariati, di mobilitazione e di costruzione del conflitto risulta nel complesso indebolita: iniziative in questo senso sono davvero sporadiche (per non dire quasi inesistenti) nelle altre organizzazioni sindacali. Va comunque ricordato con interesse lo sciopero del settore pubblico animato dalla Vpod nel dicembre del 2012.

È evidente che nell'attuale contesto un'organizzazione sindacale come la nostra non è facilitata ed è costretta a navigare controcorrente e in modo per così dire isolato. Per ovviare a questa situazione, Unia Ticino, tenuto conto anche della trasversalità delle problematiche ai diversi rami professionali, ha deciso di rafforzare il proprio impegno in seno all'Unione sindacale.

Ma per resistere alle controriforme e per frenare la crescita delle diseguaglianze sarà determinante migliorare la nostra inserzione sui luoghi di lavoro e riuscire a parlare all'insieme dei salariati e alla maggior parte delle persone che formano la nostra società.



## Quello che le statistiche non dicono

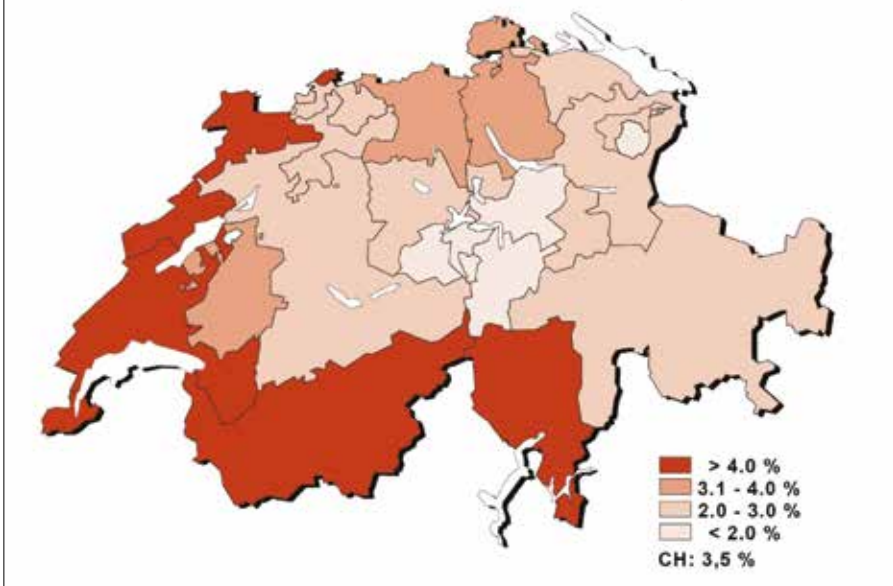
L'evoluzione del numero di persone disoccupate è solo uno degli indicatori della situazione occupazionale di un paese o di una regione, perché non dà comunque la misura dell'imbarbarimento delle condizioni di lavoro per effetto delle politiche di liberalizzazione sfrenata.

Se ci limitassimo, ad esempio, ad una valutazione in base al tasso di disoccupazione, potremmo concludere che in Ticino dal 2011 ad oggi la situazione non è peggiorata: il tasso medio era del 4.4% nel 2011 ed è del 4.2% nel 2014. Nulla di più falso, purtroppo. Dietro a queste cifre si nasconde infatti una crescita del livello di sfruttamento dei lavoratori, in particolare attraverso la messa in concorrenza tra chi risiede in Ticino e chi invece dall'altra parte della frontiera. Fenomeno alimentato da un padronato che sfrutta il bisogno economico delle persone costrette pur di lavorare ad accettare qualsiasi condizione e che produce un costante peggioramento delle condizioni di lavoro e un abbassamento generalizzato dei salari.

Il tasso di disoccupazione appena menzionato è oltretutto inveritiero. Esso è infatti calcolato sulla base delle persone iscritte agli uffici regionali di collocamento senza un impiego e immediatamente collocabili. Non tiene per conto di tutte quelle iscritte (pari al 33% del totale) ma che stanno lavorando (per esempio con uno stipendio inferiore al precedente), che stanno seguendo una misura occupazionale (corso, programma occupazionale) o che sono temporaneamente inabili al lavoro. Insomma, per uscire dalle statistiche della disoccupazione basta un giorno di malattia, un lavoro a tempo parziale o la partecipazione a un corso di tre giorni.

Il valore numerico più attendibile, o meglio che più si avvicina alla realtà, è quello delle persone alla ricerca di un impiego, che include tutte le persone iscritte agli uffici regionali di collocamento. Erano mediamente 10'015 nel 2011 e 10'280 nel 2014, con le inevitabili fluttuazioni nel corso dell'anno dovute alla stagionalità dell'attività soprattutto nel settore turistico e dell'edilizia di montagna. Se misurassimo

Tasso di disoccupazione per Cantone, gennaio 2015



il tasso di disoccupazione sulla base di questi numeri, avremmo un tasso medio di disoccupazione del 6.1% nel 2011 e del 6.3% nel 2014. Un dato che non tiene ancora conto di coloro che sono alla ricerca di un lavoro, ma che non sono iscritti agli uffici regionali di collocamento.

### Dalla disoccupazione all'assistenza

**LA** revisione della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione entrata in vigore nell'aprile 2011 – che ha introdotto dei peggioramenti per alcune categorie di disoccupati, come la riduzione del periodo indennizzabile, e che il nostro sindacato ha combattuto, uscendo purtroppo sconfitto dalla votazione popolare – ha certamente influito sul tasso di disoccupazione. Sempre più persone rimaste senza lavoro esauriscono il diritto alle prestazioni prima di aver trovato un nuovo impiego e molte di queste rinunciano all'iscrizione al collocamento. Il risultato è che diverse di loro sono costrette a far capo ai servizi di sostegno sociale, uscendo così dalle statistiche occupazionali per entrare in quelle dell'assistenza.





## Un cantone nella morsa della libera circolazione

**Il nostro mercato del lavoro ha subito in questi ultimi anni profonde trasformazioni che hanno eroso i diritti dei lavoratori e favorito l'esplosione del dumping salariale. L'intensità e il proliferare di violazioni del diritto e dei contratti perpetrate da un padronato privo di scrupoli ha oramai superato i livelli di guardia: i salariati vengono così posti in brutale concorrenza, gli uni contro gli altri.**

Sono molteplici le cause che hanno portato a questa situazione. Certamente, in primo luogo, 20 anni e oltre di politiche neoliberali tese a massimizzare i profitti e a scardinare le tutele e i diritti conquistati nei precedenti decenni. Ma anche il fatto che la nostra regione è inserita quasi fisicamente nel tessuto italiano e lombardo. Se fino a 10 anni fa la Lombardia (al pari della Baviera) era una delle regioni economiche faro nel contesto europeo, oggi la stessa vive una crisi economica senza precedenti.

Questo fa sì che la distanza tra le condizioni quadro tra il Ticino e la Lombardia abbia raggiunto livelli siderali. Questa situazione è unica nel contesto svizzero e molto diversa rispetto alla realtà di altre regioni di frontiera quali Basilea o Ginevra, che oltretutto sono i centri di macroregioni transnazionali e non, come il Ticino, la periferia di una metropoli quale Milano. Da ultimo dobbiamo anche registrare il fatto che l'adozione della libera circolazione nel quadro degli accordi bilaterali con l'Unione europea (Ue) ha rappresentato una sorta di acceleratore, che ha acuito determinati fenomeni e favorito la liberalizzazione del mercato del lavoro.

In questo particolare contesto le misure d'accompagnamento sin qui negoziate si sono purtroppo rivelate nettamente insufficienti a contrastare le derive oggi in atto nel mondo del lavoro. Ma la maggior parte delle forze politiche e delle associazioni padronali sono contrarie ad un loro potenziamento e a qualsiasi rafforzamento dei diritti dei salariati, che sono l'unico antidoto possibile per contrastare il dumping e i dilaganti abusi!

È sempre molto più semplice prendersela con il debole (sia egli il migrante, il frontaliere o il lavoratore non qualificato), che è anche un metodo efficace per accentuare le divisioni tra salariati e mantenere lo statu quo, cioè una legislazione sul lavoro minimalista, leggera, che concede pochi diritti al lavoratore e non gli dà gli strumenti per tutelarsi e difendersi dai ricatti e dalle ritorsioni della classe padronale.

Il Ticino è certamente il campione nazionale nella concretizzazione delle misure di accompagnamento all'accordo sulla libera circolazione: il Consiglio di Stato ha emanato ben 15 Contratti normali di lavoro (Cnl) su spinta della Commissione tripartita. Una commissione particolarmente attiva e che ha agevolato tutta una serie di inchieste nel mercato del lavoro che hanno coinvolto poco meno di 25'000 lavoratori.

Eppure, se analizziamo più da vicino il quadro ci accorgiamo che sono stati per così dire analizzati i dati di poco meno del 10 per cento di tutti gli occupati attivi e che i 15 Cnl emanati non sono riusciti a frenare il dumping, complice il fatto che i salari minimi fissati non permettono una vita dignitosa.

Di qui la nostra critica all'impianto stesso delle misure di accompagnamento, che non incidono in modo diretto sull'organizzazione del ciclo produttivo e pertanto non riescono nemmeno a correggere le gravi distorsioni del nostro mercato del lavoro. Anche per questo da tempo ci battiamo a tutto campo per l'introduzione di minimi salariali che permettano una vita decorosa e sosteniamo la necessità di concretizzare misure che abbiano un impatto diretto sul mercato del lavoro e che ne frenino le sue derive: misure quali il divieto dei subappalti, la forte diminuzione del lavoro interinale, l'introduzione del divieto di licenziamento per i delegati sindacali, tanto per non fare che alcuni esempi. Misure che andrebbero accompagnate da un importante salto di qualità nella lotta agli abusi e nell'azione di contrasto di pratiche criminali quali il taglieggiamento sistematico dei salari o la contraffazione dei conteggi salariali. In questa logica rientra la nostra rivendicazione in favore di un potenziamento della magistratura attraverso l'istituzione presso il Ministero pubblico di un'apposita sezione del lavoro, che persegua in modo attivo i reati che si consumano sui luoghi di lavoro.

Solo rafforzando i diritti e le tutele dei lavoratori si può frenare il degrado e riaffermare la dignità dei salariati, oggi troppo spesso calpestate. Il lavoro ha un valore, che va difeso con cura. In caso contrario consegneremo alle future generazioni un mondo del lavoro slegato dai diritti, ciò che minerebbe alle sue radici la coesione della nostra società, il cui funzionamento si regge appunto sul lavoro salariato.



## La piaga del lavoro temporaneo

Il lavoro temporaneo è ormai un elemento strutturale del mercato del lavoro. In Ticino in un decennio i lavoratori interinali e le ore di lavoro da questi generate sono triplicati (cfr. grafico). Due inchieste condotte dall'autorità cantonale nel 2013 dimostrano come questo fenomeno contribuisca a generare dumping salariale.

La prima ha constatato un 56 per cento di casi di dumping salariale su 402 temporanei. Essa ha preso in considerazione le agenzie che presentavano una massa salariale inferiore a 1,2 milioni di franchi l'anno, una soglia al di sotto della quale si sfugge all'obbligatorietà del Contratto collettivo di lavoro per interinali, in vigore dal 2012. Dai controlli era pure emerso come alcune agenzie si fossero smembrate in due, così da dimezzare la massa salariale e dunque sfuggire al Ccl.

Ma le cose non vanno molto meglio nelle agenzie che sottostanno a Ccl: il tasso di dumping scende solo al 31%, stando una seconda inchiesta (sempre del 2013), che ha

interessato rami economici quali l'industria chimico-farmaceutica, meccanica, grafica, orologiera, degli alimentari e dei trasporti pubblici.

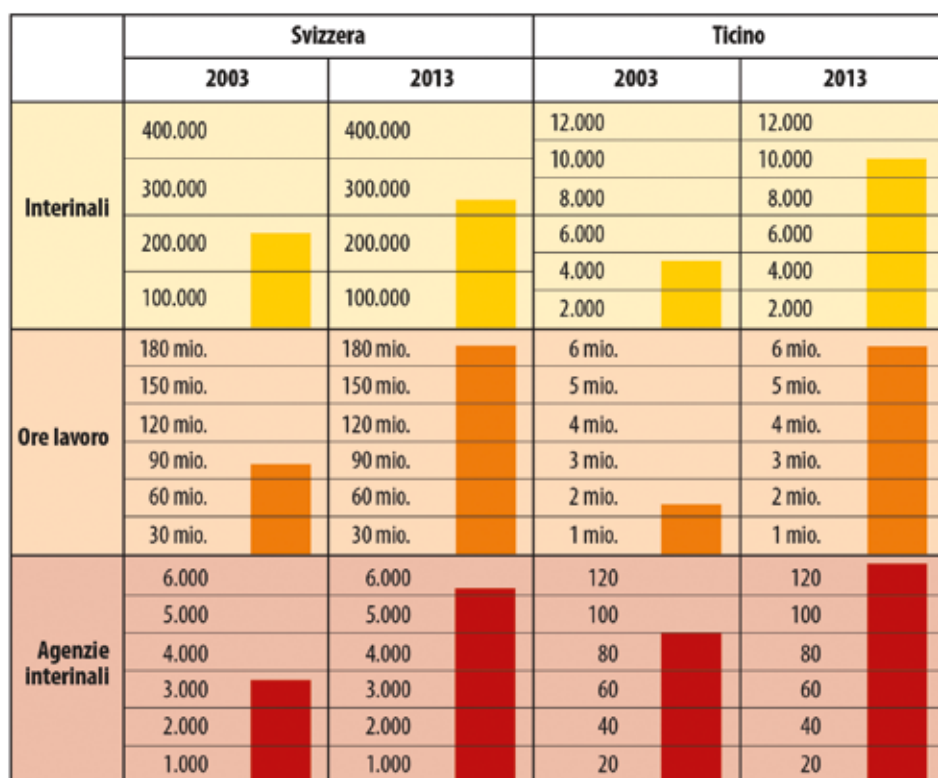
Le due inchieste hanno avuto entrambe delle conseguenze. Dal 1° ottobre 2013 anche le agenzie interinali con massa salariale inferiore a 1,2 milioni sono vincolate al Ccl per decreto governativo. E dal 1° settembre 2014, lo sono anche quei rami economici in precedenza esclusi.

Il fenomeno è sotto controllo dunque? Non sembrerebbe, stando alla commissione paritetica nazionale, che nel Rapporto 2013 scriveva: «I riscontri positivi nazionali non valgono per il Ticino. In Ticino, la maggior parte dei prestatori di personale si oppone con tutti i mezzi all'attività di controllo della Commissione professionale paritetica regionale. È altresì noto che buona parte delle aziende non si attiene alle disposizioni del Ccl Personale a prestito». Dato confermato da un controllo effettuato

l'anno successivo dalla commissione paritetica cantonale, che ha riscontrato irregolarità in 20 agenzie su 20!

A tutto questo vanno sommate "furberie" messe in atto dalle agenzie per risparmiare sulle spalle degli interinali, difficilmente provabili ma oggetto di un gran numero di segnalazioni al sindacato: interruzioni di rapporti di lavoro quando scatta l'obbligo dei contributi del secondo pilastro o in vista di una gravidanza, gli importi delle ferie trattenuti in busta paga non corrisposti interamente al momento delle vacanze effettive, trasferte non retribuite come previsto dai Ccl e indennità varie non versate.

### L'evoluzione in Svizzera e in Ticino



Fonte: Seco



## La generazione dei 1000 franchi

In Svizzera, il rapporto di forza fra lavoro e capitale è nettamente e storicamente favorevole al secondo, il quale gode di una situazione di schiacciante predominio. La Svizzera è in effetti il paese dei padroni, il luogo nel quale questi ultimi beneficiano da lungo tempo di “vantaggi comparativi” maggiori rispetto alle borghesie degli altri paesi industrializzati. Detto ciò, l'avvento, all'inizio degli anni 70, di un'onda lunga depressiva ha stimolato le classi dominanti nella loro volontà di modificare ancor più a loro vantaggio la ripartizione della ricchezza prodotta dai lavoratori e dunque i rapporti di forza sociali instaurati nel corso dei venticinque anni precedenti (l'onda lunga espansiva). Da ciò deriva l'attuazione di una controriforma neoconservatrice.

In Svizzera, essa è stata pienamente operativa a partire dai primissimi anni Novanta. Venticinque anni dopo, il bilancio è senza appello: la controriforma neoconservatrice ha ampiamente trionfato. La borghesia e il governo al suo servizio hanno inflitto una vasta serie di sconfitte al salariato.

Per la grande maggioranza dei lavoratori, l'offensiva neoconservatrice ha affossato le speranze di un progresso sociale regolare, in un contesto rassicurante. Per la prima volta dalla fine della Seconda guerra mondiale, una frazione importante di uomini e di donne che vivono in Svizzera è stata confrontata a un futuro carico di regressioni sociali e d'incertezze: disoccupazione importante e durevole; precarietà del lavoro, anche nei

settori storicamente “protetti”, come la funzione pubblica; pressioni generalizzate sui salari, fortemente rafforzate dalla liberalizzazione del mercato del lavoro; preoccupazioni crescenti rispetto alle pensioni ecc. Per ampie fasce di nuovi salariati, la sola esperienza del mondo del lavoro è ormai quella di un universo molto competitivo. Per un

numero crescente di giovani in particolare, l'entrata nel mondo del lavoro avviene nel segno della precarietà: stage, piccoli lavoretti ecc. Anche la situazione degli studenti è molto peggiorata: secondo l'Ufficio federale di statistica (UFS), il 78% di loro deve lavorare per pagarsi gli studi. Se nel passato recente la scelta di intraprendere una formazione, sia essa universitaria oppure professionale, era

considerata un mezzo per migliorare anche la propria vita materiale, oggi diversi segnali stanno ribaltando questa situazione: neolaureati che si vedono proposti lavori a tempo indeterminato a 1'500-2'000 franchi al mese. Nell'edilizia, è sempre più difficile convincere dei giovani muratori a partecipare ai corsi di formazione professionale: spesse volte, il diploma si trasforma in una condanna inappellabile nel trovare un nuovo lavoro...

Progressivamente si sta affermando una generazione di giovani lavoratori confrontati a un mercato del lavoro sempre più deregolamentato, in termini di condizioni salariali e di diritti sempre più evanescenti. Peggio ancora, il loro punto di riferimento è una società senza regole e le poche che esistono sono sistematicamente prevaricate.



### Costruire una nuova classe operaia

**D**avanti a questo scenario, per il movimento sindacale si profila una sfida tanto decisiva quanto prioritaria. È infatti fondamentale intercettare questi giovani lavoratori e integrarli in un sindacato attivo, conflittuale e auto-organizzato. Un lavoro di ricostruzione di una nuova classe operaia che necessita di tempo, di coerenza programmatica e d'azione. Un lavoro che non permette scorciatoie, il quale è molto più della

semplice adesione al sindacato, del semplice reclutamento numerico. È vitale intraprendere un lavoro qualitativo che sia la nostra priorità e bisogna farlo subito, essendo coscienti che questo obiettivo richiede tempo ed energie. Perdere anche questa battaglia, significa ipotecare per i prossimi decenni la possibilità di opporsi all'egemonia politica, sociale e culturale del padronato elvetico. La posta in gioco è elevatissima. Non è più possibile tergiversare...

## La difficile lotta agli abusi e alle illegalità

**Nell'ambito di una riflessione sull'abuso e l'illegalità legati al mondo del lavoro, l'indebolimento della solidarietà, della giustizia distributiva, così come l'aumento delle ineguaglianze sociali, sono le questioni fondamentali. Negli ultimi anni il mondo del lavoro è stato caratterizzato da profondi mutamenti che hanno influenzato la tipologia dei contratti, i rapporti e le forme di lavoro, in modo più marcato laddove vengono a mancare le tutele dei contratti collettivi. La globalizzazione dei mercati, che ha messo in concorrenza non solo le aziende ma anche i lavoratori, con l'aumento della richiesta di personale flessibile riguardo ai luoghi e ai tempi, a basso costo e adattabile alle esigenze produttive, crea precarietà professionale e apre la porta alla precarietà sociale.**

Oggi non è più realistico pensare al "posto fisso", quello che ti accompagna fino alla pensione e ti garantisce reddito

e sicurezza, bisogna abituarsi all'idea di cambiare spesso posto di lavoro accettando contratti temporanei che non garantiscono la continuità professionale e forgiando dei lavoratori che accettano condizioni di lavoro e salariali indegne, nella speranza, spesso vana, di preservare il posto di lavoro.

Venendo a mancare la funzione sociale che svolge l'impresa per il benessere dei lavoratori, mai come oggi si parla di lavoro soltanto in occasione di scioperi, incidenti sul lavoro, crisi aziendali e questioni legate all'elusione legale delle imprese, rendendo incerto il futuro dei lavoratori ma anche il futuro aziendale d'impresе considerate sino ad oggi sicure.

Il sentimento d'insicurezza e la competitività crescente hanno reso ricorrenti conflitti e tensioni sui posti di lavoro, la tipologia dei casi trattati dal back office e dal servizio giuridico di Unia riflette un contesto di licenziamenti abusivi, di pressione sui posti di lavoro, di contratti di facciata, di remunerazioni da fame e di società insolventi che lasciano i lavoratori senza salario prima e senza lavoro poi, necessitando interventi quotidiani in materia di mercede e salari (insolvenza, licenziamenti, violazioni contrattuali ecc.)

e in ambito assicurativo (perdita di guadagno, disoccupazione, invalidità, infortunio e previdenza professionale).

Paradossalmente, questo clima d'insicurezza e paura per il futuro porta allo sgretolamento della solidarietà tra i lavoratori e rende difficile sia combattere in modo efficace gli abusi in aziende e cantieri sia l'azione sindacale collettiva nelle imprese. Questo contesto s'inserisce in un altro, quello della sicurezza sociale, marcato da un inasprimento delle misure a sostegno delle fasce fragili della popolazione, stranieri residenti, famiglie e persone

inabili al lavoro e, che, vede il cristallizzarsi di normative e prassi finalizzate a limitare i criteri d'attribuzione delle prestazioni di sostegno, quali le prestazioni assistenziali, la disoccupazione e l'invalidità. In particolare, la prassi legata all'attribuzione di prestazioni assistenziali o di prestazioni sostitutive del salario in caso di perdita del lavoro in favore di lavoratori

in possesso di permessi stabili è marcata da una svolta drastica, limitando, se non negando, tali prestazioni e generando nuove fasce di popolazione vulnerabili dal profilo economico.

L'Assicurazione invalidità che da una semplice assicurazione di rendite si è trasformata in un'assicurazione finalizzata all'integrazione ha aumentato l'attribuzione di provvedimenti d'integrazione che però si scontrano con una realtà che esclude il vecchio e il malato. Nascono dunque i "malati d'incertezza", lavoratori che si muovono in un mondo del lavoro precarizzato e inquadrati da un sistema sociale che con tutta evidenza non è in misura di rispondere alle difficoltà incontrate quando questi ultimi sono resi vulnerabili dalla perdita del lavoro e della salute. Se la crisi economica in corso serve sempre più quale pretesto per la negazione di dignità, diritti, tutele individuali e collettive, che sono i capisaldi dell'azione sindacale, quest'ultima, nel suo insieme e, in modo più capillare attraverso le centinaia di tutele individuali che ogni anno vengono garantite dal back office e dal servizio giuridico, s'impegna quotidianamente per valorizzare e difendere il "lavoro buono".





## Serve un sindacato per tempi duri

**In un contesto come quello attuale il lavoro sindacale si complica. Negli ultimi 20 anni le politiche neoliberali hanno eroso i diritti dei lavoratori e profondamente modificato il mercato del lavoro oggi sempre più destrutturato. Basti pensare a come sono state precarizzate le forme di impiego attraverso il proliferare dei contratti a tempo parziale e di quelli a termine, o il ricorso massiccio da parte delle aziende all'utilizzo delle agenzie interinali. Per non parlare della presenza dei cosiddetti padroncini o dei lavoratori distaccati da aziende estere, salariati questi che non hanno alcun legame col territorio e che prestano il loro lavoro in loco solo per un periodo limitato.**

Ma vi sono anche altri elementi che vanno evidenziati: le controriforme che hanno investito gli ammortizzatori sociali, si pensi in particolare ai peggioramenti portati alla legge sulla disoccupazione, che il movimento sindacale non è riuscito purtroppo ad evitare, e che oggi è uno strumento per peggiorare le condizioni di impiego, o alla grave crisi che ha investito la Lombardia e le altre regioni italiane. Quest'ultimo aspetto ha avuto e ha ripercussioni molto importanti nella misura in cui da un lato vi sono centinaia di migliaia di persone pronte a inserirsi nel nostro mercato del lavoro e dall'altro troviamo imprenditori locali

e stranieri che offrono condizioni di impiego a dir poco miserevoli. È in questo quadro che si sviluppano gli abusi legali e contrattuali, che si diffonde, inarrestabile, il dumping salariale, che va in scena la messa in concorrenza dei lavoratori che hanno statuti diversi, che si affermano in certi ambiti dinamiche di sostituzione della manodopera. In questi ultimi anni abbiamo assistito ad una brutale accelerazione di queste dinamiche che hanno portato a una vera e propria lombardizzazione della nostra economia e trasformato il Ticino quasi in una zona franca nella quale si è affermata una sorta di economia parallela. Una situazione estremamente delicata nella quale si sono affermati metodi di fare impresa sino a pochi anni fa a noi sconosciuti: si pensi alla presenza dei cosiddetti caporali, o al fatto che centinaia di lavoratori subiscono il taglieggiamento dei salari e a tecniche di elusione delle norme sempre più raffinate e oggettivamente difficili da smascherare per non parlare della diffusione di salari indecorosi che ledono la dignità dei lavoratori. Questa situazione non ha avuto solo pesanti conseguenze sulle condizioni di impiego delle persone ma ha alimentato timori, incertezze, paure che hanno aumentato le divisioni e minato la solidarietà tra i lavoratori che le destre con una



Manifestazione del 29 febbraio 2012 contro il caporalato davanti al cantiere Lac di Lugano

politica martellante e denigratoria nei confronti dei migranti hanno acuito. Politiche che hanno portato a un'erosione dei diritti di tutti i salariati e ad un peggioramento generale delle condizioni di impiego.

In un quadro come questo vi è bisogno come non mai di sindacato, di quella forza collettiva che attraverso la socializzazione delle problematiche e l'organizzazione collettiva delle persone riesca a riaffermare i diritti e a tutelare la dignità dell'insieme dei lavoratori. Il nostro impegno, il nostro intervento, le nostre iniziative e le nostre battaglie hanno del resto evidenziato in questi ultimi anni che non solo battersi è possibile ma è semplicemente necessario!

Ma è a tutti evidente che se da un lato è possibile e come dicevamo necessario organizzarsi sindacalmente, dall'altro è oggettivamente più difficile muoversi in un contesto come quello descritto. È per questo che Unia è impegnata nel tentativo di costruzione di un sindacato per così dire per tempi duri, molto duri, come quelli cui oggi siamo confrontati.

In questi anni siamo stati costretti a riorientare parzialmente l'azione sindacale. Si pensi in particolare al lavoro di tipo investigativo che siamo stati chiamati a compiere, a decine di vere e proprie inchieste che abbiamo concretizzato per smascherare gli abusi legali e

contrattuali, alla cooperazione col Ministero pubblico, alla creazione della lista nera delle imprese che vuole dare un volto e un nome a chi sfrutta i lavoratori, per non parlare del salto di qualità che abbiamo dovuto affrontare anche da un profilo giuridico per far fronte alla gestione di tutta una

serie di dossier individuali e collettivi. Abbiamo pertanto ritenuto utile produrre un documento che abbiamo pubblicato negli scorsi mesi come Uss Ticino e Moesa, *No al dumping. Analisi del mercato del lavoro in Ticino e proposte operative*, nel quale abbiamo cercato di fotografare la realtà del mercato del lavoro e formulato tutta una serie di proposte operative necessarie per frenare questo degrado. Proposte che incidano anche sulle dinamiche che reggono il mercato del lavoro e che permettano di contrastare con maggior forza i reati commessi nel mondo del lavoro.

Tuttavia il lavoro sindacale prioritario e insostituibile resta quello di organizzare collettivamente i salariati. Un lavoro oggi più importante che mai poiché in un quadro degenerato come quello cui siamo confrontati o possiamo disporre di un rapporto di forza all'interno delle aziende e sui luoghi di lavoro, o siamo destinati a soccombere. È quello che hanno evidenziato le nostre azioni e le nostre lotte in questi anni.



## Il ruolo centrale dei militanti

**P**er poter concretizzare un approccio del tipo descritto dobbiamo poter contare su delegati e militanti sindacali che assumano un ruolo sindacale all'interno delle aziende, che fungano da riferimento per i colleghi, che siano il motore del lavoro sindacale, che rappresentino il collegamento tra i lavoratori e l'organizzazione sindacale e che quando è necessario farlo resistano alle pressioni padronali promuovendo azioni sindacali. Solo così potremo ricostruire quel tessuto di solidarietà tra le colleghe e i colleghi che superi le divisioni favorite da una politica imprenditoriale votata sempre più alla massimizzazione dei profitti.

Proprio per questo motivo abbiamo deciso di rafforzare il nostro impegno a favore di **Unia Forte**,

il progetto sindacale strategico che abbiamo avviato al Congresso nazionale di Unia tenutosi a Lugano nel 2008. Vogliamo estendere e ampliare la nostra rete dei militanti, rafforzare i gruppi sindacali nei rami professionali e nelle aziende, elevare la formazione sindacale dei nostri associati più attivi e far pesare maggiormente la voce dei lavoratori nei gremi decisionali della nostra organizzazione.

**Unia Forte** per pesare di più, per resistere ad un capitalismo sempre più aggressivo, per rafforzare la solidarietà tra i colleghi di lavoro affinché ogni lavoratore sia recepito dal proprio collega come un alleato e non come un potenziale concorrente. Perché vogliamo costruire una società nella quale la dignità delle persone venga tutelata e rispettata. **Unia Forte** per un lavoro e una vita dignitosa!



## Sciopero alla Lati e poi arriva il contratto

Il 19 giugno 2012 i lavoratori della Lati, la più importante azienda del settore lattiero in Ticino, si astengono dal lavoro per chiedere l'avvio di trattative per la sottoscrizione di un contratto collettivo di lavoro (Ccl). Questo dopo aver atteso per un anno la risposta della direzione a una petizione (sottoscritta da tutti i dipendenti) contenente questa rivendicazione. In cambio di una sospensione dello sciopero la direzione accetta di avviare le trattative che porteranno alla sottoscrizione del Ccl il 17 ottobre.

## Il personale di Coop City alza la voce



Nel corso del 2013, dopo il cambio di gestione della filiale luganese di Coop City, alcune dipendenti del negozio si rivolgono al sindacato per denunciare una serie di comportamenti vessatori nei loro confronti e metodi di conduzione che guastano il clima di lavoro. Dopo vari e vani tentativi di ricomporre la situazione attraverso le vie indicate nel Regolamento del personale Coop, il 26 febbraio 2014 alle 5.30 del mattino il personale dà avvio a un'azione di protesta che si concluderà alle 14 dopo un confronto con i dirigenti nazionali di Coop, scesi espressamente in Ticino per incontrare lavoratrici, lavoratori e rappresentanti sindacali, che risolve il conflitto.

## Scalpellini in sciopero dopo 100 anni

Sul finire del 2011 l'associazione padronale del settore del granito e delle pietre naturali (Aigt) ha rifiutato la proroga del Contratto collettivo di lavoro cantonale del settore, che da oltre 100 anni disciplinava le condizioni di lavoro di scalpellini e tagliapietre.

Per i lavoratori la situazione si aggrava ulteriormente

quando l'associazione padronale decide di non applicare le disposizioni del Contratto nazionale mantello (Cnm) dell'edilizia nonostante l'obbligo stabilito tramite decreto dal Consiglio federale. Una decisione che produce la perdita di tutta una serie di diritti materiali e l'annullamento di un'importante conquista sociale come il prepensionamento a 60 anni.

Nella primavera del 2014 viene promossa una consultazione fra tutti i lavoratori del settore, da cui emerge che il 78% dei lavoratori è favorevole a ricorrere allo strumento dello sciopero.

L'offensiva padronale non tarda e si rivela più violenta di quanto si potesse immaginare: minacce di licenziamento, comunicati falsi e fuorvianti, innumerevoli assemblee con i lavoratori per dissuaderli dal partecipare allo sciopero, presidio delle cave da parte di agenti di sicurezza privati e polizia in tenuta antisommossa, inizio anticipato dei lavori alle 4 del mattino per evitare i picchetti sindacali. Sono solo alcuni degli strumenti messi in campo dal padronato per impedire la riuscita della mobilitazione.

Nonostante tutto questo però, il 16 giugno 2014, oltre un terzo dei lavoratori del settore del granito decide con coraggio di incrociare le braccia in difesa dei diritti e della dignità. In seguito alla storica agitazione, la prima dopo 100 anni in questo settore, il Consiglio di Stato avvia una mediazione tra il sindacato e l'Aigt per la sottoscrizione di un "contratto ponte", ma l'associazione padronale interrompe unilateralmente le trattative dopo sole due riunioni. La vertenza è dunque tuttora aperta e, di fronte all'arroganza padronale, i lavoratori valutano nuove e ancor più incisive strategie di lotta.



## La mobilitazione sociale in favore di Arlind



Nel corso del 2014 si sviluppa in Ticino una mobilitazione trasversale a sostegno di Arlind Lokaj, ragazzo di origine kosovara nato e cresciuto in Ticino, ma che il Governo decide di espellere dalla Svizzera. Unia Ticino è parte attiva di questo movimento che vede la partecipazione di moltissimi giovani, protagonisti di numerose manifestazioni pubbliche.

Come quella del 15 aprile a Bellinzona, aperta simbolicamente dai compagni della squadra di calcio di Arlind con indosso la divisa del club (il Giubiasco), che vive un momento alto e commovente al passaggio in Piazza Collegiata: sul sagrato della Chiesa ad attendere i manifestanti c'è l'arciprete di Bellinzona don Pierangelo Regazzi, che simbolicamente fa suonare le campane, apre le porte della chiesa e invita a disobbedire alle leggi ingiuste.

L'ingiustizia avrà però la meglio purtroppo: Arlind è costretto a lasciare la Svizzera per decisione di un Consiglio di Stato sordo agli appelli di tanta gente per bene e incurante della storia di un cantone che in passato ha visto tanti dei suoi figli emigrare alla ricerca di lavoro, fortuna e prosperità.

## La lezione dei lavoratori della Exten

A seguito dall'abolizione della soglia minima di cambio franco/euro da parte della Bns, la direzione della Exten SA di Mendrisio, azienda attiva nella lavorazione delle materie plastiche, comunica ai dipendenti importanti misure di "risparmio" che li riguarderanno.

Mentre i lavoratori si organizzano sindacalmente (nell'arco di due giorni, l'11 e il 12 di febbraio), vengono convocati a uno a uno dalla direzione per sottoscrivere decurtazioni

salari variabili tra il 16 per cento per i residenti e il 26 per cento per i frontalieri. "Se ti va bene è così altrimenti quello è il cancello", si sentono dire.

I ripetuti inviti di Unia ad intavolare un confronto costruttivo tra le parti cadono nel vuoto e così i lavoratori il 19 febbraio alle 5.30 del mattino decidono l'astensione dal lavoro.

Organizzati collettivamente con il sindacato, i lavoratori esigono, oltre all'annullamento dei tagli salariali, piena trasparenza sulla reale situazione finanziaria dell'impresa prima di accettare qualsiasi tipo di accordo. Lo sciopero dura otto lunghi giorni, fino a quando grazie alla mediazione dell'allora direttrice del Dipartimento cantonale delle finanze e dell'economia Laura Sadis, si giunge a un accordo che tra l'altro sospende le modifiche contrattuali precedentemente imposte dalla direzione e l'avvio di trattative per un nuovo accordo, così come chiedevano sin dall'inizio le maestranze e il nostro sindacato.

Dopo un'analisi della situazione finanziaria dell'azienda svolta da un consulente di fiducia che consente ai lavoratori di prendere piena coscienza dello stato di salute della Exten, a fine maggio 2015 ricominciano le trattative tra direzione, Sindacato Unia e lavoratori. Nonostante le argomentazioni e le controproposte sindacali, la direzione rimane ferma sulle sue posizioni di partenza e inizia una fortissima repressione nei confronti delle maestranze, che arriva fino al licenziamento di uno dei delegati sindacali eletti nel corso dello sciopero di febbraio.

Appresa la notizia del licenziamento del collega, i lavoratori decidono spontaneamente di fermare le linee e di tornare davanti ai cancelli. Nonostante le intimidazioni da parte della direzione, quasi i 2/3 dei dipendenti indicano un nuovo sciopero di 3 giorni e 4 notti. L'intervento del Consiglio di Stato permette il raggiungimento di un accordo, che prevede una sospensione temporanea del 6.5 per cento del salario e della tredicesima, nonché una riduzione consistente degli emolumenti per i consiglieri di amministrazione. In base all'andamento aziendale le misure di risparmio verranno annullate e man mano i lavoratori potranno recuperare quanto "prestato" all'azienda nel momento di difficoltà. La discussione sul licenziamento avviene invece in una sede separata.







## Vittoria alla Smb di Biasca

Nel febbraio di quest'anno, all'indomani della decisione della Banca nazionale svizzera (Bns) di far cadere il tasso minimo di cambio tra franco ed euro, la SMB di Biasca – azienda con una quarantina di dipendenti che produce pezzi per l'industria militare, ferroviaria e aeronautica – tenta di strappare ai lavoratori una sorta di "accordo di crisi" che prevede la decurtazione dei salari del 10 per cento o 4 ore supplementari di lavoro alla settimana non retribuite e persino riduzione del personale. Riuniti in assemblea per discuterne, i dipendenti, sostenuti dal Sindacato Unia (confirmatario del contratto collettivo aziendale), respingono al mittente le indecenti richieste padronali. Una posizione che viene ribadita anche nelle settimane successive nonostante le forti pressioni subite dai lavoratori convocati a uno a uno dalla direzione, la quale reagisce sfidando lavoratori e sindacati: tre dipendenti, tra i quali anche il presidente della Commissione del personale, vengono licenziati.

La mattina del 2 marzo 2015 i lavoratori riuniti in assemblea, con il supporto del Sindacato Unia, decidono all'unanimità di incrociare le braccia fintanto che i colleghi non verranno reintegrati. Dopo oltre 7 ore di discussione "ad altissima tensione", la direzione cede su tutti i punti oggetto della vertenza e ritira i licenziamenti. Verso la 1 di notte del 3 marzo 2015 i lavoratori apprendono del buon esito della trattativa e pongono termine alla protesta.

Il successo di questo sciopero, uno dei pochi in Ticino che ha portato al ritiro di un licenziamento di carattere antisindacale, è figlio della determinazione, della tenacia e della solidarietà dimostrate dai dipendenti, così come del lavoro di costruzione sindacale avviato da Unia in questa azienda a partire dal 2009.

## Alla Crai il quarto sciopero del 2015



Al centro logistico di Crai Suisse SA il 6 e 7 ottobre scorsi si svolge il quarto sciopero di quest'anno che vede Unia come protagonista di primo piano. Le lavoratrici e i lavoratori chiedono il ritiro di una serie di licenziamenti notificati nei giorni precedenti dalla direzione. Direzione che di fronte alla determinazione degli scioperanti a proseguire l'agitazione a tempo indeterminato decide di far prevalere il buon senso impegnandosi a reintegrare in azienda le persone licenziate e ad avviare trattative con Unia per la sottoscrizione di un Ccl aziendale.



## La capacità di opporsi e di proporre

Come tradizione, anche nel passato quadriennio la nostra organizzazione è stata molto attiva sul fronte delle campagne politiche e sindacali attraverso gli strumenti della democrazia diretta, cioè iniziative popolari e referendum, sia a livello cantonale sia a livello federale. Campagne che hanno consentito a Unia Ticino di profilarsi e di acquisire legittimità di fronte ai salariati e ai cittadini ticinesi in generale.

- **Iniziativa 4000 franchi per tutti**

Il 23 gennaio 2012 a Berna vengono consegnate le firme per l'iniziativa che chiede l'introduzione di un salario minimo legale di 4000 franchi al mese, alla cui riuscita Unia Ticino ha contribuito con la raccolta di ben 10'000 firme.

Nei primi mesi del 2014, in vista della votazione popolare del 18 maggio, Unia Ticino, in collaborazione con le altre federazioni dell'Uss, compie uno sforzo straordinario per informare la popolazione ticinese sull'importanza di questo strumento nella lotta al dumping. Lo fa producendo e distribuendo a tutti i fuochi del cantone un giornale dedicato al tema e organizzando un "Giro del Ticino" a bordo di un pullman speciale che in tre settimane tocca più di 120 località, dove vengono organizzati momenti di incontro e di scambio con la popolazione.

Al di là dell'esito negativo della votazione, persa sia a livello cantonale sia a livello federale, il confronto diretto

con migliaia di cittadini su un tema centrale come quello del salario minimo, comunque destinato a rimanere di attualità, si rivela un esercizio utile e stimolante per l'intera organizzazione.

- **Iniziativa "6 settimane di vacanza per tutti"**

Alla vigilia della votazione sull'iniziativa popolare "6 settimane di vacanza per tutti" (poi bocciata dal popolo), Unia marca presenza in varie piazze del cantone per promuovere la stessa e trasmette un volantino a tutti i fuochi sull'importanza che il tempo di riposo ha nella salvaguardia della salute delle salariate e dei salariati.

- **Iniziative fiscali**

La nostra organizzazione ha inoltre sostenuto attivamente, contribuendo alla raccolta firme, due iniziative fiscali per tassare le eredità milionarie ed abolire la tassazione forfettaria, lanciate a livello federale nel 2012. Un messaggio chiaro in favore di una migliore ripartizione della ricchezza. Entrambe le iniziative non hanno purtroppo avuto successo in votazione popolare.

- **Comitato Sos**

Sempre nel 2012 Unia aderisce al comitato Sos (Sanità, Socialità, Scuole), che ha lanciato un'iniziativa popolare che chiede più mense scolastiche e più doposcuola, migliori servizi sociosanitari e più asili nido. Tutte richieste che Unia ha ritenuto di sostenere perché comunque





importanti per tutti i salariati del cantone, in particolare per coloro con redditi medio-bassi e con situazioni familiari specifiche (si pensi in particolare all'importanza delle mense scolastiche, all'utilità dei doposcuola o degli asili nido per le famiglie dove padre e madre sono costretti a lavorare entrambi per "sbarcare il lunario"). Unia ha contribuito alla raccolta delle firme, consegnate il 29 maggio 2012 (11'000 circa) e si è prodigata nella campagna di votazione.

Nel 2014 l'iniziativa "Aiutiamo le scuole comunali – Per il futuro dei nostri ragazzi" viene respinta di misura dal 51,39% dei votanti.

### • Iniziativa Avs plus



Tra maggio e giugno 2013 Unia Ticino raccoglie più di 6000 firme in favore dell'iniziativa popolare federale "Avs plus" lanciata dall'Unione sindacale svizzera. Iniziativa, tuttora pendente, che chiede di aumentare del 10 per cento tutte le rendite Avs e che suscita molta simpatia tra la gente in quanto ha il pregio di tematizzare la questione del potere di acquisto e della qualità di vita dei pensionati. Un'iniziativa che riapre inoltre la grande discussione sul rafforzamento del 1° pilastro del sistema pensionistico elvetico, la cui peculiarità risiede nel suo carattere fortemente sociale in quanto fondato sul principio della solidarietà. L'iniziativa è stata respinta dalle camere federali ma non è ancora stata sottoposta al voto popolare.

### • No ai tagli dei sussidi di cassa malati

"Giù le mani dai sussidi di cassa malati" è lo slogan della campagna referendaria contro il taglio lineare dei sussidi di cassa malati proposto dal governo e sostenuto dalla maggioranza del parlamento cantonale.

Il contributo di Unia, che ha raccolto oltre 2500 firme, è stato determinante sia ai fini della riuscita del referendum sia per il successo ottenuto nella votazione popolare del 18 maggio 2014. Un successo molto importante per le salariate e i salariati di questo cantone.



### • Alleanza per la domenica

Nell'ambito della campagna contro la liberalizzazione del lavoro notturno e domenicale nei negozi annessi alle stazioni di benzina prevista dalla revisione della Legge federale sul lavoro approvata (purtroppo) in votazione popolare nel settembre 2013, Unia Ticino si distingue per l'importante contributo dato alla riuscita del referendum e per la capacità di coinvolgere in questa battaglia di società, le venditrici e i venditori ma anche forze politiche, sindacali e religiose (tra cui l'ex Vescovo di Lugano Pier Giacomo Grampa), singoli cittadini e organizzazioni giovanili e femminili, riunitisi nel "Comitato ticinese Alleanza per la domenica".

### • No alla nuova legge cantonale sugli orari di apertura dei negozi

Anche in questo 2015 l'organizzazione è chiamata a compiere uno sforzo straordinario nella permanente battaglia contro la liberalizzazione degli orari di lavoro nel settore del commercio al dettaglio, dopo l'approvazione, in marzo, da parte del Gran Consiglio ticinese della revisione della Legge cantonale sulle aperture dei negozi. Una legge che peggiorerebbe ulteriormente e sensibilmente le condizioni di lavoro e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori del settore. Unia reagisce immediatamente promuovendo il referendum e raccogliendo, grazie all'impegno straordinario dei militanti e dei funzionari, quasi 10'000 firme. Firme che consentiranno ai cittadini ticinesi, il 28 febbraio 2016, di esprimersi in votazione popolare su questo ennesimo atto di deregolamentazione.

## Quelli che scaricano i rischi aziendali sui lavoratori

La decisione della Banca nazionale svizzera di non più difendere il tasso di cambio fisso tra franco svizzero ed euro a CHF 1.20 per €, ha comportato il crollo dell'euro e il conseguente deprezzamento del dollaro USA e immediatamente le associazioni degli industriali e le singole aziende hanno riproposto la loro ricetta per salvaguardare la competitività del comparto industriale svizzero sui mercati esteri:

- aumento dell'orario di lavoro settimanale fino a 45 ore, delle quali 5 ore gratuite, senza compensazione salariale,
- riduzione dei salari e riduzione o soppressione delle indennità salariali accessorie,
- pagamento dei salari in euro ai frontalieri (solo annunciata ma non messa in atto al momento),
- ancorare il salario dei frontalieri a un tasso di cambio fisso di 1.20 CHF/euro,
- ancorare il salario dei frontalieri a un tasso di cambio oscillante tra fasce differenziate con punto minimo la parità 1:1 tra CHF ed €,
- richieste generiche di interventi da parte delle autorità politiche federali e cantonali,
- richiesta puntuale da parte di AITI e Camera di Commercio all'indirizzo del Consiglio di Stato di abbassare i livelli salariali dei Contratti normali di lavoro,
- richiesta alla Banca nazionale di ritornare sulla decisione di lasciar fluttuare il CHF.



Dal canto loro le aziende hanno annunciato che se la situazione di cambio non dovesse ritornare in tempi brevi ai livelli di 1.20 CHF per €, le misure saranno le seguenti:

- tagli al personale,
- delocalizzazione della produzione o parte di essa,
- chiusura aziendale.

Il quadro legale e la recente giurisprudenza hanno però fissato alcuni punti fermi sui quali è opportuno ritornare:

- gli accordi sulla libera circolazione delle persone impediscono il dumping e la discriminazione salariale tra lavoratori residenti e provenienti dagli Stati UE,
- questa norma protegge di fatto anche i salari e i lavoratori residenti che in caso contrario si vedrebbero sostituiti da lavoratori dell'UE,
- il rischio aziendale non può essere ribaltato sul personale, ed il rischio sul cambio è ritenuto come rischio aziendale. Non è neppure possibile richiedere al personale di abbassare i salari con la motivazione di una partecipazione dei dipendenti al risultato negativo dell'azienda,
- medesimo discorso per quanto riguarda le modifiche contrattuali che prevedono l'introduzione del pagamento salariale in euro, che non è né possibile né legale in quanto ribalterebbe il rischio aziendale sul personale,
- adattare, di fatto ridurre, i salari in funzione del tasso di cambio monetario è pure considerato un abuso di diritto.

Dal profilo sindacale, l'impegno di Unia a fianco dei lavoratori e delle lavoratrici ha permesso di operare interventi a livello politico nei confronti del Consiglio federale, della Banca nazionale, delle associazioni padronali di categoria ma soprattutto in trattative con le aziende per cercare di azzerare o ridurre al minimo l'impatto sul personale di eventuali misure derivanti dalla debolezza dell'euro che hanno ridotto al minimo il numero di aziende e dipendenti che hanno dovuto operare rinunce salariali.



## Proteste e contrattazioni di successo

Nel periodo che ci separa dall'ultimo congresso del 2012, l'industria ha passato momenti estremamente difficili, come il doppio crollo del franco da 1.40 CHF contro 1 € agli attuali CHF 1.04 contro 1 € che di fatto ha colpito non solo le aziende ma in particolare il personale.

A fronte di queste difficoltà monetarie però le aziende hanno dimostrato solidità finanziaria e spesso le richieste di sacrifici al personale non erano altro che il tentativo di salvaguardare i benefici aziendali ribaltando sul personale la parte preponderante del rischio aziendale dovuto alla debolezza dell'euro.

In questa ottica, tre momenti salienti hanno caratterizzato l'attività del settore industriale:

- La disdetta del Contratto collettivo di lavoro della **MES di Stabio**, che ha comportato per il personale l'azzeramento di tutte le conquiste sindacali ottenute in 38 anni di contrattazione. Un conflitto condotto fino all'Ufficio cantonale di conciliazione e sfociato con delle denunce penali nei confronti di quattro sindacalisti, tra i quali per Unia il segretario regionale Rolando Lepori, comunque prosciolti dalle accuse.

- Gli operai della **SMB di Biasca** hanno rifiutato il principio del lavoro gratuito richiesto dalla direzione aziendale e come risposta il presidente della Commissione d'azienda e due operai sono stati licenziati. Dopo una giornata di sciopero e di intense trattative, i licenziamenti dei tre colleghi sono stati annullati.

- Alla **Exten di Mendrisio**, a fronte di una richiesta di decurtazione salariale del 26% i lavoratori, sostenuti da Unia hanno intrapreso uno sciopero di 8 giorni per far recedere la direzione dal suo proposito. La vertenza anche in questo caso è sfociata all'Ufficio cantonale di conciliazione e la decurtazione salariale pattuita è stata molto più ridotta.

Malgrado questi momenti di difficoltà l'azione del nostro sindacato nel settore industriale ha portato a successi importanti dal profilo contrattuale e salariale.

Due contratti collettivi di lavoro a carattere nazionale sono stati rinnovati con importanti vantaggi per le lavoratrici e i lavoratori, quello dell'**orologeria**, che conta 50'000 dipendenti a livello nazionale e quello dell'**Industria metalmeccanica** che conta 120'000 lavoratori assoggettati.

Nel settore orologiero è stato possibile evitare che la

flessibilità venisse adottata nel CCL, mentre per quanto riguarda l'Industria metalmeccanica, per la prima volta sono stati introdotti i salari minimi.

A livello di miglioramenti normativi, grazie alle iniziative di Unia Ticino sono stati adottati dal Consiglio di Stato quattro Contratti normali di lavoro per il personale industriale che introducono la retribuzione minima di CHF 3000 mensili. Si tratta dei rami dell'orologeria non convenzionata, della produzione di apparecchi elettrici, dell'elettronica e del personale industriale collocato per il tramite di agenzie interinali. Settori i cui lavoratori, senza l'intervento di Unia, avrebbero avuto retribuzioni nettamente inferiori. Un impegno costante a difesa delle lavoratrici e dei lavoratori più deboli dei settori industriali, per mantenere le conquiste contrattuali e sindacali, per aumentare comunque i salari dopo la sconfitta dell'iniziativa popolare per un salario minimo di CHF 4000 e con all'orizzonte la nuova prospettiva di salari minimi adottata dal popolo ticinese nel mese di giugno 2015.



## Impresari che preferiscono la giungla

**Quello dell'edilizia è un settore che sta mutando radicalmente in Ticino. Un settore che negli ultimi 10 anni ha registrato livelli record ma che conosce una profonda e rapida accelerazione nella trasformazione dei processi produttivi. Gli impresari costruttori alimentano infatti una guerra dei prezzi che sta creando disastrose conseguenze sui lavoratori.**

Questa politica di abbattimento dei prezzi è stata resa possibile dall'aumento delle domande di costruzione (il minor prezzo è compensato dall'aumento della produzione) e da uno scandaloso sfruttamento della variabile dei salari e delle condizioni di lavoro, che subiscono un attacco senza precedenti. Gli aumenti salariali concessi negli ultimi anni sfiorano l'indecenza tenuto conto della ricchezza prodotta dai lavoratori, mentre l'intensità del lavoro sui cantieri è esplosa, producendo un innalzamento del livello di usura psico-fisica dei lavoratori. L'offensiva si è concentrata sul declassamento strutturale della manodopera che ha consentito di instaurare una sorta di dumping salariale legale: gli impresari hanno moltiplicato le assunzioni dei cosiddetti "manovali" e ridotto il personale formato e qualificato. Sfruttando la crisi italiana, si è insomma proceduto a una sostituzione di personale qualificato con personale non qualificato. Anche se solo formalmente non qualificato, visto che nella realtà si tratta perlopiù di lavoratori con decenni di esperienza professionale. Un processo devastante che tra il 2000 e il 2013 vede quasi triplicare il numero di lavoratori assegnati alla classe C (manovale!).

### La guerra dei prezzi

Questa compressione dei salari ha prodotto una riduzione dei prezzi e ha portato il mercato dell'edilizia ticinese in un regime di concorrenza sanguinaria, di guerra dei prezzi. Il tutto condito da un massiccio ricorso al subappalto (spesso a cascata) e ai lavoratori interinali. È almeno dal 2011 che Unia denuncia questa guerra dei prezzi, una problematica che è stata tra l'altro al centro

della grande manifestazione del luglio 2011, quando a Lugano scesero in piazza 2000 edili per chiedere interventi a tutela delle condizioni di lavoro e dello stesso settore delle costruzioni in Ticino. Esigenze richiamate anche nel dicembre dello stesso anno, con la manifestazione per il rinnovo del Contratto nazionale mantello, e nel luglio 2012 con la mobilitazione dei ferraioli.

I vertici ticinesi della Società svizzera degli impresari costruttori (Ssic) si sono sempre limitati a sottolineare come i prezzi siano generati dal mercato. Ma i fatti dimostrano che il mercato non si regola da solo. Molti impresari hanno trasformato l'edilizia ticinese, in una fase di crescita record, in una vera e propria giungla, fatta di dumping salariale, sfruttamento brutale della forza lavoro e di politiche costruite sul principio del sottocosto sistematico (subappalti a ditte locali ed estere a prezzi improponibili).

Eppure la classe padronale continua a non capire o perlomeno a non reagire. Il rinnovo del Contratto nazionale mantello, in scadenza alla fine di quest'anno, si preannuncia difficile per il comportamento degli impresari, che con tatticismi e pretesti si rifiutano di sedersi al tavolo delle trattative. Incuranti dei rischi che le trasformazioni in atto producono, sordi alle legittime pretese dei lavoratori, che hanno reagito chiedendo maggiore protezione e lotta al dumping, reputano possibile non cambiare nulla. Dal loro

punto di vista forse è logico, considerati i benefici che ne traggono.

Ma si tratta di un'impostazione pericolosa e che va combattuta, perché senza cambiare nulla non è che si marcia sul posto, ma si arretra, come dimostra la situazione di sempre maggiore sfruttamento dei lavoratori nel settore delle pavimentazioni stradali o quella creata da un'associazione padronale irresponsabile nel settore del granito, che ha deciso di lasciar morire un contratto cantonale nonostante le richieste degli scalpellini. Scalpellini che hanno tra l'altro saputo mobilitarsi con coraggio e dignità.





## La grande battaglia contro la malaedilizia

**Tra la fine degli anni 80 e l'inizio degli anni 90 la nuova impronta sindacale data nel settore dell'edilizia nella nostra regione ha portato a significativi cambiamenti da un punto di vista politico-sindacale, dimostrando nei fatti che il ruolo dei funzionari sindacali deve essere proattivo e continuo sui luoghi di lavoro, con l'obiettivo primario di organizzare in modo collettivo i lavoratori, informandoli, formandoli, e muovendoli alla ricerca di miglioramenti contrattuali o per difendersi dagli attacchi padronali.**

Le trasformazioni in atto nel settore ci obbligano ad un importante lavoro di controllo che ci ha permesso di smascherare numerosi casi di malaedilizia, intervenendo puntualmente sui cantieri e permettendo a centinaia di lavoratori di ottenere quanto loro dovuto. Sono necessari tuttavia precisi impulsi politico-strategici e linee direttive chiare. In questo senso, una presenza costante e articolata sul territorio, se necessario intensificata, non può mancare ed è la base per il lavoro sindacale. La stessa deve essere affiancata da percorsi di costruzione sindacale suddivisi per azienda, per il tramite di collettivi, e nelle funzioni specifiche, in particolar modo quella decisiva del capocantiere. I grandi cantieri che prenderanno il via nei prossimi anni dovranno essere monitorati con attenzione, se necessario integrati in progetti sindacali specifici regionali che ci permettano, come fu nel caso di Alptransit, la costituzione di chiari rapporti di forza. L'attualità del presente, ma anche del futuro, sarà nei

temi della continua lotta alla malaedilizia e alla deriva del subappalto, nell'intervento contro la flessibilità sugli orari di lavoro e nella campagna sulla sicurezza e per la tutela della salute sui luoghi di lavoro, elementi cardine nel lavoro sindacale dei prossimi anni. Fondamentale per l'implementazione di questi temi, l'accompagnamento di una struttura militante costantemente nutrita di informazioni e formata, che possa incidere nella discussione partecipando alla vita sindacale, oltre che fungere da antenna nell'azienda di riferimento o nel cantiere specifico.

Non basterà quindi muoversi per migliorare il Contratto nazionale mantello dell'edilizia e per difendere la conquista storica del prepensionamento edile che gli impresari costruttori mettono palesemente in dubbio. Nel contesto sempre più difficile che contraddistingue l'intero settore, il sindacato dovrà essere capace di promuovere iniziative anche radicali e d'impatto, a tutela delle condizioni di lavoro e per difendere il settore dall'imbarbarimento cui stiamo assistendo da anni. C'è una parte sana, purtroppo minoritaria, nel panorama imprenditoriale edile che è disposta alla discussione conscia dei rischi che l'involuzione settoriale sta portando: con loro dovremo essere capaci di costruire dei rapporti di fiducia basati sulla nostra competenza e sulle nostre capacità, al di là delle normali divergenze che ci contraddistinguono. Sfide importanti, addirittura fondamentali, ma che dobbiamo raccogliere con la consapevolezza di poter fermare il degrado imperante sui cantieri ticinesi.



## Servono regole migliori e più capacità di mobilitazione

Nel corso degli ultimi anni nel settore dell'artigianato sono intervenuti grandi cambiamenti che hanno avuto e avranno importanti ripercussioni sulle condizioni lavorative dei salariati. L'impiego sempre più frequente di lavoratori interinali, l'aumento esponenziale delle notifiche online inoltrate al Cantone per l'ottenimento di permessi di breve durata (segnatamente per falegnami, metalcostruttori, idraulici, piastrellisti, gessatori, pittori e posatori di pavimenti), il fenomeno dei cosiddetti "padroncini" (cioè dei finti indipendenti), il proliferare di "società bucalettera" (il cui unico intento è quello di eludere le norme contrattuali e legali in vigore nel nostro paese) forniscono un quadro piuttosto chiaro di quanto sta capitando nell'artigianato ticinese.

Una tendenza pericolosa dagli effetti devastanti, perché da un lato pone i lavoratori in un rapporto di sfrenata e brutale concorrenza e alimenta quella che viene chiamata "la guerra tra poveri" e dall'altro riduce la capacità di essere concorrenziali delle imprese serie che operano nel rispetto delle regole.

Tutto ciò ha delle implicazioni importanti anche per il sindacato in termini di reclutamento. Dal profilo numerico il settore fa segnare dati interessanti, ma dal punto di vista della qualità del lavoro con i militanti, della partecipazione alle assemblee sindacali e della costruzione di collettivi aziendali o di settore presenta delle difficoltà.

Nell'ambito delle discussioni tenutesi, sia in seno alle commissioni paritetiche sia a livello bilaterale tra le parti padronale e sindacale, risulta chiaro il consenso per un rafforzamento delle comunità contrattuali. Un rafforzamento che passa attraverso un miglioramento dei contratti collettivi, in particolare con l'adozione di norme più stringenti che rendano la vita difficile a chi cerca di fare il furbo, ma anche con la concessione di maggiori risorse e più strumenti di controllo.

L'introduzione della cauzione obbligatoria nei settori del gesso, dei posatori di pavimenti e dei piastrellisti, l'ipotesi (quasi concretizzata) di ricorrere a questo strumento nel settore delle vetrerie e le discussioni per estenderlo a quello delle falegnamerie sono alcuni esempi positivi delle riposte che si possono mettere in atto.

Un discorso che vale anche per il Contratto cantonale per



i posatori di piastrelle che entrerà in vigore nel 2016, nel quale, dopo quasi due anni di discussioni, si è riusciti a introdurre importanti normative contro i furbi: si pensi a quella sulla responsabilità solidale (in una forma molto più severa rispetto a quella in vigore dal 2012 a livello federale), all'abolizione della classe "manovale" (che veniva utilizzata ad arte dalle agenzie di collocamento per ridurre i costi salariali) o alla nuova e ferrea regolamentazione dei contratti a tempo parziale.

Naturalmente, anche il nostro approccio al settore deve mutare: il sindacato dovrà dar prova di sapersi adattare a questo più difficile contesto, sia rispetto all'applicazione delle norme contrattuali sia dal punto di vista della capacità e della frequenza delle mobilitazioni. Perché è solo attraverso la coesione e l'unità che i lavoratori potranno meglio difendere i loro diritti.





## Il valore della militanza e della formazione

**Il quadriennio è stato contraddistinto da un'intensa attività tesa a migliorare le condizioni contrattuali e salariali di tutti i lavoratori impiegati nel settore. La costante presenza sindacale sui posti di lavoro ha consentito un discreto rafforzamento della rete di militanti, la costituzione di alcuni piccoli collettivi aziendali, il reclutamento di un buon numero di nuovi affiliati e lo sviluppo di alcune interessanti vertenze aziendali. Ecco una sintesi delle attività principali e delle novità più significative sul fronte dei contratti.**

### Elettricisti

La campagna sindacale portata avanti da Unia insieme ai lavoratori contro le disparità salariali tra gli elettricisti ticinesi e quelli operanti oltre Gottardo (iniziata nel 2011 e che ha portato, dopo la consultazione delle maestranze, alla disdetta del Ccl cantonale da parte di Unia) ha prodotto i suoi primi frutti. In effetti il 13 febbraio 2012 le parti contraenti hanno siglato un accordo per un sensibile adeguamento dei salari minimi a partire dal 1° gennaio 2012 e per una parificazione a quelli applicati nel resto della Svizzera dal 1° gennaio 2013. La forza di volontà delle maestranze e la loro perseveranza hanno dunque permesso di eliminare un'ingiustizia e di aumentare sensibilmente i salari degli elettricisti del Canton Ticino.

Sul fronte della formazione, va segnalato il successo ottenuto dal corso di avvicinamento all'esame federale per apprendisti elettricisti del quarto anno organizzato tra il gennaio e il maggio 2013 in collaborazione con Ecap.

### Pittori

Il 14 maggio 2012 le parti contraenti del Ccl cantonale del settore siglano un nuovo accordo e si impegnano a concretizzare uno studio di fattibilità per l'introduzione del pensionamento Resor a 62 anni. Un buon passo verso la meritata pensione anticipata, anche se la concomitanza con l'avvio di uno studio simile a livello nazionale ne blocca la concretizzazione.

Per contro, sul piano nazionale le cose avanzano e nel giugno 2014 l'assemblea generale nazionale dei pittori tenutasi a Lugano accetta l'avvio di trattative per introdurre

il prepensionamento per i pittori (sulla base del sistema VRM+). Trattative che purtroppo non sono però ancora iniziate in seguito alle recenti decisioni di molte associazioni padronali (tra le quali la Asipg) di non più trattare con Unia fintanto che non sarà risolta la problematica sorta nella regione di Zurigo-Sciaffusa con l'istituzione di una struttura di controllo contro il dumping salariale tra Unia e Allreal.

### Gessatori

Nella primavera 2012 i gessatori, stufi dell'ennesima decisione dell'associazione padronale di non concedere alcun aumento salariale, si organizzano e lanciano assieme a Unia e Ocst una petizione che raccoglie oltre 400 firme all'indirizzo dell'Associazione ticinese mastri gessatori e plafonatori (Atmg). Atmg che, dopo lunghe trattative, concede a tutti i lavoratori del settore un aumento di 80 franchi mensili a partire dal 1° gennaio 2013.

### Metalcostruttori

In collaborazione con Ecap prende avvio un corso per l'ottenimento del diploma federale di metalcostruttore al quale

stanno attualmente partecipando circa 25 corsisti. Il corso, iniziato nel 2014, terminerà con gli esami federali nel giugno 2016.

### Progetto Aziende Chiuse

Il 1° aprile 2013 riparte, con l'assunzione di un nuovo funzionario ad hoc, il progetto nazionale "Aziende Chiuse". Un progetto che tocca i lavoratori attivi nei settori artigianali della metalcostruzione, della falegnameria e della carpenteria in legno che ha già dato i suoi primi importanti frutti: in particolare in termini di un ottimo tasso di reclutamento e di un rinnovamento della rete di militanti che ha permesso di concretizzare dei collettivi regionali di ottimo livello (soprattutto nel ramo della falegnameria). Un'importante attività di quest'anno che tocca due dei tre settori legati a questo progetto è la petizione nazionale, fortemente voluta dalla delegazione ticinese nella Conferenza professionale, volta a chiedere alle associazioni padronali di carpentieri e falegnami l'inizio delle trattative per l'introduzione del pensionamento anticipato.



## Impegno a 360 gradi contro la liberalizzazione

Anche negli ultimi 4 anni Unia si è impegnata a fondo nel cercare di contrastare l'offensiva deregolamentatrice nel settore del commercio al dettaglio, portata avanti sia a livello federale sia a livello cantonale. Un'offensiva incessante, promossa dai gruppi della grande distribuzione e sostenuta dai partiti borghesi, che mira a liberalizzare ulteriormente il settore e che produce pesanti ricadute sulla qualità del lavoro e di vita del personale. Ma non solo: essa potrebbe fungere da grimaldello per deregolamentare gli orari di lavoro anche in altri rami professionali nell'ambito dell'assurda rincorsa di una società che lavora e produce 24 ore su 24.

### A livello federale

Sul piano federale Unia è stata impegnata nel contrastare tre iniziative, in parte realizzate e in parte ancora in discussione.

#### • Revisione della Legge sul lavoro (Iniziativa Lüscher)

Unia Ticino ha dato un apporto significativo alla raccolta delle firme per il referendum contro la revisione della Legge sul lavoro (purtroppo accettata in votazione popolare nel settembre 2013) che liberalizza il lavoro domenicale e notturno nei negozietti annessi alle stazioni di benzina. Pur non essendo riusciti a impedire l'entrata in vigore della modifica legislativa, la campagna referendaria ha consentito di evidenziare come la liberalizzazione degli orari di apertura dei negozi rappresenti un problema di società, che intacca il benessere di tutti i cittadini. Il fatto che oltre un milione di persone sia contrario dimostra che nel paese rimane forte l'opposizione all'idea di una giornata lavorativa di 24 ore.

#### • Regolamentazione speciale per i centri commerciali (Mozione Abate)

Dopo l'accettazione da parte delle Camere federali di una mozione del consigliere agli Stati ticinese Fabio Abate, mirante ad allentare il divieto di impiegare personale nei giorni festivi in quei centri commerciali che soddisferebbero esigenze di carattere turistico, il Consiglio federale dà seguito alla proposta modificando un'ordinanza invece di procedere a una modifica della legge, come la portata dell'oggetto imporrebbe. Agendo così, il Governo ha evidentemente voluto evitare il referendum e dunque restringere gli spazi della dialettica democratica. Il referendum può infatti essere promosso solo contro le

leggi approvate dal Parlamento e non contro le ordinanze, di competenza del Consiglio federale.

A livello sindacale le riflessioni sulla strategia da adottare per contrastare la proposta Abate sono avvenute nell'ambito dell'Alleanza contro il lavoro domenicale che raggruppa tra le altre tutte le forze sindacali del paese. Fortunatamente, allo stato attuale delle cose, solo un centro commerciale (il FoxTown di Mendrisio) soddisfa i requisiti posti dalla nuova norma, ma, considerata la delicatezza del dossier, seguiremo con molta attenzione l'evolversi della situazione per evitare che la "lex Abate" si trasformi in una sorta di grimaldello per estendere la diffusione del lavoro domenicale.

#### • Legge federale sugli orari di apertura dei negozi (Mozione Lombardi)

Attualmente ancora in discussione in Parlamento, la Legge federale sugli orari di apertura dei negozi (LANeg) è l'attuazione di una mozione del senatore Ppd Filippo Lombardi che prevede un'estensione generalizzata degli orari di apertura dei negozi fino alle 20 in settimana e fino alle 19 il sabato. Si tratta di una proposta che è già





## Liberalizzazione degli orari di apertura dei negozi

stata respinta dall'insieme dei Cantoni (in quanto lede la loro competenza di legiferare in materia e dunque ne lede la sovranità) e dal Consiglio degli Stati lo scorso 24 settembre e che Unia osteggia con vigore anche per la sua incompatibilità con la volontà popolare manifestatasi in quasi tutte le votazioni aventi per oggetto proposte di liberalizzazione degli orari. Le sorti della LANeg, che deve ancora essere esaminata dal Consiglio nazionale, sono ancora incerte, ma il sindacato Unia è pronto a promuovere il referendum qualora venisse approvata.

### A livello cantonale

#### • Legge cantonale sugli orari di apertura dei negozi

Sul piano cantonale Unia si è battuta e si batte in prima linea per contrastare la nuova legge degli orari dei negozi contro la quale abbiamo promosso il referendum raccogliendo la bellezza di 10'000 firme e su cui i cittadini ticinesi saranno chiamati a esprimersi il 28 febbraio 2016.

#### • Petizioni, ricorsi, formazione e altro

In questi anni l'impegno dell'organizzazione è stato rivolto anche a una serie di altre questioni.

Pensiamo alla vertenza che ci ha visto batterci contro l'apertura domenicale del Centro Ovale di Chiasso, che grazie alla nostra determinazione (siamo stati i primi a muoverci in tal senso addirittura nell'agosto del 2009, prima ancora del Dipartimento!) ha dovuto chiudere la domenica. Unia che si è mossa con coerenza malgrado un contesto difficile e le pressioni esercitate anche a livello politico a margine del caso FoxTown. FoxTown che, è utile ricordare una volta per tutte, apre la domenica da oltre 15 anni in seguito a un accordo sindacale antecedente la nascita della nostra organizzazione.

Vanno poi menzionate le campagne sindacali promosse a stretto contatto col personale. Come è stato il caso a Locarno con la petizione contro le aperture straordinarie a margine della manifestazione "Locarno on ice" (che ha permesso di restringere la portata di tali aperture) o con la più grande raccolta firme organizzata tra il personale attivo in Ticino che ha coinvolto 3000 venditrici e venditori, a testimonianza del livello di opposizione tra il personale nei confronti della deregolamentazione degli orari.

Meritano poi di essere ricordati anche i nostri vittoriosi ricorsi contro le aperture domenicali illegali legate alla manifestazione "flop" Emozioni Ticino (2012) e l'intervento promosso contro le aperture illegali che hanno interessato due colossi della grande distribuzione presenti a Maggia. Un impegno come si vede a 360 gradi che ci ha permesso di rafforzare la nostra presenza nei negozi e di affermarci quale organizzazione sindacale di riferimento per il personale attivo in Ticino.

Unia Ticino che oggi, forte di oltre 2300 associati nel settore, ha evidenziato pure una capacità di mobilitazione promuovendo al fianco del personale una serie di vertenze che sono sfociate anche nell'astensione dal lavoro in un settore difficile come quello del commercio, dove il padronato è abituato a imporre in modo unilaterale le proprie decisioni ed è poco incline a trovare una posizione di sintesi con i lavoratori e le loro organizzazioni. Prova ne è che il settore, nonostante vi operino veri colossi della realtà padronale svizzera, e malgrado gli sforzi profusi dal sindacato da oltre 15 anni, è ancora sprovvisto di un contratto collettivo di lavoro.

E per concludere ci preme ricordare il nostro impegno in favore della formazione professionale, che ha sin qui permesso a centinaia di venditrici e venditori di conseguire grazie ai corsi di Unia il certificato federale di capacità.



## Un sindacato sempre più presente nel settore dei servizi

### Alberghiero e ristorazione

La situazione nel settore alberghiero e della ristorazione in Ticino (14'000 dipendenti) è preoccupante: dal 2012 a oggi il numero di vertenze giuridiche e richieste d'assistenza è cresciuto in modo esponenziale e dopo l'abolizione del tasso di cambio fisso tra franco ed euro, che favorisce la "concorrenzialità" dei frontalieri, le violazioni del Contratto collettivo sono sempre più frequenti.

Unia Ticino conta attualmente 1420 associati (963 nel Sopraceneri e 457 nel Sottoceneri) di questo settore, posizionandosi nella classifica dietro a Berna (2117) e Vallese (1465).

La nostra regione è impegnata anche nella formazione professionale: nell'ultimo quadriennio una cinquantina di lavoratrici e lavoratori ha partecipato al corso annuale "L'ABC del settore alberghiero e della ristorazione", organizzato da Ecap Ticino Unia.

### Aeroporto di Lugano

L'aeroporto di Lugano-Agno continua a essere una realtà sindacale prioritaria. Dopo il rinnovo del contratto collettivo nel gennaio 2012, la presenza di un collettivo aziendale estremamente forte e rappresentativo ha permesso di mantenere una presenza continuativa e molto profilata del sindacato. Ciò ha consentito di respingere al mittente un progetto di tagli salariali elaborato dalla direzione nel 2013 e di limitare a degli accordi protocollari a durata limitata altre proposte di modifica peggiorative delle condizioni di lavoro. L'attuale Ccl arriva a scadenza per la fine del 2015, importanti negoziazioni sono dunque attualmente in corso. Il personale è già stato riunito in assemblea a diverse riprese, durante le quali ha confermato il suo sostegno a sindacato e commissione del personale in vista delle future discussioni che si preannunciano come molto serrate.

### Imprese di pulizia

A livello nazionale vengono sottoscritti con la partecipazione di Unia diversi contratti collettivi validi per le regioni della Svizzera tedesca e per quelle della Svizzera francese. Il Ccl in vigore in Ticino è invece stato sottoscritto da altre organizzazioni sindacali ma non da Unia.

Nel corso del 2012, nell'intento di elevare i livelli salariali oggi estremamente bassi, abbiamo tenuto delle discussioni con la comunità contrattuale per capire se vi



fossero i presupposti per la sottoscrizione del Ccl da parte di Unia, ma senza riuscire a convincere la controparte della bontà delle nostre ragioni. Unia si è pertanto rifiutata di sottoscrivere un contratto collettivo che prevede salari mensili inferiori ai 3000 franchi lordi per quasi la metà dei circa 2000 occupati nel settore.

Riteniamo infatti che un Ccl debba garantire condizioni di impiego dignitose ai lavoratori e non debba essere, come in questo caso, uno strumento che accompagna e sdogana il dumping salariale. Censuriamo anche il fatto che il Consiglio di Stato abbia conferito carattere di obbligatorietà a questo Ccl che prevede dei livelli salariali addirittura inferiori a quelli dei Contratti normali.

Unia rimane comunque presente in questo ramo professionale. Un nostro intervento sindacale ha per esempio permesso negli scorsi anni di aumentare i livelli salariali per gli impiegati del settore attivi presso la Rsi.

### Navigazione Locarno

"Difendiamo occupazione e turismo". È con questo slogan che lunedì 12 marzo 2012 iniziava la mobilitazione dei dipendenti della Navigazione Lago Maggiore contro il taglio delle corse e il mancato rinnovo del contratto per 8 stagionali, misure giustificate dai tagli varati dal Governo italiano. In pochi giorni i dipendenti, unitamente al sindacato, hanno dato vita a una vertenza che ha portato in poche settimane alla raccolta di 10'092 firme e a una manifestazione popolare che ha visto la partecipazione di diverse personalità del mondo politico e sindacale. La petizione ha dettato l'agenda della politica cantonale e federale tanto che in pochi giorni dalla consegna delle firme il Consiglio federale ha protestato presso il Governo Italiano. Grazie a questa mobilitazione sono stati scongiurati i tagli e sono stati rinnovati i contratti degli stagionali.



## La realtà delle badanti e il loro bisogno di sindacato

**Unia Ticino nel 2013 è il primo sindacato a occuparsi seriamente della questione delle pesanti condizioni di lavoro delle badanti dell'Europa centro-orientale che giungono in Svizzera per assistere gli anziani al loro domicilio. Un'inchiesta giornalistica di area, partendo dalla tragedia di due casi di suicidio avvenuti nel 2012 all'interno della comunità delle badanti polacche in Ticino, accende i riflettori su una realtà professionale sconosciuta.**

Le badanti, in maggioranza donne migranti con un regolare permesso di lavoro, denunciano di essere sottoposte a turn over massacranti in un impegno monopolizzante e totalizzante sull'arco di 24 ore. Emerge una situazione complessa caratterizzata da mobbing, sfruttamento, ritmi alienanti, dove risulta evidente la necessità di regolamentare il settore per evitare abusi, garantire condizioni di lavoro sostenibili e, di conseguenza, assicurare agli utenti dei servizi di cura un'assistenza di qualità.

In seguito alla denuncia giornalistica, Unia Ticino sindacalizza il settore: *«Non potevamo nasconderci dietro a un dito. Mai visto un settore con così tanti problemi di applicazione della Legge sul lavoro. Non possiamo tollerare una situazione tanto indecorosa e indegna: i drammi umani che si consumano in decine di abitazioni ticinesi interpellano l'insieme della società»* dichiarerà **Enrico Borelli**, segretario regionale di Unia Ticino. Intanto la questione badanti si trasforma in un tema di discussione pubblico attraverso l'ampia eco data dai media ticinesi.



### **Sindacalizzazione del settore, collettivo e Ccl**

Nel febbraio 2013 viene indetta a Lugano una prima assemblea sindacale cui partecipano una settantina di badanti. Durante l'incontro è costituito il "Collettivo badanti" con la nomina di cinque rappresentanti delle badanti, che hanno il compito di fungere da ponte fra il sindacato e le colleghe per definire un piano d'azione con i punti più importanti per difendere i diritti della categoria. L'obiettivo di Unia è la sottoscrizione di un Contratto cantonale collettivo di lavoro (Ccl). Il 13 giugno 2013 viene creato un gruppo di lavoro di cui fanno parte rappresentanti del nostro sindacato, delle agenzie di collocamento delle badanti e degli uffici cantonali. A fine 2013 Unia Ticino presenta una bozza di Ccl che incontra le resistenze del padronato. Le parti sociali sono su posizioni piuttosto distanti, ma condividono il principio che la professione vada regolamentata. Le trattative sono tuttora in corso.

### **Intervento statale: appartamento d'emergenza e antenne**

Il mercato delle badanti rientra nel settore dell'offerta privata, ma ha una portata di valenza pubblica enorme occupandosi della popolazione anziana. Il Cantone non può chiudere gli occhi e interviene aprendo, nell'agosto 2014 a Claro, un appartamento d'emergenza per le badanti che improvvisamente si ritrovano in strada per cattivi rapporti con le famiglie ospitanti o per il decesso dell'assistito. Nello stesso periodo vengono attivate le "antenne badanti" che danno un servizio di consulenza alle famiglie che si trasformano in datori di lavoro e alle stesse salariate per informarle sui loro diritti e doveri.

### **Prima nazionale: diploma cantonale di badante**

In Ticino il nostro sindacato è pioniere anche nella formazione. A inizio 2015 partono, con la partecipazione di Ecap, i primi corsi per l'ottenimento del "Diploma cantonale di badante" per il riconoscimento della figura professionale e garantire la qualità delle prestazioni fornite.

Le badanti del nostro sindacato sono particolarmente riconoscenti ad area e a tutti i giornalisti di altre testate che si sono interessate alla loro realtà contribuendo a informare l'opinione pubblica sui bisogni e sui problemi di una categoria di lavoratrici e lavoratori che opera nell'ombra, ma in un ambito di sempre maggiore rilevanza sociale.



## Il diritto di lavorare senza fa

La tutela della salute dei lavoratori e della sicurezza sui luoghi di lavoro è una questione che si colloca in cima alle priorità del nostro sindacato e che ne accompagna da sempre il lavoro quotidiano. Negli ultimi anni l'attenzione verso questa tematica si è ulteriormente accresciuta su più fronti, attraverso la riflessione, l'informazione, le campagne di prevenzione e sensibilizzazione, così come attraverso le vertenze sui luoghi di lavoro.

Nell'ultimo quadriennio il nostro sindacato è intervenuto puntualmente decine di volte sui cantieri per contrastare il lavoro svolto al freddo o in condizioni di canicola e ha organizzato numerosi incontri formativi e informativi su aspetti specifici, come per esempio quello dello spostamento di carichi pesanti sui cantieri o quello dell'esposizione dei lavoratori delle cave alle polveri di quarzo che causano la silicosi e altre malattie polmonari. Unia ha inoltre proseguito con una vasta campagna di sensibilizzazione dei lavoratori dell'artigianato sui pericoli legati all'esposizione alle polveri di amianto, in particolare nell'ambito dell'esecuzione di opere di demolizione o di ristrutturazione di edifici costruiti prima del 1990, anno della messa al bando di questo materiale killer in Svizzera. Sul fronte dell'informazione va anche menzionata la rubrica "sicurezza sul lavoro" pubblicata periodicamente sul nostro giornale *area* (a cura di Dario Mordasini, responsabile del settore "sicurezza sul lavoro" di Unia a livello nazionale), che offre consigli pratici su come proteggersi dai danni alla salute che possono derivare da un'attività lavorativa svolta in condizioni non ideali.

Il nostro sindacato si fa anche promotore di iniziative di più ampio respiro e che pongono al centro donne, uomini e famiglie che già vivono la tragedia dell'incidente sul lavoro o della malattia professionale.

Ormai da anni i sindacalisti di Unia partecipano regolarmente alle iniziative promosse dall'Associazione familiari vittime dell'amianto (Afeva) di Casale Monferrato, località in provincia di Alessandria già sede del più grande stabilimento italiano della Eternit che fu del magnate svizzero Stephan Schmidheiny, dove l'amianto disperso per decenni negli ambienti di lavoro e di vita continua tuttora a seminare sofferenza e morte. Attraverso *area* segue inoltre da vicino e costantemente le vicende umane e le battaglie giudiziarie portate avanti dall'Afeva e dai sindacalisti locali, in particolare da Bruno Pesce, da oltre



quarant'anni in prima linea a combattere una battaglia per i diritti e per la giustizia e più volte ospite di Unia in Ticino in occasione di seminari, manifestazioni e Festa dei lavoratori del 1° maggio.

In chiave più locale due sono le iniziative dell'ultimo quadriennio che meritano una menzione a parte.

### Un'associazione di aiuto alle vittime del lavoro

Nel giugno 2014 viene costituita l'Associazione Aiuto alle Famiglie di Vittime sul Lavoro. Un'iniziativa che affonda le sue radici in un tragico incidente sul lavoro avvenuto nel settembre 2013 in cui è rimasto vittima un giovane operaio della ditta di pavimentazioni stradali SAISA SA di Osogna. Un evento che suscita un forte impatto emotivo



## Morirsi male e senza ammalarsi



tra gli operai della regione Tre Valli, tanto da spingere gli amici e i famigliari del ragazzo a costituire l'associazione, il cui scopo è quello di fornire aiuto e supporto alle famiglie delle vittime d'infortuni sul lavoro. Il nostro sindacato sostiene attivamente l'iniziativa e si fa promotore della stessa sui luoghi di lavoro.

### Un registro sulle morti bianche

Nel 2014 Unia sottoscrive un accordo di collaborazione con la Fondazione Pellegrini Canevascini (FPC) che consente la creazione di una banca dati per la catalogazione di tutti gli incidenti sul lavoro registrati nella Svizzera italiana. Si tratta di un'iniziativa unica in Svizzera. Gestita dalla FPC, la banca dati vuole essere uno strumento di

sensibilizzazione dell'opinione pubblica e di prevenzione dei rischi, ma anche un contributo alla conoscenza scientifica e alla memoria collettiva. Il progetto prevede di censire tutti gli accadimenti nell'ambito di un'attività professionale che mettono in pericolo l'incolumità di una lavoratrice o di un lavoratore.

Per ogni incidente (indipendentemente dalle conseguenze fisiche o psichiche) si cerca di raccogliere, oltre ai dati statistici (data, luogo, ora, età della vittima eccetera), informazioni sulle politiche di prevenzione attuate sul luogo di lavoro, ma anche le valutazioni soggettive della vittima per rapporto ai rischi connessi alla sua attività.

La storica **Vanessa Bignasca**, della Fondazione Pellegrini Canevascini, gestisce e aggiorna costantemente la banca dati sulla base delle schede di segnalazione compilate dai responsabili del sindacato e delle informazioni raccolte attraverso i comunicati di polizia e altre fonti. Finora sono stati inseriti tutti i casi conosciuti a partire dal 28 novembre 2012.

La data non è casuale: l'iniziativa affonda infatti le sue radici in un tragico evento avvenuto proprio quel giorno a Montagnola, dove Antonio Pappalardo, 33enne frontaliere, sposato con figli di 2 e 6 anni, impiegato di una ditta attiva nello smaltimento dei rifiuti, venne investito mortalmente dal camion su cui lavorava. Immediatamente, in segno di riconoscenza e vicinanza con questo frontaliere che lavorando con i nostri rifiuti ci ha rimesso la vita lasciando oltretutto in gravi difficoltà economiche la famiglia, diverse personalità del Partito socialista, dell'Associazione Bel Ticino e del sindacato Unia hanno promosso con successo una raccolta di fondi per sostenere la vedova e gli orfani, uno dei quali tra l'altro con gravi problemi di salute.

Per dare continuità all'iniziativa e fare in modo che non si esaurisse con questa forma di aiuto materiale, si è pensato alla creazione di un registro delle vittime del lavoro, di cui poi si sono fatti carico Unia e la FPC.

Un registro che offre un quadro di analisi sulla sicurezza professionale, utile a fini statistici e comparativi, ma che si prefigge soprattutto di conservare una memoria storica e collettiva di tragedie che la nostra società tende a considerare "private", a catalogare come "fatalità" e infine a dimenticare.

## La capacità di ascoltare e aiutare i disoccupati

**In un mondo del lavoro con sempre meno regole e sempre meno rispetto dei diritti e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, la cassa disoccupazione gioca un ruolo fondamentale di ammortizzatore sociale, garantendo a chi ha perso il lavoro un reddito nell'attesa di trovare, al più presto, un nuovo impiego. L'impegno della nostra cassa di disoccupazione è principalmente quello di versare rapidamente e regolarmente l'indennità di disoccupazione, per alleviare il più possibile le difficoltà economiche, inevitabili, che gravano su chi perde lo stipendio. Ricordiamo che l'indennità di disoccupazione copre al massimo l'80% dello stipendio.**

Ma la nostra cassa vuole distinguersi anche per le competenze sociali, ovvero per la capacità di ascoltare e dare consulenza a chi si rivolge ai nostri uffici, sempre nel pieno rispetto e considerazione della persona.

Non è questo un compito sempre agevole, perché talvolta siamo anche chiamati a fornire risposte, in applicazione delle disposizioni dell'assicurazione contro la disoccupazione, che deludono le attese e le convinzioni dei nostri assicurati. Proprio in questi momenti è ancora più importante mettere in campo le nostre competenze sociali.

La qualità delle nostre prestazioni è ben misurata dal

risultato dell'ultimo sondaggio lanciato nel mese di settembre 2014 tra i nostri assicurati per conoscere il loro livello di soddisfazione. Il 95% degli assicurati giudica i servizi della nostra cassa da buoni a ottimi. Siamo certi, che nessun'altra cassa di disoccupazione in Svizzera possa godere di un tale apprezzamento, che si riconferma negli anni. Pur tuttavia cerchiamo sempre di migliorarci, perché ci sono sempre degli spazi di miglioramento e perché percepiamo l'importanza sociale del nostro compito, a maggior ragione in periodi di forte crisi e tensione occupazionali.

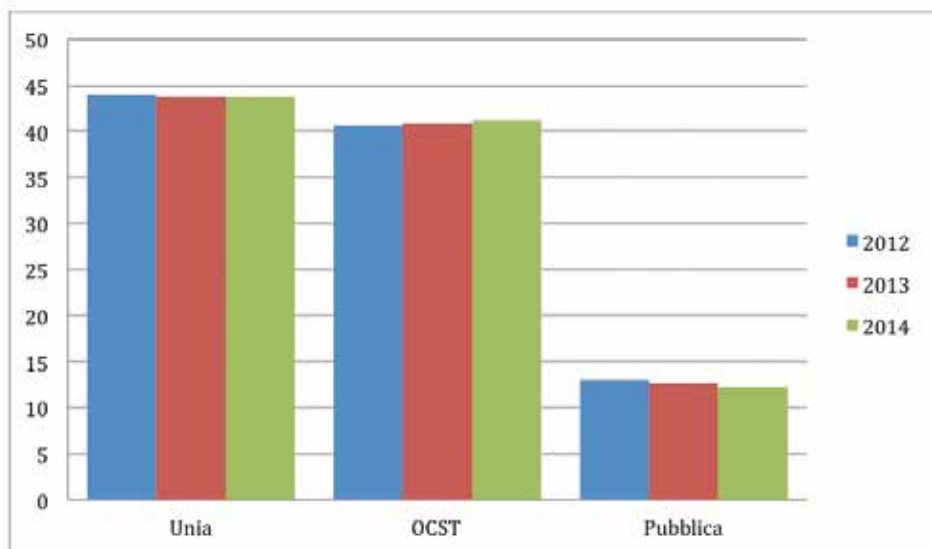
Non siamo una cassa di disoccupazione sindacale, ma siamo La cassa di disoccupazione sindacale, perché non ci limitiamo ad applicare, come è giusto che sia, la legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, ma perché appoggiandoci anche al nostro sindacato cerchiamo di far modificare procedure e prassi, che ci appaiono ingiusti verso i lavoratori.

Le sinergie tra la cassa e il sindacato sono indispensabili ad entrambi e vanno ancor più rafforzate, nella consapevolezza e nel rispetto dei differenti compiti e mandati. È innegabile che il successo della nostra cassa di disoccupazione è il giusto riconoscimento dell'impegno quotidiano delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori, ma pesano anche l'attività e i successi del nostro sindacato: un terzo

dei nostri assicurati sceglie infatti la nostra cassa di disoccupazione perché conosce Unia e un altro terzo su consiglio di conoscenti.

Poco meno di un quarto delle persone alla ricerca di un lavoro in Svizzera è indennizzato dalla nostra cassa disoccupazione, ma in Ticino la percentuale di chi sceglie la nostra cassa di disoccupazione cresce al 44% nel 2014, la medesima percentuale del 2012. Per fare un raffronto a livello cantonale, il 41% delle persone alla ricerca di un lavoro si affida alla cassa disoccupazione Ocst e il 12% alla cassa cantonale di disoccupazione.

### Casse disoccupazione a confronto







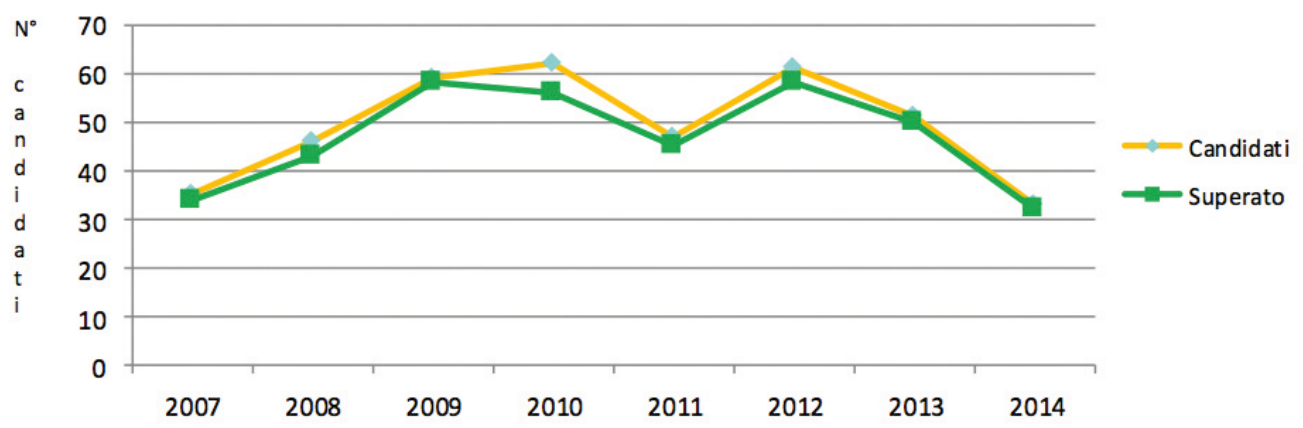
## Il valore del lavoratore qualificato

Sottolineare l'importanza della formazione per qualsiasi lavoratore, oggi più che mai vista l'incessante evoluzione della tecnologia, sembra così scontato da risultare una banalità. Eppure non lo è. Infatti, ribadirlo ma non creare le condizioni perché questa esigenza possa essere soddisfatta, significa di fatto indebolire non solo la manodopera ma

l'azienda stessa. Nel 2014 questi fattori di disincentivazione per la formazione, soprattutto quella professionale, si sono fatti sentire nell'ambito dei nostri corsi Art. 33 (quelli che preparano agli esami per ottenere gli attestati di capacità).



### Esami Art. 33 - Globale (ACD, ICD, Muratori)



### Formazione professionale (Art. 33) 2014

#### Vendita:

- Assistente del commercio al dettaglio (ACD Art. 33 CFP): 1 corso (321 ore ogni corso) Lamone, 7 iscritti, 5 esami, 5 promossi (100%)
- Impiegato del commercio al dettaglio (ICD Art. 33 AFC): 1 corso (126 ore ogni corso) Locarno, 14 iscritti, 11 esami, 10 promossi (90.9%)

#### Edilizia:

- Muratore qualifica A (non Art.33): 2 corsi (321 ore ogni corso) Lamone 15 iscritti e Bellinzona 12 iscritti, 4 ritiri, 23 hanno concluso (corsi senza esami)
- Muratore qualifica Q (Art. 33 AFC): 2 corsi (140 ore ogni corso) Lamone 8 iscritti e Bellinzona 12 iscritti, 17 esami, 17 promossi (100%)

#### Industria:

- Metalcostruttore (Art. 33 AFC): 2 corsi (570 ore ogni corso su 2 anni e mezzo di formazione, in collaborazione anche con Unione Svizzera del Metallo sezione Ticino) Lamone 23 iscritti e Gordola 10 iscritti, finora 9 ritiri, totale ancora in formazione 24, esami nel 2016.

Oltre a questo con il Sindacato Unia abbiamo realizzato anche dei corsi di formazione continua in ambito professionale:

- **1 corso di Lingua russa** (per il settore Vendita, in particolare per FoxTown): 30 ore/lezione a Mendrisio per 6 partecipanti.
- **1 corso di "L'ABC del settore Alberghiero e della Ristorazione"**: 60 ore/lez. a Locarno per 18 persone.



Infatti si è confermata una tendenza, già in atto dall'anno precedente, alla diminuzione delle persone interessate ad ottenere una qualifica professionale. Dalle motivazioni che abbiamo potuto raccogliere tra coloro che si sono avvicinati ai nostri corsi ma poi non hanno concretizzato una partecipazione, spiccano sì le questioni personali (precarietà di vario genere sia nell'ambito del lavoro che in quello familiare) ma anche pressioni da parte delle aziende stesse a sfavore della formazione e soprattutto di una qualifica.

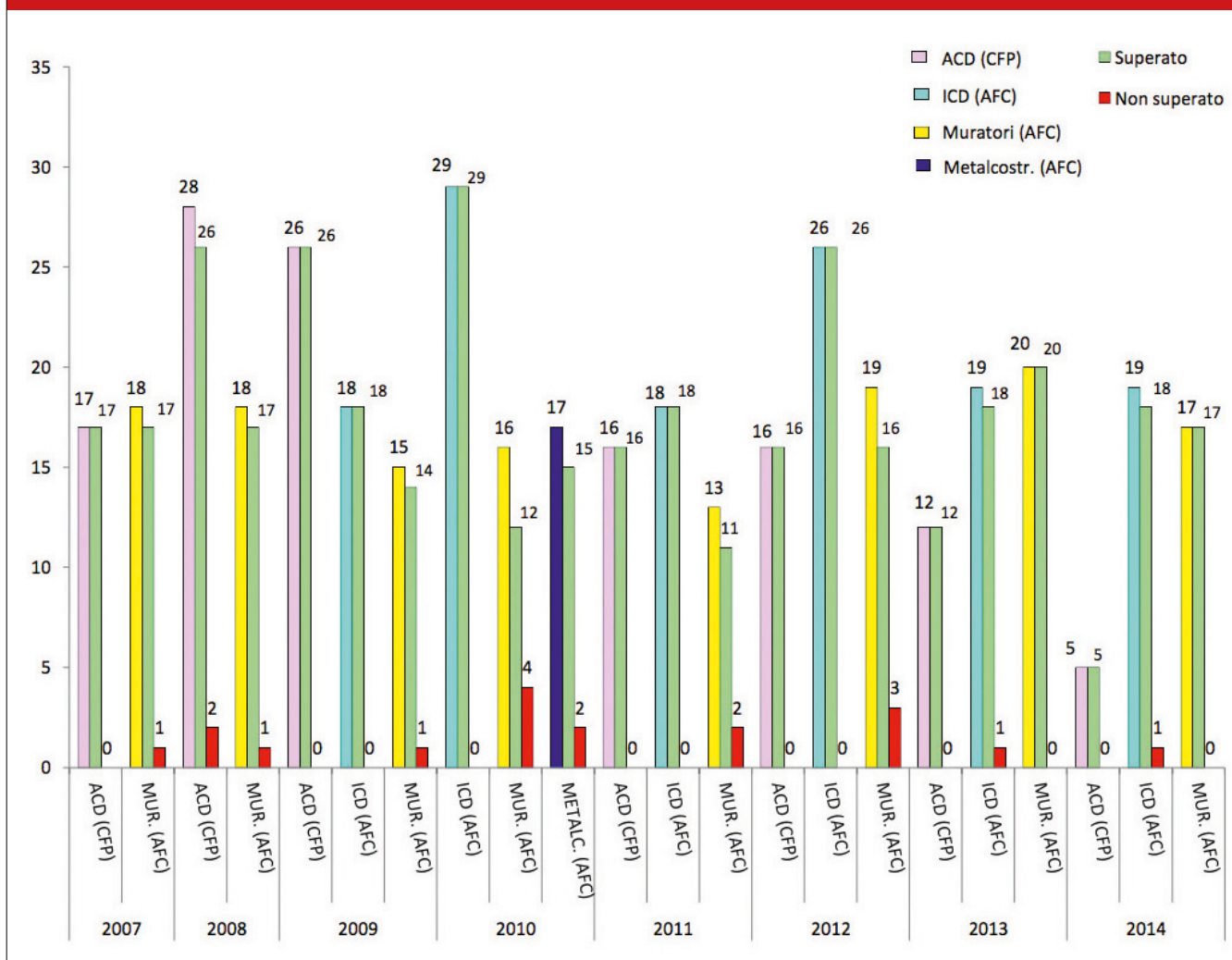
Così, in un contesto di alta concorrenza economica come quello attuale, non solo non vengono create nuove condizioni per agevolare la formazione per il lavoratore, ma addirittura si tende a smantellare quelle che fino a ieri gli concedevano qualche spazio di manovra in questo ambito. "La formazione è importante ma se tu ti qualifici poi mi costi troppo e io non sono più concorrenziale e non guadagno più abbastanza; quindi non qualificarti altrimenti dovrò

lasciarti a casa e prenderne un altro". Questo, in sostanza, quanto si sta imponendo. E creare condizioni favorevoli alla formazione in un simile contesto diventa quindi una pura utopia...

Per l'anno 2014 comunque il nostro ente Ecap Ticino Unia, in stretta collaborazione con il Sindacato Unia, ha potuto mettere in campo i percorsi di formazione professionale per il settore della Vendita (Assistente del commercio al dettaglio che si concluderà nel 2015 e Impiegato del commercio al dettaglio), per l'edilizia (corsi per la qualifica di Muratore, in collaborazione anche con Società Svizzera Impresari Costruttori sezione Ticino) e anche un corso di qualifica per Metalcostruttore che si concluderà nel 2016. Sono tutti corsi che preparano, sulla base della Legge sulla formazione professionale (Art. 33), a sostenere gli esami federali, superando i quali si consegue il titolo di qualificato nella professione. Ecco i numeri:

### Esami Art. 33 Promossi e non promossi

Professioni "Muratore", "Assistente commercio al dett.", "Impiegato commercio al dett.", "Metalcostruttore"





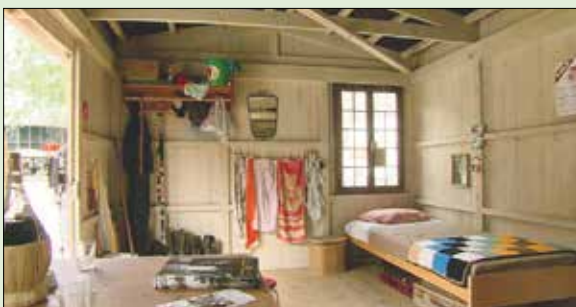
## Gruppo Migranti

Il Gruppo Migranti ha rappresentato la regione nei vari gremi nazionali tematici, come la Commissione Migranti della centrale. Questa rappresentazione ha permesso di legare il lavoro svolto sul terreno in Ticino con i contesti nazionali rendendo attenta la centrale alle specificità locali. La regione è stata anche rappresentata al Congresso dei Migranti riunitosi la prima volta nel febbraio 2015.

Sul piano cantonale, l'attività si è incentrata attorno a diverse campagne, a partire da quella "Senza di noi" che ha implicato il sindacato nell'anno 2012. Nel giugno 2012, abbiamo sostenuto la marcia europea dei sans-papiers nella sua tappa alla frontiera di Chiasso. Il gruppo migranti ha poi partecipato all'animazione di campagne tematiche sul tema frontalieri come quelle legate ai permessi di residenza con i casi specifici già citati altrove in questo rapporto.

Nel 2014 il gruppo ha coordinato la campagna contro l'iniziativa Ecopop, che ci ha visti distribuire volantini sul territorio così come partecipare a un dibattito organizzato dalla coordinazione Fimm.

Il 2015 è poi stato principalmente consacrato alla preparazione e alla realizzazione della tappa ticinese dell'esposizione itinerante "Baracche, xenofobia e bambini clandestini" che si è svolta a Bellinzona tra il 20 e il 24 maggio. Incentrata sul tema del lavoro stagionale e delle sofferenze subite da lavoratrici e lavoratori che hanno subito negli anni le realtà legate a questo statuto, la mostra ha permesso di dare visibilità al gruppo migranti e al sindacato vista la buona presenza mediatica. Inoltre, molti militanti del gruppo come di altri settori del sindacato hanno partecipato ai dibattiti organizzati sulle tematiche dei permessi stagionali e delle realtà vissute da migranti sans-papiers e dalle badanti venute dall'Est Europa.



## Gruppo Donne

Con la serata dibattito "Vite sospese, storie di donne e precarietà" già nel 2012 vedevamo arrivare l'ondata di deregolamentazione che avrebbe toccato così duramente le lavoratrici nel nostro cantone. Unia ha avviato, sia nell'industria sia nel settore terziario innumerevoli vertenze contro l'aumento dell'orario di lavoro e per contrastare l'assalto ai diritti delle lavoratrici. L'8 maggio 2015 sono state per esempio consegnate alla Cancelleria cantonale quasi 10'000 firme (contro le 7000 necessarie) per il referendum "No alla nuova legge sulle aperture dei negozi". Questo è stato possibile grazie alla partecipazione di tante lavoratrici, toccate duramente dalla legge, che si sono prodigate nella raccolta.

Il settore delle cure e dell'assistenza a domicilio ha segnato una crescita esponenziale in questi anni: Unia si è in particolare battuta affinché quelle che tutti chiamano "badanti" possano usufruire di condizioni di lavoro dignitose e di una formazione adeguata.

Il Gruppo Donne di Unia Ticino si è speso per sensibilizzare (sui posti di lavoro e nella società civile) sulla necessità di raggiungere una concreta parità salariale: flash-mob, bancarelle, dibattiti e partecipazione attiva alla campagna sul salario minimo di 4000 franchi. Significativa anche la presenza (oltre 200 lavoratrici supportate da numerosi uomini solidali) alla manifestazione del 7 marzo 2015 a Berna, dove oltre 12'000 persone sono sfilate per le vie della capitale per chiedere la realizzazione della parità. In particolare per dire no all'aumento dell'età pensionabile a 65 anni, come prevede il progetto "Previdenza vecchiaia 2020" del consigliere federale Alain Berset e approvato in settembre dal Consiglio degli Stati. Un progetto che pretende di imporre la parità in materia di pensionamento nonostante non sia ancora realizzata la parità salariale: le donne continuano a percepire retribuzioni inferiori del 20 per cento rispetto a quelle dei colleghi maschi! Per il Gruppo Donne l'unica risposta possibile in materia di previdenza è quella di un aumento delle pensioni, come chiede l'iniziativa popolare "Avs Plus - per un Avs più forte" promossa con successo dall'Unione sindacale svizzera e su cui il popolo sarà chiamato a votare.

## Gruppo Pensionati

Nel periodo in esame il Gruppo Pensionati ha vissuto un fatto importante, ovvero il cambio della presidenza, avvenuto nell'assemblea svoltasi a Bellinzona il 15 maggio 2014, con la nomina di Marco Tognola al posto di Antonio Rimoli. È più che doveroso rendere omaggio al collega Antonio, un presidente di grande sostanza e di forte impegno che ha fatto sentire, forte e autorevole, la voce dei pensionati; ma è soprattutto un grande piacere saperlo ancora presente, attivo e propositivo nel comitato.

I pensionati hanno la legittima pretesa di partecipare attivamente alla vita del sindacato, di essere ascoltati per quello che valgono in termini di esperienze fatte e conoscenze acquisite, come pure per quello che rappresentano in una società nella quale il peso degli anziani sarà sempre più importante, persino determinante nelle scelte politiche che dovranno essere compiute, in particolar modo quelle riguardanti il sistema pensionistico e il suo finanziamento.

Quindi, pensionati più attivi nel sindacato e più presenti nella società. E perché ciò avvenga è necessario allargare gli orizzonti, abbattere gli steccati e sviluppare delle sinergie, come già si è cominciato a fare.

Ad esempio:

- si sono gettate le basi per una collaborazione puntuale e organica con altri Gruppi d'interesse di Unia per sviluppare utili scambi di opinione e organizzare degli eventi in comune;
- si è operata la scelta di entrare in contatto con i pensionati di altri sindacati e di voler svolgere un ruolo attivo e propositivo nel Modap;
- si è acquisito uno spazio di visibilità sul giornale *area* estremamente interessante per far conoscere chi sono i pensionati e come la pensano.



## Gruppo Giovani

Il Gruppo Giovani di Unia conta costantemente una decina di militanti che partecipano alle riunioni e diverse decine di simpatizzanti – lavoratori e studenti – che contribuiscono alle mobilitazioni, alle campagne, alle attività ricreative e di formazione. Esso è maggiormente radicato nel Sopraceneri, ma svolge attività su tutto il territorio cantonale. Un'attività che comprende weekend di formazione per giovani, l'annuale rassegna cinematografica e di dibattito sul mondo del lavoro (il CineForum), numerosi momenti ludici – ma importanti occasioni d'incontro e di scambio – come grigliate e panettonate e feste.

Ogni anno viene scelto un tema che fa da filo conduttore all'attività e all'azione quotidiana del Gruppo Giovani, abituando i ragazzi a ragionare a 360 gradi sui problemi e sulle loro possibili soluzioni. Si pensi per esempio alla grande questione della precarietà, su cui i giovani di Unia hanno lavorato parecchio negli ultimi anni, per esempio attraverso l'impegno in favore del salario minimo o per la cassa malati unica e pubblica.





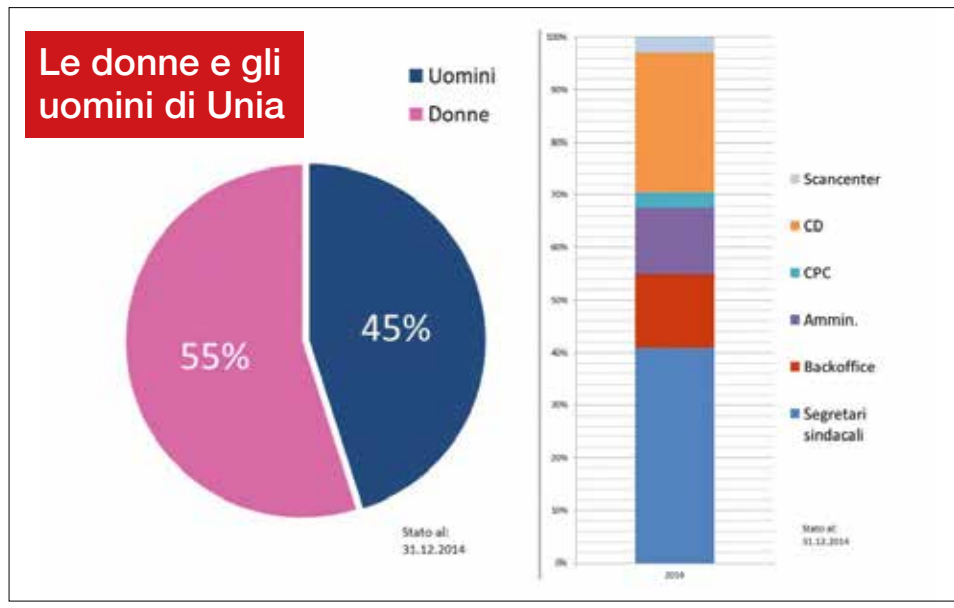
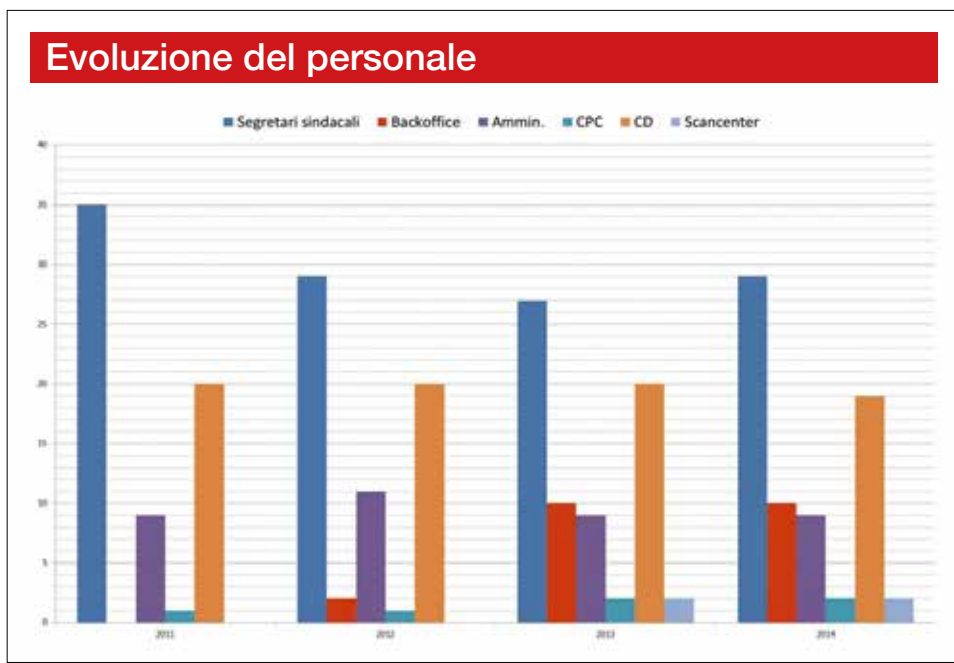
## Anni di ricambio generazionale

La considerazione saliente relativa all'ultimo periodo congressuale (dati al 31.12.2014) è da legare all'importante cambio generazionale che la nostra Regione ha vissuto. Al beneficio del meritato pensionamento sono infatti passati ben 4 colleghi e una collega. La partenza di queste persone ha ovviamente influito in maniera importante sull'andamento dell'attività operativa della nostra Regione. Fortunatamente, la nuova generazione ha tuttavia subito

preso in mano le redini della Regione, mantenendola in ogni caso una delle migliori a livello nazionale. Le problematiche sempre più importanti legate al mondo del lavoro e la nuova riorganizzazione della Regione ha portato, come mostrano le cifre, ad un aumento del numero di persone impiegate da Unia Ticino (attualmente 71 persone contro le 65 del 2011). Questo significa che, oltre alla sostituzione delle persone che sono partite o andate

in pensione, si è proceduto al rafforzamento della struttura con delle nuove figure. Da questo punto di vista quindi, fondamentale importanza è data alla formazione continua del personale che oltre all'esperienza sul campo, acquisisce così importanti informazioni teoriche. Per l'impegno quotidiano dimostrato, un grosso ringraziamento va rivolto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori della Regione che ogni giorno mettono a disposizione competenze e professionalità, sacrificando talvolta anche gli impegni familiari in favore di chi, confrontati a necessità o momenti di difficoltà, si rivolge al nostro sindacato.

A livello di numeri, aggiungiamo che Unia Ticino al 31.12.2014 impiegava 71 persone (di cui il 55% donne) suddiviso nei tre principali ambiti: 39 segretari sindacali, 9 amministrazione, 21 cassa disoccupazione e 2 per le commissioni paritetiche. L'età media del personale impiegato è pari a 43,1 anni. Il budget del personale ammonta a 5,8 milioni di franchi.



## Una gestione oculata che consente nuove assunzioni

La gestione finanziaria della nostra Regione, come di tutte le Regioni Unia, è finalizzata al mantenimento del pareggio dei conti (obiettivi nazionali). Nel corso degli ultimi 4 anni, non possiamo certamente lamentarci dei risultati ottenuti dal punto di vista finanziario.

Nonostante la situazione economica renda ogni piccola spesa, una spesa importante (in riferimento per esempio al costo della quota sindacale), ogni anno possiamo constatare un aumento dell'incasso delle quote. Incasso quote che nel 2013 è stato particolarmente importante a seguito dell'attivazione del progetto "richiami", che ci ha permesso di sistemare diverse situazioni che, per svariati motivi, erano rimaste inevase da qualche tempo. Sullo stesso piatto della bilancia dobbiamo mettere anche le sovvenzioni che incassiamo per la gestione della cassa disoccupazione, che sempre a causa della situazione del mondo del lavoro si trova a dover costantemente aumentare l'attività, e delle commissioni paritetiche.

Nell'ultimo quadriennio, l'organizzazione della nostra Regione è cambiata sostanzialmente con l'adesione al progetto nazionale denominato "Gestione associati". Abbiamo vissuto una nuova impostazione del servizio agli associati con la creazione di due figure distinte per quanto riguarda i segretari sindacali. Questo ha influito anche dal punto di vista finanziario visto che abbiamo proceduto all'assunzione di nuovo personale. Parte dei costi sostenuti per il nuovo personale è stata compensata da una gestione oculata degli altri costi grazie anche a delle misure di risparmio che sono state messe in atto. Non si sono rese necessarie delle misure di ristrutturazione nei confronti del personale. L'investimento di liquidità nel pool finanziario gestito dalla centrale, ci permette inoltre di ottenere degli ottimi risultati finanziari.

I risultati finanziari degli ultimi anni ci garantiscono la possibilità di aumentare le nostre riserve che vengono/verranno utilizzate per le attività sindacali della nostra Regione.

### Incasso quote sindacali 2004-2014





## Un comparto di vitale importanza per l'organizzazione

Il comparto amministrativo, a differenza di quello sindacale e della cassa disoccupazione, nella nostra organizzazione passa sempre un po' in sordina nelle varie occasioni istituzionali. È tuttavia fondamentale sottolineare il fatto che, senza l'apporto dell'amministrazione, molte attività del nostro sindacato non potrebbero concretizzarsi. Basti pensare per esempio alla registrazione e al pagamento dei contributi professionali e delle prestazioni a cui i nostri associati e le nostre associate hanno diritto. Si tratta di migliaia di registrazioni per centinaia di migliaia di franchi. Una persona che si iscrive al sindacato, è seguita, dal momento in cui appone la sua firma sul modulo di adesione al momento in cui scade il periodo della disdetta, dall'amministrazione. Infatti da subito i suoi dati vengono registrati nel nostro programma informatico che permette la gestione dei dati individuali, l'attribuzione dei giornali sindacali scelti, la registrazione di prestazioni e contributi, l'invio della corrispondenza (volantini, inviti, comunicazioni ecc.). Dal comparto amministrativo, benché gli automatismi del nostro sistema informatico permettano che la gestione degli arretrati e dei richiami venga effettuata prevalentemente a livello centrale, passa tutta la gestione della fatturazione. Con i pro e i contro che questa comporta: invio dei bollettini, della tessera sindacale ma talvolta, come detto in precedenza, anche dei richiami nel caso in cui le quote non siano puntualmente pagate. Per disposizioni interne, in questi casi la nostra priorità è quella di attenuare quanto più

possibile la pressione che il pagamento delle quote potrebbe generare. A dipendenza dei casi, proponiamo accordi rateali oppure una riduzione delle quote affinché la situazione possa essere sanata. Purtroppo talvolta siamo costretti ad applicare un certo rigore quando per esempio una persona che si trova in arretrato con le quote ha beneficiato o voglia beneficiare di prestazioni. Se siamo fiscali è esclusivamente per garantire un'equità di trattamento nel rispetto di chi paga le quote del nostro sindacato. Competenza, cordialità, velocità e precisione nel trattamento delle pratiche, sono sempre negli obiettivi della nostra struttura amministrativa. Un ringraziamento per l'impegno e la dedizione viene rivolto al personale amministrativo della Regione Unia Ticino.

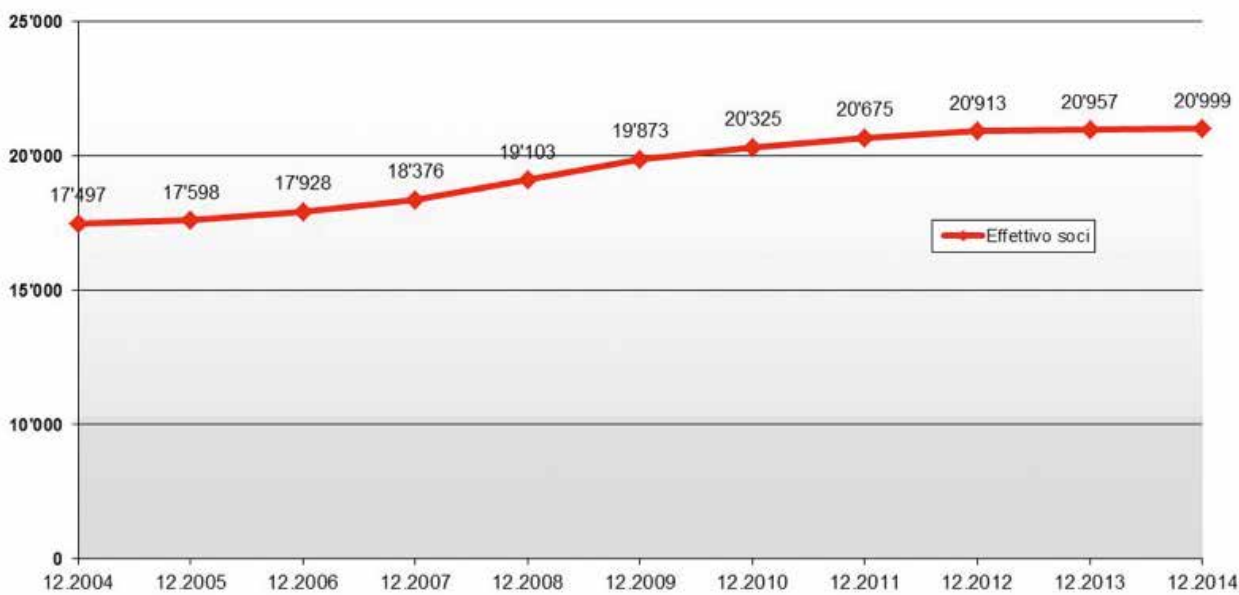


### Alcune cifre relative all'anno 2014

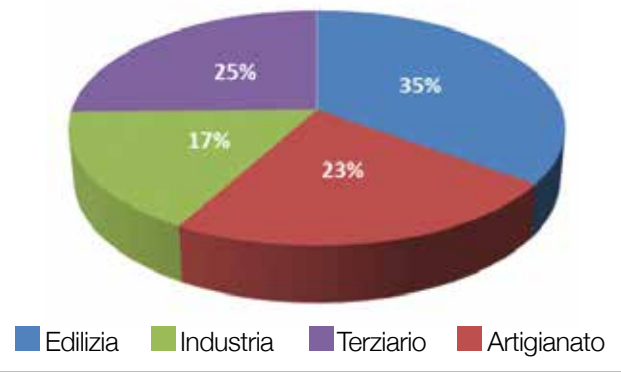
<b>Contributi professionali registrati</b>	<b>11804</b>	per un totale di CHF	<b>4'235'026.00</b>
<b>Prestazioni registrate</b>	<b>1608</b>	per un totale di CHF	<b>1'453'107.00</b>
<i>di cui relative a vertenze</i>	459	per un totale di CHF	<b>1'031'264.00</b>
<b>Nuove adesioni registrate:</b>	<b>1941</b>		
<b>Dimissioni registrate</b>	<b>1883</b>		
<b>Dichiarazioni d'imposta compilate</b>	<b>ca 2000</b>		



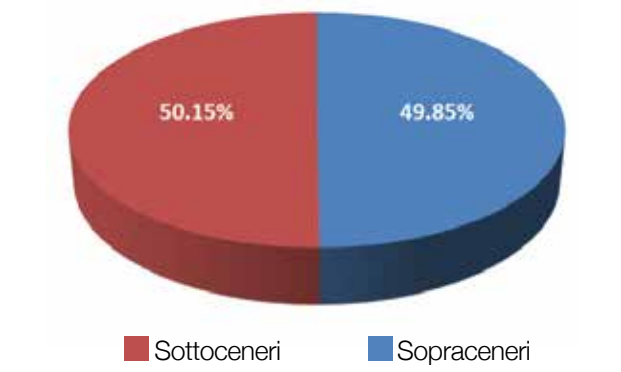
### Evoluzione del numero dei soci



### Suddivisione soci per settori



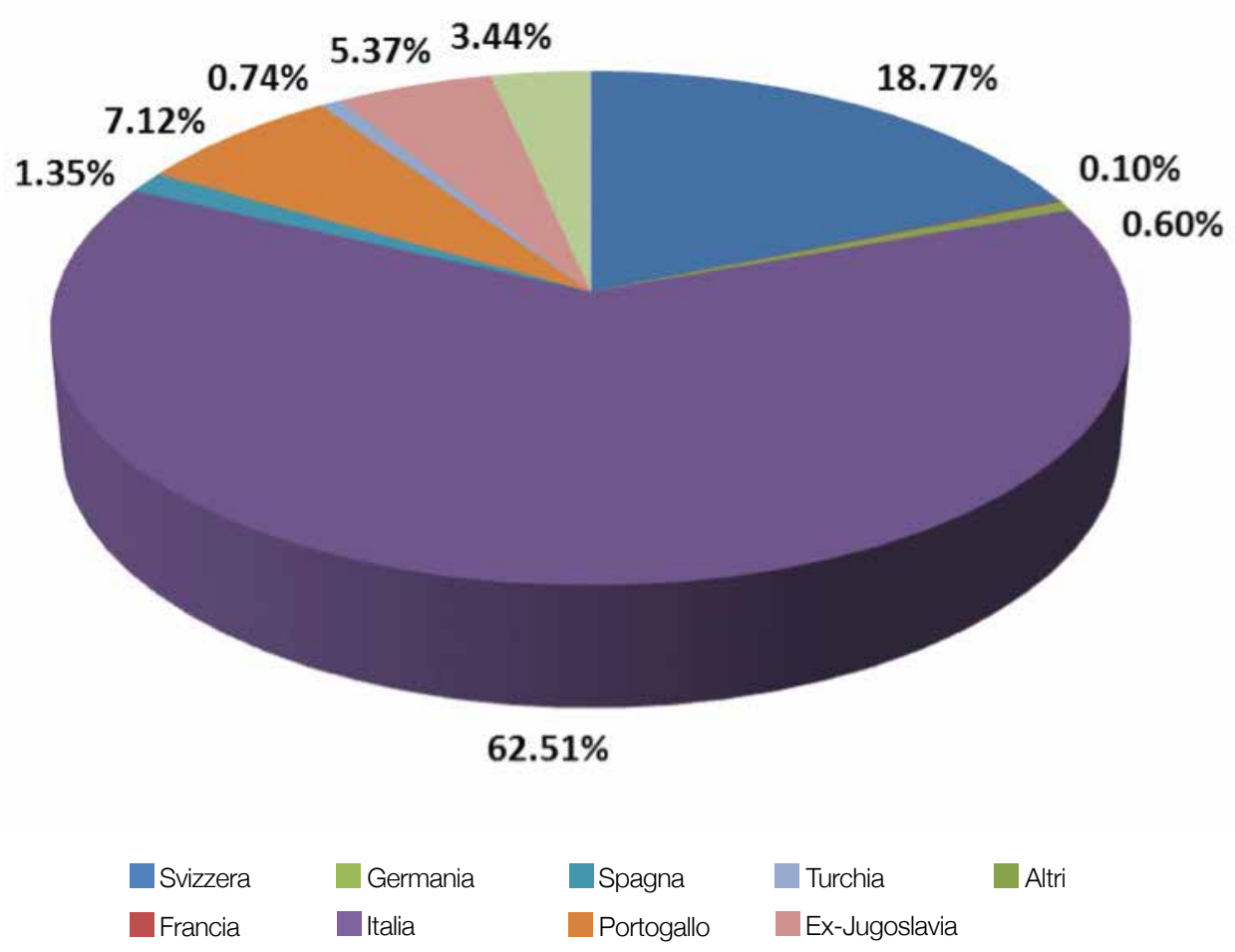
### Suddivisione soci per sezione



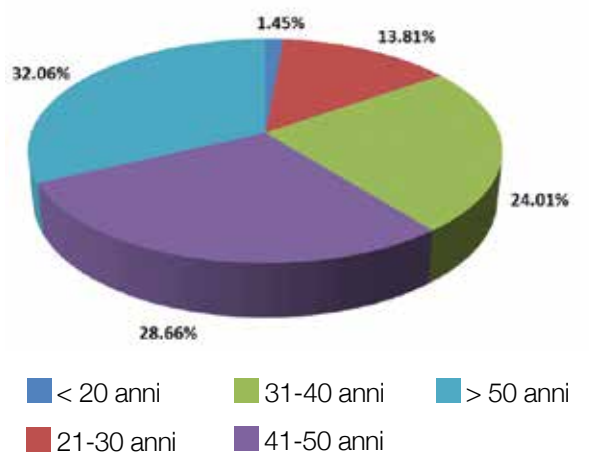




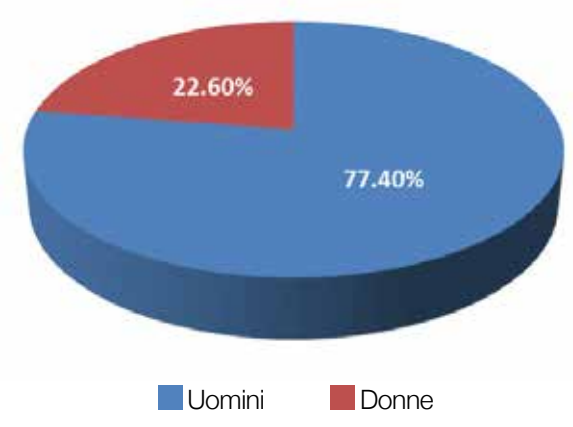
**Suddivisione soci per nazionalità**



**Suddivisione soci per età**



**Suddivisione soci per sesso**





# UNIA

**Segretariato regionale**  
Via Canonica 3  
Casella postale 5650  
6901 Lugano  
T: +41 91 910 50 70  
F: +41 91 910 50 85  
Sportello:  
Lu, Ma, Gio, Ve,  
9-11.30, 14-17.30

**Segretariato Manno**  
Via Vedeggio 1  
L'Uovo di Manno  
2° piano  
6928 Manno  
T: +41 91 611 17 11  
F: +41 91 604 53 54  
Sportello: Lu-Ve, 14-18

**Segretariato Locarno**  
Via della Posta 8  
Casella postale 1462  
6600 Locarno  
T: +41 91 735 35 80  
F: +41 91 735 35 89  
Sportello sindacato  
Lu-Ve 14-18. Me chiuso

**Segretariato Mendrisio**  
Via al Gas 8  
Casella postale 1848  
6850 Mendrisio  
T: +41 91 640 64 30  
F: +41 91 640 64 39  
Sportello: Lu-Ve, 14-18

**Segretariato Biasca**  
Via Giovannini 2  
Casella postale 1048  
6710 Biasca  
T: +41 91 862 12 44  
F: +41 91 862 35 78  
Sportello: Lu-Ve, 14-18

**Segretariato Chiasso**  
Via Bossi 12  
Casella postale 1145  
6830 Chiasso  
T: +41 91 682 92 02  
F: +41 91 682 24 57  
Sportello  
Lu-Ve, 9-11.30/14-18  
Me mattina chiuso

**Segretariato Bellinzona**  
Viale Stazione 33  
Casella postale 2599  
6501 Bellinzona  
T: +41 91 821 10 40  
F: +41 91 825 49 12  
Sportello sindacato  
Lu-Ve, 14-18

## Permanenze

- **Ponte Tresa**, Via Colombo 21, venerdì, 16-18, T: +39 0332 52 31 40
- **Porlezza**, Via Garibaldi 56, mercoledì, 16-18.15, T: +39 034472573
- **Dongo**, Via Garibaldi 3, 2° e 4° venerdì del mese 16-19  
T: +39 031 23 99 90
- **Arcisate**, Comunità Montana Valceresio, mercoledì, 14.30-18
- **Camedo**, Rist. Elvetico, 3° mercoledì del mese, 17-18.30
- **Cevio**, Rist. Unione, 2° martedì del mese, 17-18.30
- **Luino**, Via Cairoli 28, 1° sabato del mese, 9-11
- **Malesco**, Circolo, 1° mercoledì del mese, 17-18.30
- **Verbania**, Palazzo Coop, Camera del lavoro, 4° mercoledì del mese 17-19.30
- **Cannobio**, Sede SPI Piazza S. Marta 4, 2° mercoledì del mese, 17-18.30
- **Grono**, giovedì, 17-19, T: +41 91 827 31 16

**UNIA**  
**Cassa Disoccupazione**  
competente - personale - efficiente

**Cassa disoccupazione Locarno**  
Via della Posta 8  
Casella postale 1462  
6600 Locarno  
T: +41 91 756 20 20  
F: +41 91 756 20 29  
E-Mail: locarno.cd@unia.ch  
Sportello Lu-Ve, 9-11.30/14-18  
Me mattina chiuso

**Cassa disoccupazione Bellinzona**  
Piazza Buffi 6  
6500 Bellinzona  
T: +41 91 835 50 45  
F: +41 91 835 50 47  
bellinzona.cd@unia.ch  
Sportello  
Lu-Ve, 9-11.30/14-18

**Cassa disoccupazione Massagno**  
Via Genzana 2  
Casella postale 197  
6908 Massagno  
T: +41 91 961 83 83  
F: +41 91 967 69 40  
Lu-Ve, 9-11.30/14-18  
Me mattina chiuso

**Cassa disoccupazione Biasca**  
Via Giovannini 2  
Casella postale 1048  
6710 Biasca  
T: +41 91 862 12 44  
F: +41 91 862 35 78  
Apertura telefono:  
Lu-Ve  
9-11.30/14-18  
(mercoledì mattina chiuso)  
Sportello: Lu-Ve, 14-18



# area

areaonline.ch  Redazione Area e area

Fondato nel 1998, *area* è il quindicinale “di critica sociale e del lavoro” edito dal Sindacato Unia. Un giornale che cerca di raccontare il mondo del lavoro e raccontare ai lavoratori il mondo attraverso un giornalismo di denuncia ma non populista, rigoroso nella trattazione dei temi ma

accessibile a un vasto pubblico. Informazione, analisi, approfondimento e inchiesta sono i quattro pilastri su cui è fondato il lavoro della redazione di Lugano e di tutti i collaboratori esterni in Svizzera e all'estero.



**Unia online**  
<http://ticino.unia.ch>  
[ticino@unia.ch](mailto:ticino@unia.ch)  
[denunciamoli.ch](http://denunciamoli.ch)

### Impressum

Sindacato Unia Ticino,  
Dipartimento della comunicazione,  
Via Canonica 3, 6901 Lugano

**Redazione:** Claudio Carrer, **Impaginazione:** Patrizia Carcano,  
**Correzione:** Petra Demarchi, **Immagini:** area e Unia

**Stampa:** Tipografia Aurora SA, 6952 Canobbio

**Hanno collaborato:** Silvano Toppi, Enrico Borelli, Roberto Ghisletta, Matteo Poretti, Cristina Arrigoni-Baeriswyl, Vincenzo Cicero, Igor Cima, Rolando Lepori, Dario Cadenazzi, Daniele Marandola, Piergiorgio Gargantini, Gianluca Bianchi, Raffaella Brignoni, Roberta Bonato-Knuchel, Giorgio Loeffel, Marco Tognola, Riccardo Mattei, Tiziano Ferretti.



**Il nostro contratto**  
**Più dignità e pro**