

UNiA

2021
2025

Rapporto di attività del sindacato Unia 2021 – 2025

Il presente rapporto di attività del sindacato Unia è stato realizzato per il quinto Congresso ordinario, dal 23 al 25 ottobre 2025 a Briga. Copre il periodo dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2025.

Colophon

Editore: Comitato direttore del sindacato Unia

Redazione: Lucas Dubuis, Katja Signer Hofer, Natalie Imboden, Monica Tomassoni

Redazione delle immagini: Maria Burki

Traduzione: Monica Tomassoni

Revisione: Barbara Winistorfer, Flavia Molinari

Layout: Carole Lonati, Irena Germano

Foto: Unia, Area, Freshfocus, Volltoll, Work, Lucas Dubuis, Urs Egger,

Manu Friederich, Yoshiko Kusano, Matthias Luggen, Thierry Porchet,

Lea Spörri, Olivier Vogelsang, Cyrille Voirol, Nicolas Zonvi

Tiratura: 100 esemplari in italiano, 400 in tedesco, 250 in francese

Luglio 2025

Editoriale

Care colleghi, cari colleghi,

negli ultimi anni le crisi e le sfide economiche hanno messo a dura prova il nostro lavoro sindacale come raramente prima d'ora. Le crisi si sono fatte sentire sia a livello globale che locale. Sono stati anni caratterizzati dagli effetti della pandemia, da tensioni geopolitiche e da rapidi cambiamenti tecnologici.

Il ritorno del rincaro, la perdita del potere d'acquisto di ampie fasce della popolazione, la contemporanea dilagante ridistribuzione dal basso verso l'alto, la lotta di classe dall'alto con le stesse vecchie «ricette» delle forze neoliberiste e, in particolare, la richiesta di maggiore flessibilità a scapito delle lavoratrici e dei lavoratori nonché gli attacchi che ne sono derivati ci hanno messo a dura prova. La buona notizia è che grazie a un impegno energico ed efficace, siamo riusciti a respingere la maggior parte degli attacchi e addirittura a ottenere vittorie storiche. Abbiamo raggiunto questi traguardi solo grazie all'instancabile impegno di un elevato numero di colleghi e colleghi.

Questo rapporto di attività mostra cosa abbiamo raggiunto. Ci siamo sempre battuti per la giustizia sociale, sia su piccola che su larga scala. Il nostro obiettivo è sempre stato essere vicini alle lavoratrici e ai lavoratori e migliorare insieme a loro le retribuzioni e le condizioni di lavoro. Il rapporto di attività fornisce una panoramica completa delle nostre attività, dei progressi e dei successi nonché di alcune battute d'arresto che hanno caratterizzato la legislatura.

Possiamo essere orgogliosi della collaborazione e del grande impegno delle nostre colleghi e dei nostri colleghi della base, ma anche di tutto il nostro personale. Questa grande dedizione ci ha resi più forti e ci ha aiutato a raggiungere la maggior parte dei nostri obiettivi. Nel complesso, gli sviluppi degli ultimi anni testimoniano anche la resilienza della nostra organizzazione. Nei prossimi anni il clima d'incertezza proseguirà e pertanto dovremo continuare a sviluppare e rendere tangibile la solidarietà e la resistenza collettiva.

Questo rapporto ci consente di guardare indietro e di stilare un bilancio del nostro operato. Guardiamo al futuro forti del nostro bilancio comune, con la volontà di continuare a rappresentare con determinazione gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori e restare una forza significativa per il progresso sociale.

Per il Comitato direttore di Unia



Vania Alleva, presidente Unia

1. Bilancio degli ultimi quattro anni	9
Bilancio nel contesto sociale e politico	10
Bilancio degli obiettivi strategici 2021 – 2025	14
2. Contratti collettivi di lavoro, scioperi e politica sindacale	17
Movimento sindacale e CCL	18
Settore Terziario	22
Settore Edilizia	26
Settore Artigianato	30
Settore Industria	34
3. Campagne politiche	39
Rendite	40
Parità	42
Politica climatica	44
Diritti dei/delle lavoratori/trici	46
Impegno internazionale	49
4. Unia vicina alle lavoratrici e ai lavoratori	51
Regioni di Unia	52
Regione Argovia-Svizzera nordoccidentale	54
Unità Berna Alta Argovia-Emmental	56
Regione Bienne-Seeland/Soletta	58
Regione Friburgo	60
Regione Ginevra	62
Regione Neuchâtel	64
Unità Oberland bernese	66
Regione Svizzera centrale	68
Regione Svizzera orientale-Grigioni	70
Regione Ticino e Moesa	72
Regione Transjurane	74
Regione Vallese	76
Regione Vaud	78
Regione Zurigo-Sciaffusa	80

Gruppo d'interesse Migrazione	82
Gruppo d'interesse Donne	84
Gruppo d'interesse Giovani	86
Gruppo d'interesse Pensionati/e	88
Cassa disoccupazione Unia	90
5. Evoluzione dell'effettivo degli/delle associati/e	95
Associati/e	96
6. Unia, un'organizzazione professionale	99
Organizzazione	100
Comunicazione	102
Finanze	104
7. Momenti salienti 2021 – 2025	107
2021	108
2022	110
2023	112
2024	114
2025	116
8. Appendice	119
Elenco dei CCL	120
Organi	126
Abbreviazioni	130

ACMU

ACMU

ACMU

ACMU



De l'arg...
Augme...
Unia...
laires !

IL EST TIENS
D'AUGMENTER
SALAI

Bilancio degli ultimi quattro anni

1



Insieme per la sicurezza sociale e il progresso

Nei periodi d'incertezza i sindacati forti sono molto importanti.

Insieme a Unia i/le lavoratori/trici lottano per migliorare le condizioni di lavoro. Durante la legislatura, Unia ha respinto numerosi attacchi ai diritti dei/delle lavoratori/trici. L'introduzione della 13esima mensilità AVS è stata un grande successo, un passo importante verso una maggiore sicurezza sociale.

La legislatura è iniziata in piena pandemia di COVID-19. Abbiamo dovuto rinviare di quasi un anno il Congresso ordinario, organizzato all'insegna dello slogan «È ora!», spostandolo al giugno 2021. A causa delle norme sanitarie, abbiamo organizzato il Congresso in modo decentrato nelle regioni, collegando le partecipanti e i partecipanti online tramite una diretta streaming. L'esperimento è riuscito. Nel febbraio 2022, tutte le delegate e tutti i delegati si sono riuniti nuovamente di persona a Bienne.

Il Congresso ha approvato la mozione d'orientamento «Unia 2.0» e con essa una grande riforma dello Statuto. Le delegati e i delegati hanno inoltre adottato una nuova Strategia organizzativa. Il Comitato centrale e l'Assemblea dei/delle delegati/e hanno monitorato l'attuazione e il grado di raggiungimento degli obiettivi nell'arco dell'intera legislatura.

Successi politici grazie a forti campagne della base

A dispetto della pandemia, siamo riusciti a realizzare numerosi importanti obiettivi del Congresso. Inizialmente, il pacchetto di misure che abbiamo negoziato ha contribuito ad alleviare i peggiori casi di rigore degli anni della pandemia. La rapida estensione dell'indennità per lavoro ridotto è stata in gran parte merito dei sindacati.

Unia è intervenuta con successo anche in Parlamento: grazie a un'abile attività di lobbying, abbiamo fermato gli attacchi all'orario di lavoro sferrati dai partiti borghesi. In vari Cantoni siamo riusciti a impedire l'estensione degli orari di apertura dei negozi nel quadro di votazioni popolari. In collaborazione con l'Unione sindacale svizzera (USS), nel 2021 abbiamo anche impedito l'abolizione della tassa di bollo, che avrebbe ridotto di 250 milioni di franchi le

entrate statali, con conseguenze negative per i salari e le rendite.

La previdenza per la vecchiaia è stata un tema di primaria importanza. Inizialmente abbiamo subito una sconfitta frustrante: nel 2022, la riforma AVS 21 è stata approvata di stretta misura, con uno scarto di soli 32 000 voti. Le organizzazioni femminili borghesi hanno appoggiato la riforma, benché essa penalizzi le donne. Da parte sua il Consiglio federale ha alimentato la paura pubblicando cifre errate. La nostra campagna contro questa riforma ha comunque svolto un ruolo importante e lanciato un chiaro segnale contro ulteriori tagli alle rendite.

Alla fine del 2023 abbiamo avviato con grande slancio la nostra campagna per tre votazioni decisive sul sistema pensionistico. Gli sforzi di migliaia di associate, associati e dipendenti di Unia hanno dato i loro frutti: il 3 marzo 2024, il 58,2% dell'elettorato ha approvato la nostra iniziativa per una 13esima mensilità AVS. Si tratta di un successo storico, perché per la prima volta i sindacati sono riusciti a imporre un miglioramento sociale tramite un'iniziativa popolare.

Lo stesso giorno è stata respinta l'iniziativa dei Giovani PLR, che chiedeva di innalzare l'età pensionabile a 67 anni. La campagna delle associazioni economiche, costata milioni di franchi, ha subito una disfatta totale: nessun Comune ha votato a favore dell'iniziativa. Sei mesi dopo, nel settembre 2024, siamo riusciti a fermare un ulteriore attacco. I borghesi volevano aumentare i contributi alle casse pensioni e nel contempo ridurre l'importo delle rendite. Abbiamo lanciato il referendum contro questo progetto e abbiamo vinto grazie a una campagna forte e al grande impegno delle nostre associate e dei nostri associati.



30 ottobre 2021: manifestazione a Olten.

Difesa con successo la protezione dei salari

Oltre alle rendite, anche i temi della protezione dei salari e del rapporto con l'Unione europea (UE) ci hanno occupato per tutta la legislatura. Nel 2021 abbiamo imposto per la prima volta la nostra «linea rossa della protezione dei salari»: il Consiglio federale ha dovuto interrompere i negoziati con l'UE sull'accordo quadro perché la bozza non garantiva in misura sufficiente la protezione dei salari svizzeri. Unia ha inoltre mantenuto la sua posizione chiara anche nei nuovi negoziati sui cosiddetti Accordi Bilaterali III: sì alla libera circolazione delle persone, ma solo se accompagnata da una forte protezione dei salari. Fino al mese di marzo del 2025, a seguito di negoziati duri siamo riusciti a far approvare oltre una dozzina di nuove misure di politica interna per una maggiore protezione dei salari in Svizzera. L'approvazione finale di Unia al pacchetto complessivo dipenderà dall'esito del dibattito parlamentare.

Successo dell'impegno per i salari e il potere d'acquisto

L'impennata del rincaro, iniziata nel 2021, ha posto la questione del potere d'acquisto e della stagnazione dei salari al centro del dibattito politico. In collaborazione con l'USS, Unia ha lanciato in modo chiaro e inequivocabile l'allarme per i salari: già nel 2021

abbiamo organizzato manifestazioni per salari più elevati e per la solidarietà a Ginevra, Bellinzona, Zurigo, Olten e Berna, con oltre 12 500 partecipanti complessivi. Inoltre, in occasione delle due manifestazioni per i salari organizzate in Piazza federale nell'autunno del 2023 e del 2024, Unia ha mobilitato gran parte dei 15 000–20 000 manifestanti presenti. Queste mobilitazioni hanno fatto da sfondo a buoni accordi salariali nei rami professionali e nelle aziende, che ci hanno consentito di recuperare parte del ritardo salariale che si era accumulato. Molto positivi sono stati i forti aumenti salariali ottenuti, ad esempio presso Coop. Altrove, tuttavia, ad esempio nell'edilizia principale, i datori di lavoro rifiutano sempre più spesso gli aumenti salariali generali.

Salari minimi approvati alle urne

Abbiamo realizzato progressi nei salari minimi cantonali. Dopo Neuchâtel, il Giura e Ginevra, nel 2021 anche il 53,7% dell'elettorato di Basilea Città ha votato a favore dell'introduzione del primo salario minimo in un Cantone della Svizzera tedesca. A Solletta e Basilea Campagna, iniziative simili sono fallite all'inizio del 2025; a Basilea Campagna solo di misura, con una percentuale di voti favorevoli del 48,5%. Altre votazioni sono in programma nei Cantoni di Vaud, Friburgo e Ticino. Abbiamo raggiunto

altri traguardi a livello comunale: a Zurigo e Winterthur, l'elettorato ha approvato a stragrande maggioranza l'introduzione di salari minimi comunali di 23 franchi all'ora e oltre. Ne beneficierebbero circa 20 000 lavoratrici e lavoratori, ma le associazioni padronali cercano di ritardarne giuridicamente l'attuazione. Anche nella città di Lucerna viene introdotto un salario minimo. Nel 2024 a Bienne, Berna e Sciaffusa sono state depositate altre iniziative per un salario minimo.

Le associazioni di categoria ignorano la volontà popolare

C'è pertanto un ampio sostegno a favore di salari che consentano di vivere. Ma le associazioni di categoria sono contrarie. A Zurigo hanno presentato ricorsi contro le decisioni popolari in materia di salari minimi comunali e scandalosamente sono state appoggiate dal Tribunale amministrativo di Zurigo. L'ultima parola spetta al Tribunale federale. Anche a livello nazionale, in Parlamento è in fase di discussione un intervento che intende minare i salari minimi cantonali decretati dalle urne. L'obiettivo è chiaro: i salari bassi devono rimanere la regola in determinati rami professionali. Unia si oppone a questo progetto in collaborazione con i Cantoni.

Aumento e miglioramento dei CCL

Dal 2021 Unia è riuscita a prorogare e in parte a migliorare numerosi contratti collettivi di lavoro (CCL). Abbiamo realizzato progressi, ad esempio nei CCL della tecnica della costruzione, dei rami affini all'edilizia, del prestito di personale e dell'industria orologiera. Nel prestito di personale, nelle pulizie, presso Coop e nei negozi delle stazioni di servizio abbiamo inoltre ottenuto miglioramenti dei salari minimi. D'altra parte, nell'industria alberghiera e della ristorazione si è registrato uno stallo a causa dell'ostruzionismo dei datori di lavoro.

Nel giardinaggio siamo riusciti a ottenere nuovi contratti collettivi nei Cantoni di Friburgo, Neuchâtel, Giura e nel Giura bernese. Anche nella falegnameria siamo riusciti a trovare un accordo dopo una fase di vuoto contrattuale.

Nel 2022 è scoppiato un grave conflitto nell'edilizia principale. La Società svizzera degli impresari costruttori (SSIC) chiedeva drastici peggioramenti, minacciando addirittura il vuoto contrattuale. Siamo riusciti a fermare questo attacco con una campagna forte, proteste e scioperi in tutta la Svizzera. Il Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale (CNM) e, in particolare, il pensionamento a 60 anni nell'edilizia restano importanti modelli di riferimento. La stessa considerazione vale anche per altri rami professionali.

Conflitti aziendali e scioperi

Unia ha condotto con successo diverse lotte per migliorare le condizioni di lavoro in singole aziende. In Ticino il produttore di cerniere Riri ha migliorato le condizioni lavorative dopo uno sciopero. A Boncourt siamo riusciti a negoziare miglioramenti nel piano sociale di un produttore di tabacco. In varie città della Svizzera romanda, circa 100 dipendenti hanno incrociato le braccia per varie settimane per protestare contro le condizioni di lavoro inadeguate presso il servizio di consegna pasti Smood.

Anche presso un'impresa di pulizie e presso l'impresa edile Marti, il personale ha ottenuto miglioramenti grazie a una protesta collettiva. A Ecublens, presso Micarna, e a Saint-Prex, presso Vetropack, il personale ha organizzato scioperi prolungati a causa di licenziamenti collettivi. Presso Stahl Gerlafingen, grazie a grandi proteste inizialmente è stato possibile scongiurare simili licenziamenti. Nel 2023, Unia ha svolto un ruolo chiave nello sciopero delle donne per richiamare l'attenzione sulle grandi disuguaglianze che ancora esistono tra donne e uomini. Abbiamo organizzato pause di protesta e altre azioni in diverse aziende.

Evoluzione dell'effettivo delle associate e degli associati in tempi difficili

In qualità di primo sindacato del Paese, Unia è una forza trainante per la tutela delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e per la giustizia sociale. In tempi di crisi l'importanza del nostro lavoro risulta particolarmente evidente. Ma le crisi spaventano e chi ha paura spesso si tira indietro. Lo notiamo anche noi.

Malgrado i numerosi successi e il grande impegno del personale, Unia non è riuscita a raggiungere gli obiettivi in materia di associate ed associati fissati dall'ultimo Congresso. La pandemia di COVID-19 ha segnato una grave battuta d'arresto: abbiamo perso circa 4000 associate e associati solo nel 2021 e altri 2000 l'anno successivo. Nell'anno 2023 siamo riusciti a mantenere stabile il numero di associate e associati. Nel 2024 c'è stato un altro calo dell'1,6 per cento, dovuto soprattutto a dimissioni per pensionamento. Un elevato numero di associate e associati della generazione del baby boom lasciano il sindacato per motivi di età. Questa tendenza proseguirà anche nei prossimi anni.

Un aspetto positivo è che il numero di associate e associati è aumentato in importanti professioni dei servizi, come le cure di lunga durata. E anche la percentuale di donne cresce ulteriormente e si attesta attorno al 28,2%.

Successo della riforma «Unia 2.0»

Anche in futuro l'evoluzione dell'effettivo delle associate e degli associati continuerà a rappresentare una sfida per Unia e per il movimento sindacale. Per continuare ad avere successo, abbiamo bisogno di buone strutture e buoni processi di lavoro. L'obiettivo è concentrare le nostre forze sul lavoro sul terreno e sul contatto diretto con le lavoratrici e i lavoratori. Ecco perché l'Assemblea dei/delle delegati/e di Unia del dicembre 2023 ha deciso di aumentare i fondi provenienti dalle quote associative da destinare al lavoro sul terreno. Anche i redditi patrimoniali devono essere distribuiti equamente in tutte le regioni.

Anche il Congresso straordinario di Berna dell'autunno 2023 ha adottato importanti decisioni per il futuro. In quella sede le delegate e i delegati hanno portato a termine un dibattito su larga scala durato anni sullo Statuto di Unia: potevano scegliere tra diverse proposte di riforma, ad esempio in materia di «gestione», «settori», «regioni» e «votazione generale». Al termine di intense discussioni, hanno optato per un mix equilibrato di diverse riforme.

In futuro le nuove strutture consentiranno un maggiore coinvolgimento delle delegate e dei delegati militanti nelle decisioni democratiche in materia di gestione. Inoltre, le decisioni strategiche saranno separate in modo più chiaro da quelle operative.

Una cassa disoccupazione resiliente

La pandemia ha messo a dura prova anche la Cassa disoccupazione Unia (CD Unia). Dato che aveva già adattato le sue strutture in precedenza, è riuscita a reagire molto bene alla crisi. Nel 2021 ha versato 1,77 mia. fr. in indennità di disoccupazione e 268 mio. fr. in indennità per lavoro ridotto. Le persone assicurate erano molto soddisfatte delle prestazioni, in misura addirittura superiore alla media rispetto ad altre casse.

La CD Unia si è anche distinta per il numero delle domande trattate: mentre alcune casse cantonali non erano più in grado di accettare nuove domande, la CD Unia ha ampliato le proprie capacità e fornito un aiuto immediato. In questo momento difficile, tutte le persone interessate hanno ricevuto rapidamente il loro denaro.

Oggi il numero delle persone disoccupate e il lavoro ridotto sono tornati a diminuire. Di conseguenza sono diminuiti anche i versamenti della CD Unia. Ancora una volta la CD Unia dimostra la sua capacità di adattamento. Negli ultimi anni è persino riuscita a conquistare nuove quote di mercato. Con una quota di mercato del 28,3 %, oggi è indiscutibilmente la più grande cassa disoccupazione della Svizzera. Per questo motivo partecipa attivamente allo sviluppo di un nuovo sistema informatico per tutte le casse di disoccupazione, sotto la direzione della SECO.

I salari minimi esistono già in alcuni Cantoni e in altri sono in corso votazioni e iniziative per introdurli.



Bilancio degli obiettivi strategici

Il Congresso 2020 ha adottato una strategia organizzativa per gli anni 2020 – 2024, basata su una visione ambiziosa del ruolo del sindacato in un contesto di trasformazione economica e sociale. Successivamente è stata definita una serie di indicatori per monitorarne l'attuazione.

L'Assemblea dei/delegati/e riceve a cadenza regolare rapporti sull'attuazione della strategia. La qualità dei dati e l'applicazione pratica degli indicatori consentono di valutare un numero importante di obiettivi relativi agli otto campi d'intervento strategici e al capitolo dedicato all'attuazione. Questi campi d'intervento coprono aspetti essenziali dello sviluppo sindacale, garantendo un'azione strutturata e misurabile.

- 1. Evoluzione dell'effettivo degli/delle associati/e**
- 2. Associati/e attivi/e**
- 3. Consulenza agli/alle associati/e**
- 4. Capacità di mobilitazione sindacale**
- 5. Rapporti collettivi di lavoro**
- 6. Influenza politica**
- 7. Cassa disoccupazione**
- 8. Organizzazione professionale**
- 9. Concretizzazione degli obiettivi**

Attuazione dei campi strategici

Nei campi d'intervento strategici «Consulenza agli/alle associati/e», «Capacità di mobilitazione sindacale», «Rapporti collettivi di lavoro», «Influenza politica», «Cassa disoccupazione» e «Organizzazione professionale», il grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nel 2020 supera il 60%. Questi progressi riflettono l'impegno delle nostre associate e dei nostri associati e l'efficacia delle strategie messe in campo. Sono tuttavia necessari sforzi supplementari per garantire progressi continui e duraturi.

Mobilitazione sindacale e influenza politica

Durante la legislatura abbiamo organizzato varie mobilitazioni settoriali per il rinnovo di CCL (edilizia, ramo elettrico, tecnica della costruzione, Coop ecc.) e condotto lotte difensive nelle aziende per protestare contro chiusure aziendali e rivendicare migliori condizioni lavorative e salariali. Abbiamo inoltre organizzato mobilitazioni intersettoriali (ad es. per il potere d'acquisto e lo sciopero delle donne). L'impegno del sindacato ha consentito di richiamare l'attenzione delle autorità e dell'opinione pubblica sulle questioni sociali ed economiche che riguardano le lavoratrici e i lavoratori.

Nell'ambito del campo d'intervento «Influenza politica», abbiamo raggiunto risultati straordinari con le varie votazioni sulla previdenza per la vecchiaia e in particolare sulla 13esima mensilità dell'AVS. Le campagne di voto sono state sostenute da un forte impegno della base.

Nel contesto degli accordi con l'UE, abbiamo esercitato una fortissima pressione per la protezione dei salari. Il nostro lavoro in seno a numerosi gruppi tecnici è stato produttivo. Il Consiglio federale ha adottato 14 misure per garantire almeno lo stesso livello di protezione dei salari. Adesso dobbiamo mantenere alta la pressione. Unia deciderà la sua posizione alla fine del processo politico.

Il Congresso dell'USS ha inoltre adottato la nostra proposta d'iniziativa per la protezione contro il licenziamento. Parallelamente alla mediazione tra l'USS e l'Unione svizzera degli imprenditori, è stato istituito un gruppo di lavoro incaricato di effettuare i lavori preparatori per l'iniziativa, prima presso Unia e poi presso l'USS. Abbiamo anche organizzato varie azioni per portare avanti un lavoro di sensibilizzazione.



Lancio del manifesto per la riduzione dell'orario di lavoro.

Reclutamento di associati/e

Nonostante gli sforzi costanti, l'evoluzione dell'effettivo delle associate e degli associati resta insufficiente. Regna consenso sul fatto che la gestione delle risorse sul terreno sia decisiva (almeno il 70% delle risorse del movimento deve essere dedicato al lavoro sul terreno e ai contatti con le persone non associate). Una pianificazione congiunta delle campagne prioritarie consente di ottimizzare l'utilizzo delle risorse e di rafforzare il lavoro di costruzione sindacale.

Oltre alla presenza centrale nei rami professionali e nelle aziende, il reclutamento in strada è stato recepito all'interno di Unia grazie a «Unia Viva». Inoltre, un leggero spostamento delle risorse di comunicazione verso i canali online mira a raggiungere un maggior numero di persone non associate, soprattutto giovani, e ad avvicinarle a Unia.

Cassa disoccupazione

La CD Unia è stata riorganizzata con successo per migliorare la qualità dei servizi offerti alle persone assicurate. Ha raggiunto una quota di mercato del 28,3%, superando l'obiettivo strategico del 25%. Questo aumento riflette la qualità dei servizi offerti e la crescente fiducia che le persone disoccupate ripongono nella cassa. La collaborazione con le regioni è stata rafforzata.

Digitalizzazione

Abbiamo compiuto sforzi notevoli per modernizzare gli strumenti digitali del sindacato. Le nuove applicazioni pongono le associate e gli associati al centro e offrono una visione a 360° delle prestazioni e della comunicazione a loro dedicate. Adesso i dati relativi alle collaboratrici e ai collaboratori sono inoltre interconnessi e più facilmente accessibili. Le ultime applicazioni verranno attivate nel 2025. È ancora in fase di sviluppo un'applicazione che consentirà alle segretarie e ai segretari sindacali di consultare e registrare dati durante le loro visite sul terreno. Con l'entrata in vigore della nuova legge sulla protezione dei dati nell'autunno del 2023, Unia ha rivisto i propri processi e ha investito molto nel perfezionamento di tutto il personale.

I differenti metodi di comunicazione del sindacato sono infine stati ottimizzati sui diversi canali (sito web, social media) in modo da raggiungere meglio i nostri gruppi target e da garantire una migliore comprensione delle sfide sindacali.

«Unia 2.0»

Lo Statuto è stato aggiornato in occasione del Congresso straordinario dell'ottobre 2023. La nuova composizione degli organi è entrata in vigore il 1° luglio 2024. La modernizzazione dello Statuto rientra in un più ampio processo di ottimizzazione della governance e di miglioramento dei processi decisionali.



CCL, scioperi e politica sindacale

2



Condizioni di lavoro migliori grazie ai CCL e alle mobilitazioni

2,2 milioni di lavoratrici e lavoratori sottostanno a un CCL.

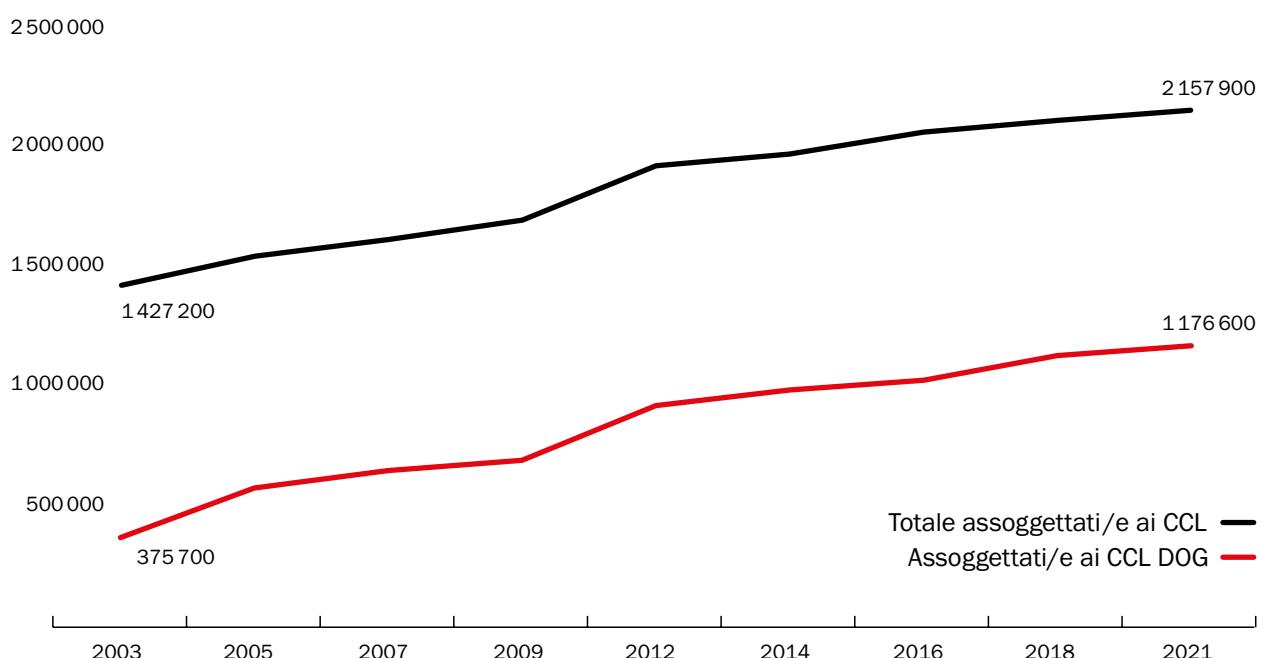
Benché il forte rincaro abbia provocato una perdita di potere d'acquisto per tante persone, i salari fissati nei CCL hanno recuperato rapidamente terreno. I CCL garantiscono anche disposizioni più favorevoli, ad esempio le pause retribuite, il prepensionamento, orari di lavoro più corti o la conciliabilità tra lavoro e vita privata.

Negoziare e migliorare i CCL è uno dei compiti principali di un sindacato. In Svizzera esistono circa 570 CCL. Di questi, 75 sono dichiarati di obbligatorietà generale (DOG) per interi rami professionali. Se il numero dei CCL è leggermente diminuito dagli anni 2000 e il numero dei CCL DOG è rimasto stabile, il numero delle persone assoggettate è in costante aumento. In totale, si tratta di quasi 2,2 milioni di persone, ovvero circa la metà della popolazione attiva. Quasi 1,2 milioni di lavoratrici e lavoratori sottostanno a un CCL dichiarato di obbligatorietà generale. La copertura dei CCL è relativamente buona

nell'edilizia, nell'artigianato e nell'industria. Nel terziario (ad es. commercio al dettaglio, case di cura e di riposo o logistica) sussiste invece margine di miglioramento.

Oltre 1,1 milioni di persone sottostanno a un CCL di cui Unia è parte contraente. Dal 2021 abbiamo rinnovato ogni anno circa 20 CCL. Unia è inoltre tornata ad essere parte contraente nel CCL per il ramo della panetteria-pasticceria-confetteria artigianale ed è entrata a far parte di CCL cantonali, ad esempio per il giardinaggio, gli studi di ingegneria edile e di tecnica edile nonché le imprese forestali.

Aumento del numero di lavoratrici e lavoratori assoggettati a un CCL



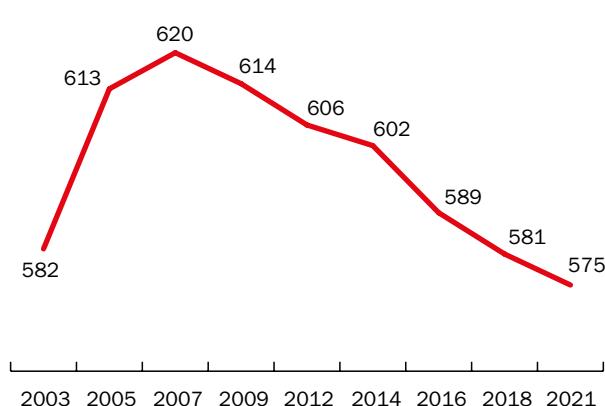
I CCL sostengono l'evoluzione salariale

L'elevato rincaro e l'avarizia del padronato hanno provocato una crisi del potere d'acquisto dopo la pandemia di COVID-19. All'inizio del 2025, il livello dei prezzi superava di quasi il 7% quello del dicembre 2020. Dato che i datori di lavoro non erano disposti a compensare l'elevato rincaro con corrispondenti aumenti salariali, nel periodo dal 2021 al 2023 i salari reali dell'economia complessiva sono diminuiti. Benché i salari reali siano tornati ad aumentare nel 2024, la perdita di potere d'acquisto non è ancora stata recuperata. Nell'economia complessiva attualmente i salari reali sono al livello del 2015. Allo stesso tempo gli aumenti salariali ottenuti nei CCL hanno contribuito a una ripresa più rapida. Di conseguenza, i salari hanno registrato un'evoluzione positiva, compensando quasi le perdite dei salari reali subite negli ultimi anni. I salari reali dei CCL sono quasi tornati ai livelli pre-pandemia. Anche i salari minimi dei CCL hanno registrato un'evoluzione più positiva rispetto ai salari dell'economia complessiva.

Il mantenimento del potere d'acquisto è più affidabile nei CCL che prevedono una compensazione automatica (parziale) del rincaro, come avviene in numerosi importanti contratti collettivi di lavoro dell'artigianato e nei salari minimi dell'industria MEM. La compensazione automatica del rincaro è ora estesa anche ai salari minimi del prestito di personale e del ramo della panetteria.

Negli ultimi anni i premi delle casse malati hanno subito un forte aumento, gravando soprattutto sulle persone con un reddito medio-basso. Poiché i premi delle casse malati non sono inclusi nell'indice nazionale dei prezzi al consumo, non vengono presi in considerazione neanche in caso di compensazione automatica del rincaro. Alcuni CCL prevedono una partecipazione padronale alle spese dell'assicurazione malattia, che in alcuni casi è aumentata, come nel CCL delle industrie orologiera e microtecnica e in alcuni CCL aziendali dell'industria.

Numero di CCL



Numero di CCL DOG



Nella logistica la copertura dei CCL è ancora scarsa e i/le lavoratori/trici devono difendersi regolarmente.

Le mobilitazioni per i salari danno i loro frutti

Nel 2023 e nel 2024, le lavoratrici e i lavoratori hanno organizzato grandi mobilitazioni per limitare la perdita del potere d'acquisto nelle trattative salariali condotte nell'ambito dei CCL. In entrambi gli anni le mobilitazioni sono culminate nelle manifestazioni per i salari, che hanno riunito ciascuna 15 000–20 000 partecipanti. Sono inoltre state organizzate azioni aggiuntive nelle aziende e negli spazi pubblici prima e dopo le manifestazioni. Nel 2024 la regione Vallese ha persino organizzato una propria manifestazione cantonale per i salari.

Lo studio annuale della crescente forbice salariale tra le retribuzioni più elevate e quelle più basse ha sempre suscitato grande interesse e ha preparato il terreno per le tornate salariali, garantendo un'ampia risonanza mediatica.

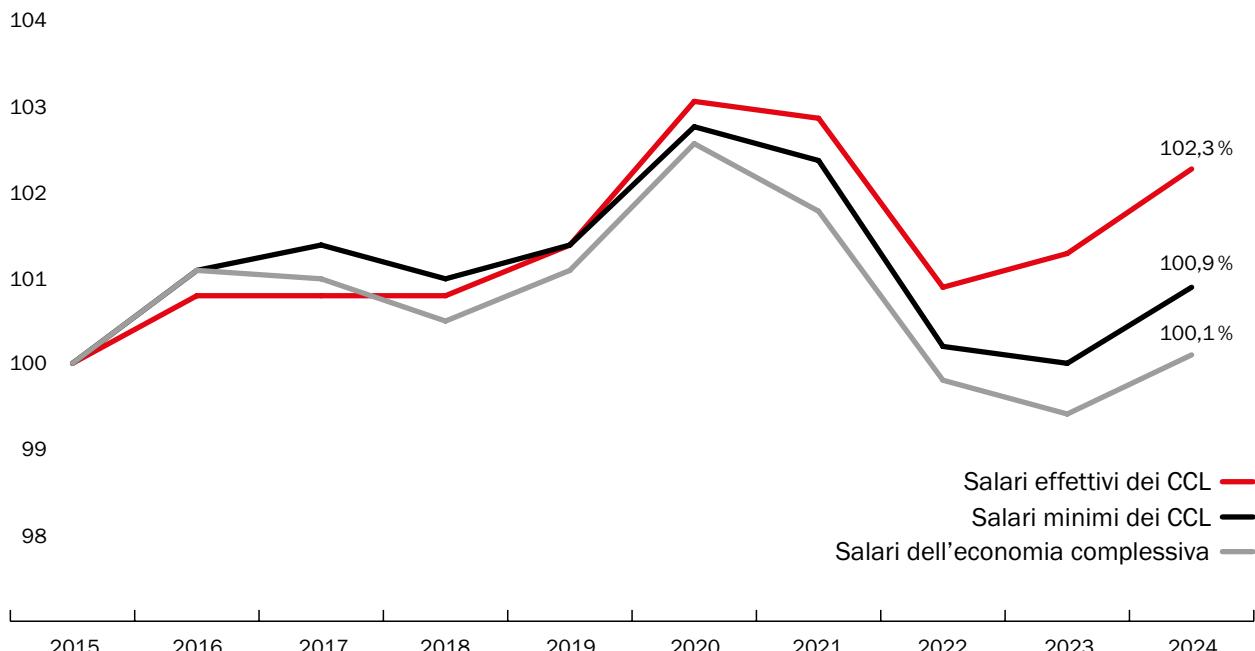
I datori di lavoro e i politici borghesi vogliono aumentare costantemente la flessibilità e imporre una disponibilità permanente delle lavoratrici e dei lavoratori.

Campagna «Più tempo per vivere – ripensiamo il lavoro»

Nell'edilizia le pressioni e lo stress sono in continuo aumento. I datori di lavoro e i politici borghesi vogliono aumentare costantemente la flessibilità e imporre una disponibilità permanente delle lavoratrici e dei lavoratori. Ecco perché il Congresso 2021/2022 si è espresso chiaramente a favore di un maggiore impegno per ottenere orari di lavoro pianificabili, regolamentati e più brevi. A seconda della realtà del ramo professionale, possono risultare prioritarie altre rivendicazioni. I miglioramenti ottenuti durante la legislatura comprendono:

- tempo di viaggio interamente retribuito e pausa mattutina retribuita nella posa di ponteggi, riduzione dell'orario di lavoro settimanale presso Elvetino e nel giardinaggio nel Vallese nonché presso Syngenta per il personale più anziano;
- aumento dei giorni di vacanza in vari CCL, ad esempio nell'involucro edilizio;
- modelli di pensionamento anticipato nella tecnica della costruzione;
- pausa pranzo massima di 1,5 ore invece di 2 ore presso Coop, con conseguente riduzione delle giornate lavorative;
- fine settimana liberi nei CCL dei negozi delle stazioni di servizio e nel ramo della panetteria.

Evoluzione dei salari reali





Durante la legislatura i/le lavoratori/trici hanno organizzato 73 misure di lotta al fianco di Unia, ad esempio presso Vetropack.

La nostra politica contrattuale è affiancata dalla campagna quadro «Più tempo per vivere – ripensare il lavoro». L'AD del 9 dicembre 2023 ha adottato un manifesto che riassume così gli obiettivi della campagna: accanto all'attività lucrativa è necessario avere più tempo libero per proteggere la salute e distribuire in modo equo il lavoro retribuito e non retribuito tra i generi e in vista di una trasformazione socialmente equa verso un'economia a zero impatto climatico. Oltre agli aumenti salariali, il maggior tempo libero mira a restituire alle lavoratrici e ai lavoratori i continui incrementi della produttività. In occasione di un incontro organizzato nell'ottobre 2024, i/le partecipanti hanno approfondito il tema e partecipato a workshop per migliorare i CCL.

Progressi nella conciliabilità tra lavoro e vita privata

Anche le vacanze sono uno strumento per ridurre l'orario di lavoro e in numerosi CCL le disposizioni in materia di congedo per le madri e i padri o per l'altro genitore vanno oltre le disposizioni di legge. Dall'introduzione all'inizio del 2021 del congedo di due settimane per i padri o l'altro genitore, abbiamo ottenuto numerosi miglioramenti nei CCL rispetto alla legge, spesso sotto forma di pagamento continuato del salario al 100% invece

che all'80% come previsto dal regime delle indennità per perdita di guadagno. Queste disposizioni sono previste ad esempio nell'edilizia principale e in vari CCL dell'artigianato, dell'industria MEM e dei negozi delle stazioni di servizio. In caso di paternità, alcuni CCL prevedono anche più giorni liberi rispetto ai 10 giorni previsti dalla legge, ad esempio nell'industria orologiera, presso Coop e in alcuni CCL aziendali nell'industria.

73 conflitti di lavoro e scioperi

I/Le militanti e gli/le associati/e hanno aderito alle mobilitazioni spingendo l'evoluzione dei CCL e dei salari. I momenti salienti sono stati le mobilitazioni per la difesa del CNM nel 2022 e le mobilitazioni congiunte nel ramo elettrico e nella tecnica della costruzione nel 2023. La difesa del CNM è stata accompagnata da un imponente sciopero in tutta la Svizzera a cui hanno aderito 13 000 persone. Numerose misure di lotta sono state organizzate nel quadro dello sciopero delle donne del 2023. Le irregolarità nelle aziende, le deplorevoli condizioni di lavoro in nuovi rami professionali come quello dei corrieri e la minaccia di chiusure hanno imposto misure di lotta e scioperi. Nel complesso, nell'arco della legislatura le lavoratrici e i lavoratori sono scesi in campo al fianco di Unia adottando 73 misure di lotta.

Miglioramenti grazie a un lavoro costante di costruzione sindacale

Il settore ha rafforzato la costruzione sindacale in particolare presso Coop e nelle cure. Importanti rinnovi contrattuali hanno migliorato i salari e le condizioni di lavoro. Malgrado l'inflazione, siamo riusciti a ottenere aumenti salariali e la compensazione del rincaro. Abbiamo raggiunto importanti traguardi grazie a mobilitazioni efficaci, ad esempio nelle cure e nel commercio al dettaglio.

Negli ultimi quattro anni, il settore Terziario ha mosso con coerenza la costruzione sindacale e rafforzato la rete di militanti e la capacità di mobilitazione. Quest'attività ha dato i suoi frutti soprattutto e in modo emblematico nel rafforzamento sindacale di Coop: le regioni sono riuscite a coinvolgere un elevato numero di militanti nei loro gruppi. Sono loro l'elemento chiave del Gruppo professionale Coop e della Conferenza Coop, diventati più forti, nonché delle mobilitazioni di successo, ad esempio presso la sede centrale di Coop a Basilea. La costruzione sindacale ci ha pertanto consentito di influenzare positivamente le trattative per il rinnovo del CCL e le trattative salariali. Quest'evoluzione ha anche avuto un effetto molto positivo sul numero di associate e associati Coop (+46 %).

Importanti rinnovi contrattuali

Nel commercio al dettaglio siamo riusciti a rinnovare tre importanti contratti: il CCL di Coop Società Cooperativa, il CCL dei negozi delle stazioni di servizio e il CCL del ramo panetteria-pasticceria-confetteria. Abbiamo realizzato progressi in materia di salari minimi, in particolare grazie all'introduzione del salario minimo nei negozi delle stazioni di servizio in Ticino. Unia è tornata ad essere parte contraente del CCL del ramo panetteria-pasticceria-confetteria, un traguardo storico. In collaborazione con le altre parti sociali siamo riusciti a sviluppare il contratto in modo significativo, integrando anche la compensazione automatica del rincaro. Abbiamo rinnovato o prorogato i CCL di altri rami professio-

nali migliorando le condizioni lavorative e salariali, ad esempio nel ramo dei parrucchieri, nel prestito di personale, nell'industria alberghiera e della ristorazione e nei servizi di sicurezza.

Successo nelle trattative a difesa del potere d'acquisto

La compensazione del rincaro è diventata ancora più importante alla luce del ritorno dell'inflazione, che nel 2022 ha raggiunto un picco annuale del 2,8%. Benché nell'industria alberghiera e della ristorazione i salari minimi siano ancora troppo bassi, la piena compensazione del rincaro e l'aumento dei salari reali ottenuti rappresentano un vero successo. Il mantenimento del potere d'acquisto è stato una priorità anche nel 2023 e spesso nei nostri rami professionali abbiamo ottenuto più della compensazione del rincaro. Siamo particolarmente orgogliosi delle nostre militanti e dei nostri militanti presso Coop, che insieme alla delegazione negoziale sono riusciti a ottenere un aumento salariale generale, dopo che per anni Coop si era ostinata a perseguire una politica di soli aumenti salariali individuali.

Successo delle mobilitazioni

La pandemia di COVID-19 ha condizionato il nostro lavoro sindacale. Le varie ondate della pandemia hanno limitato l'attività lavorativa di alcune categorie professionali, ad esempio il personale dell'industria alberghiera e della ristorazione, e aumentato il carico di lavoro di altre. Abbiamo dovuto respingere numerosi attacchi ai diritti delle lavoratrici e dei



Circa 300 000 donne partecipano alla manifestazione nazionale per la parità.

lavoratori, sferrati con il pretesto della crisi, ad esempio la proposta sottoposta al Parlamento federale di aumentare a dodici il numero delle aperture domenicali senza autorizzazione. Grazie a un'eccellente attività di lobbying e alla mobilitazione del personale di vendita organizzata da Unia, fortunatamente questa proposta è stata respinta nel 2021. Lo stesso vale per le numerose proposte cantonali e comunali su cui l'elettorato si è espresso nel 2021.

Controversie collettive nel ramo delle cure

Il 2021 è stato anche l'anno della mobilitazione collettiva del personale sanitario, che è sceso in piazza una prima volta il 12 maggio, in occasione della Giornata internazionale delle cure, e poi il 30 ottobre in Piazza federale. Dall'inizio della crisi di COVID-19, per la prima volta migliaia di addette e addetti alle cure hanno manifestato e protestato contro le condizioni di lavoro insostenibili. La protesta è stata ascoltata e alla fine di novembre l'elettorato ha approvato a grande maggioranza l'iniziativa sulle cure. Da allora l'attuazione non è tuttavia progredita perché la maggioranza parlamentare borghese non è disposta a stanziare le risorse finanziarie urgentemente necessarie per migliorare le condizioni di lavoro. Di conseguenza le addette e gli addetti alle cure continuano ad abbandonare in massa la professione. Siamo passati all'offensiva contro quest'inazione politica e abbiamo avviato un lavoro di ricerca innovativo insieme alla SUPSI di Lugano (Scuola universitaria professionale della Svizzera Italiana). Questo lavoro dà voce alle addette e agli addetti alle cure e li rende protagonisti della discussione sulla qualità delle cure. Lo studio funge da base per il manifesto «Cure e assistenza di qualità», che fornisce un importante contributo al dibattito politico e sociale sul futuro delle cure di lunga durata e rappresenta la bussola per il nostro lavoro nei prossimi anni.

L'uberizzazione è una forma di pseudo-lavoro salariato, senza alcuna sicurezza finanziaria.

Scioperi e mobilitazioni

Lo sciopero di 35 giorni dei corrieri Smood, un servizio di consegna di pasti a domicilio attivo in tutta la Svizzera, rimarrà nella storia. I corrieri di Smood hanno lottato contro gli aspetti più perversi dell'uberizzazione, che li condanna ad essere una forza lavoro pseudo-salarialata senza alcuna sicurezza finanziaria.

Pur essendo considerati lavoratori e lavoratrici, hanno contratti che richiedono un'eccessiva flessibilità, ma garantiscono zero ore di lavoro e zero reddito.

Le donne hanno reagito con grande collera all'aumento dell'età pensionabile femminile: il 14 giugno 2023 sono scese in piazza in decine di migliaia. La mobilitazione ha raggiunto anche le aziende. Ne sono un esempio gli assistenti e le assistenti di farmacia a Losanna, il personale della casa di cura e di riposo di Dotzigen, il personale delle pulizie di Lucerna e le maestranze di Ceva Logistics. In quest'ultimo caso, il movimento ha portato a un aumento salariale, all'introduzione della 13esima mensilità e a giorni di vacanza supplementari.

Nel Vallese, grazie all'incredibile campagna referendaria organizzata da Unia Vallese e dal personale di vendita, il 65 % della popolazione ha respinto, il 3 marzo 2024, l'estensione degli orari di apertura dei negozi nei giorni infrasettimanali.

Nel 2024 nel commercio al dettaglio, in collaborazione con il personale di Micarna abbiamo organizzato uno sciopero storico presso Migros nello stabilimento di Ecublens (VD). Cinque giorni di sciopero hanno costretto Migros a migliorare il suo piano sociale per l'elevato numero di dipendenti che aveva messo alla porta in tutta l'azienda.

Prix Engagement

Ogni anno il settore Terziario assegna il Prix Engagement a gruppi o individui che difendono con grande coraggio i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Ecco le vincitrici e i vincitori delle ultime edizioni del premio:

- **2021, collettivo Smood:** il suo storico sciopero ha dato visibilità alle condizioni di lavoro incredibilmente precarie dei corrieri attivi nella consegna di pasti a domicilio;
- **2022, addetta alle cure Florence Victor e collettivo di commesse e commessi della catena di negozi per animali Cats & Dogs:** hanno dimostrato in modo esemplare che il personale non deve sopportare tutto e ha la possibilità di difendersi;
- **2023, collettivo «Gruppo professionale Coop»:** è il simbolo di tanti anni di collaborazione solidale e determinata e dell'impegno delle militanti e dei militanti Coop;
- **2024, dipendenti di Micarna:** hanno incrociato le braccia per diversi giorni per protestare contro la chiusura dello stabilimento di Ecublens (VD).



Il personale dell'industria alberghiera e della ristorazione lotta con Unia per migliorare il Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Anche il personale Coop lotta per ottenere salari equi, ad esempio nella manifestazione per i salari del settembre 2024 a Berna.



La lotta paga!

Unia ha respinto i forti attacchi degli impresari costruttori, rinnovato con successo il CNM e imposto misure a tutela del pensionamento a 60 anni. Questi risultati sono il frutto della determinazione di migliaia di lavoratori edili scesi in campo al fianco di Unia. Abbiamo realizzato progressi anche nelle pulizie, nel giardinaggio, nella posa di ponteggi e in altri rami dell'edilizia.

Il CNM per l'edilizia principale scadeva alla fine del 2022. Le principali rivendicazioni dei lavoratori edili in vista del rinnovo riguardavano una maggiore protezione della salute e un aumento salariale dignitoso. La Società svizzera degli impresari costruttori (SSIC) chiedeva invece un ulteriore aumento delle ore supplementari e fino a 58 ore di lavoro settimanali, minacciando una situazione di vuoto contrattuale se i sindacati non fossero entrati nel merito delle sue richieste di smantellamento.

Gli edili si sono difesi

Nel giugno del 2022, 15 000 edili hanno dato una risposta inequivocabile aderendo alla grande manifestazione dell'edilizia a Zurigo. Poiché la SSIC aveva impedito una soluzione nelle ulteriori trattative, 15 000 edili hanno aderito agli scioperi organizzati tra il 15 ottobre e l'11 novembre 2022. Per la prima volta, in tutta la Svizzera romanda è stato indetto uno sciopero di due giorni nell'edilizia. È stato imponente. Il CNM è stato rinnovato il 28 novembre 2022, senza alcun peggioramento e con un aumento salariale di almeno 150 franchi per tutti.

Più protezione

Nel 2023, i lavoratori edili hanno lanciato una petizione per proteggere la loro salute in caso di intemperie e canicola. Chiedevano di interrompere i lavori in caso di pericolo. I committenti edili erano inoltre chiamati ad accettare un rinvio della consegna dei lavori. Grazie all'intervento degli edili e di Unia, durante la calda estate del 2023 i cantieri hanno interrotto i lavori in vari Cantoni. Nel corso dell'anno, la SSIC ha iniziato a collaborare con Unia per trovare soluzioni.

Non è invece stata raggiunta un'intesa nelle trattative salariali del 2023. Malgrado il crescente rincaro, i portafogli ordini pieni e il duro lavoro degli edili, gli impresari costruttori si sono opposti a un aumento salariale per tutti.

Grazie all'intervento degli edili e di Unia, durante la calda estate del 2023 i cantieri hanno interrotto i lavori in vari Cantoni.

Il duro lavoro deve essere ricompensato

Nel 2024, i lavoratori edili in collera hanno finalmente chiesto un aumento salariale dignitoso. Nel settembre 2024 è emersa tuttavia un'ulteriore sfida per le trattative. Contrariamente alle aspettative, si è rivelata necessaria l'adozione di misure di risanamento per il PEAN, cioè il pensionamento a 60 anni dei lavoratori edili. Dopo un'imponente manifestazione salariale e numerose azioni di protesta, siamo riusciti a raggiungere un'intesa all'inizio di novembre: i salari di tutti gli edili hanno registrato un aumento dell'1,4% a partire dall'inizio del 2025. I datori di lavoro aumentano i loro contributi al PEAN di mezzo punto percentuale. Sono state apportate alcune modifiche alle prestazioni, ma il pensionamento a 60 anni e l'importo della rendita sono salvi.



30 ottobre 2021: manifestazione degli edili a Zurigo.

Il CNM giunge nuovamente a scadenza nel 2025. I lavoratori edili chiedono orari di lavoro compatibili con la vita privata e un aumento del potere d'acquisto. Gli attacchi degli impresari costruttori si prospettano duri. Ma gli edili e Unia sono pronti! Questa combattività ha avuto grande visibilità in tutta la Svizzera sabato 17 maggio, quando migliaia di lavoratori edili sono scesi in piazza a Zurigo e Losanna. Il messaggio era inequivocabile: se gli impresari costruttori non presteranno ascolto alle richieste dei lavoratori, l'autunno sarà caldo!

Successi anche negli altri rami dell'edilizia

Nel ramo delle pulizie nel periodo in rassegna i salari hanno registrato un aumento dell'8,1 %. Nel marzo 2025, le parti contraenti hanno inoltre concordato un nuovo CCL che prevede un ulteriore aumento salariale del 5,5 % entro il 2029 e addirittura del 7,9 % per le persone con una formazione di base (corso sul CCL).

All'inizio del 2024, Unia ha raggiunto un traguardo storico nel giardinaggio. Grazie alla notevole crescita di associate e associati e al movimento organizzato sui posti di lavoro, siamo riusciti a firmare un nuovo CCL Basilea Città/Basilea Campagna, ottenendo così per la prima volta un CCL nella Svizzera tedesca.

Il CCL per la posa di ponteggi è stato rinnovato nel 2024 con miglioramenti significativi. È stata introdotta una pausa retribuita, un supplemento per il lavoro il sabato e la compensazione automatica del rincaro con un aumento dei salari reali. Abbiamo ottenuto aumenti salariali significativi anche nell'industria dei prodotti in calcestruzzo, nell'industria dei laterizi e nell'industria del cemento.

Tutti questi miglioramenti sono stati raggiunti solo grazie all'impegno di migliaia di associate e associati di Unia. La lotta paga!

Tra il 15 ottobre e l'11 novembre 2022, 15 000 edili incrociano le braccia in tutta la Svizzera.





Anche a Losanna gli edili chiedono più protezione, salari equi e la fine del tempo di viaggio non retribuito.

Nel maggio 2025, oltre 10 000 edili manifestano a Losanna e Zurigo.



Progressi grazie alla forte mobilitazione delle associate e degli associati

Malgrado la dura opposizione del padronato, il settore Artigianato ha ottenuto importanti successi grazie alla combattività delle militanti e dei militanti, ad esempio in termini di salari più elevati, CCL migliori, regolamentazione del lavoro a tempo parziale e cantieri più puliti.

Grazie alla mobilitazione di associate, associati e militanti impegnati, il settore Artigianato è stato in grado di realizzare progressi contrastando la feroce opposizione dei datori di lavoro. Nel 2021, centinaia di falegnami hanno manifestato a Zurigo per un nuovo contratto collettivo di lavoro (CCL), dopo che i datori di lavoro avevano provocato un vuoto contrattuale. A seguito dell'agitazione, i datori di lavoro sono tornati al tavolo delle trattative e il nuovo CCL è entrato in vigore il 1° gennaio 2022.

I rami affini all'edilizia scendono in piazza

Nei rami affini all'edilizia della Svizzera romanda, dopo un blocco durato 10 anni le associate e gli associati hanno ottenuto salari significativamente più elevati e salari minimi. Prima della manifestazione del 1° maggio 2023 a Losanna, le lavoratrici e i lavoratori assoggettati al CCL – principalmente dei rami pittura e gessatura, falegnameria e carpenteria – avevano adottato una risoluzione contenente un chiaro messaggio ai datori di lavoro. Centinaia di lavoratrici e lavoratori del ramo hanno guidato la manifestazione per la Festa del Lavoro.

Con l'assemblea generale e la partecipazione alla manifestazione per i salari a Berna nell'autunno 2024, il personale della pittura e gessatura lancia un chiaro segnale per le trattative per il CCL.

Nell'autunno del 2023, 1200 elettriciste, elettricisti e tecniche e tecnici della costruzione hanno manifestato a Zurigo. Hanno consegnato le petizioni con le loro rivendicazioni contrattuali alle due associazioni padronali. Il risultato è che i primi lavoratori e le prime lavoratrici della tecnica della costruzione potranno beneficiare del pensionamento anticipato nel 2028.

Nel ramo pittura e gessatura Unia è riuscita a far recepire nel CCL la regolamentazione del lavoro a tempo parziale, che adesso viene negoziata anche in altri rami professionali. Le pittrici, i pittori e i gessatori hanno organizzato un'assemblea generale e partecipato alla manifestazione nazionale per i salari che si è tenuta a Berna nell'autunno 2024, lanciando un chiaro segnale in vista delle trattative per il CCL. Allo stesso tempo hanno consegnato una petizione con le rivendicazioni per il CCL. Il documento è stato firmato dal 15 % di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che sottostanno al CCL. Nel corso delle trattative, Unia ha raggiunto un primo risultato intermedio ottenendo aumenti dei salari reali e dei salari minimi a partire dall'aprile 2024.

Le donne dell'edilizia si ribellano

Le «Donne nell'edilizia» si sono mobilitate in occasione dello sciopero delle donne 2023, dando visibilità al tema delle molestie sessuali nell'edilizia. Un sondaggio condotto da Unia ha dimostrato che oltre la metà delle donne che lavorano nell'edilizia ha subito mobbing e molestie sessuali; un quarto ha addirittura riferito di aver subito violenze a sfondo sessuale. Insieme alle militanti, il settore ha sviluppato una campagna contro le molestie sessuali sul posto di lavoro.



Ottobre 2021: lavoratrici e lavoratori della pittura e della gessatura alla manifestazione per i salari.

Cantieri sicuri e dignitosi

In collaborazione con gli uomini, le donne hanno anche detto a chiare lettere che non avrebbero più accettato WC sporchi nei cantieri. Durante la pandemia è emerso chiaramente che fino ad allora i datori di lavoro non avevano ancora rispettato le norme in materia di igiene. Nel frattempo, grazie alla campagna «Cantieri sicuri e dignitosi», tante lavoratrici e tanti lavoratori hanno ottenuto WC puliti e attrezzature di sollevamento adeguate nei loro cantieri. Unia ha fornito la prova che il sindacato ottiene miglioramenti per le lavoratrici e i lavoratori. A seguito di queste azioni, molti di loro hanno scelto di unirsi a Unia.

Nel complesso, nella legislatura l'evoluzione dell'effettivo delle associate e degli associati è stata negativa, dopo una stabilizzazione registrata nel 2023. Ecco perché proseguiremo la campagna «Cantieri sicuri e dignitosi» anche nella prossima legislatura.

Rami professionali con un futuro

Il settore Artigianato negozia a livello nazionale e regionale le condizioni lavorative e salariali in oltre 50 CCL dichiarati di obbligatorietà generale. Negli ultimi anni il rincaro ha messo a dura prova le lavoratrici e i lavoratori. Tuttavia, il settore Artigianato è riuscito a ottenere la compensazione del rincaro e aumenti dei salari reali e dei salari minimi nella maggior parte dei CCL.

L'artigianato svolge un ruolo chiave per il raggiungimento degli obiettivi climatici e la transizione energetica. La carenza di manodopera sta tuttavia mettendo a rischio questi obiettivi. Se vogliamo trattenere le lavoratrici e i lavoratori in queste professioni e ispirare le giovani e i giovani, questi rami devono diventare più interessanti. Urgono pertanto veri aumenti salariali e miglioramenti significativi delle condizioni di lavoro. Le lotte nell'artigianato continuano.

Nel 2023 gli elettricisti e i tecnici della costruzione manifestano a Zurigo.





Nei rami affini all'edilizia della Svizzera romanda, gli/le associati/e ottengono salari e salari minimi più elevati.

Nel 2021 centinaia di falegnami manifestano a Zurigo per un nuovo contratto collettivo di lavoro.



Rafforzamento della capacità di mobilitazione e freno alla perdita di associate e associati

L'industria svizzera è stata colpita da un'onda di licenziamenti di massa, che ha ostacolato le trattative contrattuali e messo a dura prova la capacità di mobilitazione del settore. Nonostante questa difficile premessa, siamo riusciti a migliorare il CCL dell'orologeria e a frenare la perdita di associate e associati che ha caratterizzato gli ultimi anni.

Le parti sociali sono riuscite a rinnovare il CCL dell'industria orologiera con un ampio coinvolgimento delle militanti e dei militanti. I miglioramenti ottenuti includono una partecipazione padronale più elevata alle spese dell'assicurazione malattia, una migliore protezione contro il licenziamento, un prolungamento del congedo di maternità e paternità e un aumento della rendita ponte. I datori di lavoro chiedevano un orario di lavoro annuale, Unia una riduzione dell'orario di lavoro da 40 a 36 ore. Purtroppo non siamo riusciti a realizzare progressi in questo ambito, ma siamo riusciti a scongiurare peggioramenti. I bassi salari femminili e la disparità salariale restano una sfida importante.

Proroga del contratto MEM

Il CCL dell'industria metalmeccanica ed elettrica (MEM) è stato prorogato fino al 30 giugno 2028. L'obiettivo dei prossimi anni è migliorare il radicamento nelle aziende e rafforzare il potere negoziale. Il ramo MEM ha adottato una strategia in tal senso con l'aumento dei gruppi aziendali, il perfezionamento professionale, la stretta collaborazione con le commissioni del personale, il lancio di campagne per l'applicazione e il rispetto del CCL nonché l'approfondimento delle competenze delle segretarie e dei segretari sindacali e della collaborazione con altre associazioni.

In collaborazione con le commissioni del personale abbiamo dato visibilità a temi quali l'efficace protezione contro il licenziamento e l'autentica partecipazione in azienda. L'obiettivo è rafforzare il ruolo e l'importanza delle commissioni del personale e ancorare saldamente Unia nelle aziende. Sulla base di questa strategia, il settore Industria sta compiendo piccoli passi avanti per migliorare il suo radicamento nelle aziende e la sua capacità di mobilitazione.

Lavanderie: valorizzazione di un ramo tipicamente femminile

Il successo delle trattative per il CCL e l'aumento dei salari femminili, finora bassi, è stato un importante passo avanti in termini di miglioramento delle condizioni di lavoro, soprattutto per le donne con un passato migratorio. Il successo del rafforzamento sindacale si riflette anche nell'impegno delle militanti e dei militanti nelle nuove strutture settoriali e nelle azioni nelle aziende nell'ambito delle mobilitazioni per la giornata dello sciopero delle donne del 14 giugno.

Fenaco: costruzione sindacale al via

In varie regioni della Svizzera tedesca e della Svizzera romanda siamo riusciti a ristabilire i contatti con il personale Fenaco conducendo sondaggi nel periodo precedente le trattative salariali. Grazie al lavoro migrato e impegnato delle regioni e alla collaborazione con il settore Terziario, abbiamo raggiunto i primi importanti successi con aumenti salariali generali e l'accesso alle aziende di Fenaco. Il rafforzamento del radicamento tra il personale è un passo importante in vista dell'imminente rinnovo del CCL.



L'orologeria ha ottenuto un CCL migliore.

Capacità di mobilitazione efficace

Una mobilitazione efficace, la stretta collaborazione con lo sciopero per il clima e un'azione di lobbying mirata in seno al Parlamento hanno consentito di impedire la chiusura della storica acciaieria di Gerlafingen, salvando così 120 posti di lavoro e ottenendo per la prima volta una decisione politica in materia di politica industriale, che prevede una riduzione temporanea dei costi dell'energia elettrica. Questo traguardo storico nella lotta sindacale per una riconversione ecologica e sociale dell'industria svizzera è stato preceduto da varie mobilitazioni contro i licenziamenti di massa presso Vetropack, Micarna (Migros), Unilabs, Cremo, Proxilis, KBI Biopharma e Toblerone.

Evoluzione dell'effettivo delle associate

e degli associati e costruzione sindacale

L'intensificazione della nostra presenza nelle aziende e la stretta collaborazione con le militanti e i militanti e le commissioni del personale hanno rappresentato un importante passo avanti. Il successo della campagna contrattuale nell'orologeria e il reclutamento mirato di associate e associati hanno consentito di rallentare per la prima volta l'evoluzione negativa in atto da anni. Nei prossimi anni sfrutteremo questa costruzione sindacale. Lo faremo ad esempio nel prossimo rinnovo contrattuale presso Fenaco, coinvolgendo le maestranze nelle trattative.

Le maestranze di Mondelez/Toblerone a Berna lottano per ottenere salari migliori nelle trattative salariali annuali.





La minaccia di chiusura di Stahl Gerlafingen suscita un clamore che arriva a Palazzo federale

Marzo 2024: grande manifestazione di solidarietà per i/le dipendenti di Micarna (Migros) a Ecublens nel loro quinto giorno di sciopero.



AHV x13



Campagne politiche

3



Un successo storico: le rendite aumentano, l'età di pensionamento no

Nel periodo in rassegna la politica pensionistica è stata uno dei temi centrali di Unia. L'approvazione della 13esima mensilità AVS rappresenta un traguardo storico.

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da intensi dibattiti politici sulla previdenza per la vecchiaia, un pilastro centrale della coesione sociale in Svizzera. L'attenzione era focalizzata sull'impegno a favore di una vecchiaia dignitosa e contro ulteriori peggioramenti del sistema pensionistico, in particolare per le donne e le persone a basso reddito. Benché nel 2022 il sistema dei tre pilastri abbia compiuto 50 anni, non c'erano molti motivi per festeggiare: circa un quinto delle pensionate e dei pensionati continua a vivere in condizioni di povertà o è a rischio povertà e il problema colpisce con particolare durezza le donne.

Il 58,2 % dell'elettorato decreta l'introduzione della 13esima mensilità dell'AVS, una pietra miliare nella mobilitazione politico-sociale.

15 000 persone hanno lanciato un monito: «giù le mani dalle nostre pensioni»

«Giù le mani dalle nostre pensioni» era lo slogan scandito da 15 000 persone alla grande manifestazione contro la riforma AVS 21, organizzata nel settembre 2021 a Berna. La riforma chiedeva infatti un innalzamento dell'età pensionabile delle donne, invece di migliorare le basse rendite femminili. Il 21 settembre 2022 l'elettorato ha approvato di strettissima misura (50,5 %) l'AVS 21. In seguito è emerso che il responso delle urne era dovuto a previsioni errate sul futuro dell'AVS contenute nell'opuscolo informativo delle votazioni pubblicato dalla Confederazione. Nel

marzo 2024 la votazione sull'aumento generalizzato dell'età pensionabile a 67 anni, proposto dall'iniziativa dei Giovani PLR e sostenuto da un ampio fronte borghese, non ha ottenuto la maggioranza in nessun Comune.

Traguardo storico per la 13esima mensilità AVS

Il 3 marzo 2024 ha segnato un punto di svolta significativo per la previdenza per la vecchiaia: l'elettorato ha bocciato chiaramente l'iniziativa dei Giovani PLR sull'età pensionabile con circa il 75 % dei voti. Parallelamente il movimento sindacale ha raggiunto un traguardo storico: l'elettorato ha approvato l'introduzione di una 13esima mensilità della rendita AVS con il 58,2 % dei voti. Si tratta di una pietra miliare nella mobilitazione politico-sociale. Questi successi sono il frutto dello straordinario impegno di un elevato numero di persone. Unia ha svolto un ruolo chiave con le sue efficaci campagne e l'impegno delle militanti e dei militanti. Centinaia di associate e associati si sono impegnati nelle giornate di azione, nelle aziende e online. Hanno dimostrato che la solidarietà e l'impegno collettivo rendono possibile il progresso sociale.

Fermato il furto delle rendite nel 2° pilastro

Oltre al 1° pilastro, anche la legge sulla previdenza professionale (LPP) è stata al centro del confronto. La riforma della LPP 21 avrebbe gravato soprattutto sui redditi bassi. Nel settembre 2024 la riforma è stata bocciata con il 67,1 % dei voti. Questa bocciatura dimostra chiaramente che la popolazione non vuole peggioramenti, ma miglioramenti. Adesso urgono riforme vere per rafforzare le rendite esistenti. Queste riforme devono prevedere una compensazione del rincaro e rendite migliori per le donne.



Sciopero delle donne 2023: insieme per chiedere rispetto, più salario e più tempo

Il movimento femminista chiede «rispetto, più salario, più tempo»! Unia ha partecipato all'onda viola del 2023 e ha portato la protesta sui posti di lavoro.

Il movimento femminista resta una forza trainante e necessaria: anche nel 2023 ha ribadito con forza che sono necessari progressi in materia di rispetto, retribuzione equa e tempo per il lavoro di cura. Ancora una volta Unia è stata un attore chiave e ha portato attivamente la protesta nei luoghi di lavoro, fedele allo slogan: «rispetto, più salario, più tempo».

Nonostante i numerosi tentativi di dipingere lo storico sciopero delle donne del 2019 come un evento unico o di indebolire il movimento, il 14 giugno 2023 ha dimostrato il contrario: circa 300 000 donne hanno partecipato alla protesta nazionale per la parità. I sindacati, con Unia in prima linea, hanno svolto un ruolo fondamentale. Il Congresso delle donne dell'USS (2021) e la Conferenza delle donne Unia (2022) avevano già lanciato in via preliminare un appello alla mobilitazione.

Gli applausi non bastano, sono necessari progressi

Le premesse erano chiare: tante rivendicazioni avanzate nel 2019 sono rimaste inascoltate. La disparità salariale resta elevata, le donne sono ancora sovrappresentate nei rami professionali a basso salario e continuano a svolgere la maggior parte del lavoro non retribuito. Gli applausi per le professioni essenziali durante la pandemia non hanno cambiato le condizioni di precarietà. L'approvazione di stretta misura dell'innalzamento dell'età pensionabile delle donne solo pochi mesi prima della giornata di sciopero ha provocato ulteriore indignazione.

Impegno attivo nelle aziende con forme creative di protesta

Unia ha puntato su un'ampia partecipazione, su azioni decentrate e sulla visibilità delle lavoratrici nei loro rami professionali e nelle loro aziende. In numerose località, Unia e le lavoratrici e i lavoratori han-

no organizzato blocchi professionali visibili all'interno dei cortei e sollevato i temi direttamente sui luoghi di lavoro: ad esempio attraverso walkout, pause prolungate o forme creative di protesta nelle aziende e negli spazi pubblici. Le lavoratrici e i lavoratori di vari rami professionali hanno formulato rivendicazioni concrete e le hanno consegnate ai loro datori di lavoro.

Un esempio degno di nota: a Lucerna, lo sciopero delle impiegate di un'impresa di pulizie ha indotto la direzione aziendale a firmare un accordo che soddisfa in particolare le rivendicazioni delle scioperanti incentrate sulla parità salariale, il versamento puntuale del salario e la fine della discriminazione.

Il lavoro sindacale femminista continua. Sul posto di lavoro, all'interno dell'organizzazione e nelle lotte politiche per una vera parità.

Gli applausi per le professioni essenziali durante la pandemia non hanno cambiato le condizioni di precarietà. L'approvazione di stretta misura dell'innalzamento dell'età pensionabile delle donne solo pochi mesi prima della giornata di sciopero ha provocato ulteriore indignazione.



Circa 300 000 persone partecipano alla manifestazione nazionale per la parità.

Riconversione eco-sociale: le lavoratrici e i lavoratori danno forma al futuro

La transizione ecologica può avere successo solo se viene accompagnata dalla giustizia sociale. Questo messaggio centrale ha plasmato il lavoro di Unia negli ultimi anni, sia in piazza che nelle aziende. Il sindacato ha collegato i conflitti di lavoro alla questione climatica e posto al centro le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Dopo il grande sciopero per il clima del 2019, Unia ha partecipato attivamente alle giornate d'azione «Strike for Future» del 2021/2022 e alla grande mobilitazione del 2023 a Berna. In queste sedi ha sottolineato il collegamento tra i temi inerenti al clima, al lavoro e all'economia: gli edili hanno chiesto protezione in considerazione delle temperature crescenti, le addette e gli addetti alle pulizie hanno messo in guardia dalle sostanze chimiche tossiche, mentre le occupate e gli occupati del giardinaggio e del ramo elettrico hanno mostrato il loro contributo alla transizione ecologica, chiedendo anche salari equi e orari di lavoro più brevi.

Lavoratrici e lavoratori al centro della politica climatica

Unia si adopera in favore della transizione ecologica insieme alle lavoratrici e ai lavoratori, poiché sono le persone più colpite e nel contempo le figure chiave della transizione. Tre campagne concrete sono emblematiche:

- i posti di lavoro «verdi» devono essere buoni posti di lavoro: il ramo elettrico e la tecnica della costruzione sono rami professionali centrali per la transizione energetica. Eppure in questi rami professionali i salari e le condizioni di lavoro sono pessimi. Nella campagna contrattuale del 2023 Unia ha chiesto e ottenuto miglioramenti: adesso il personale della tecnica della costruzione beneficia di una soluzione di pensionamento anticipato;

- la salute prima del profitto: con l'aumento delle temperature, crescono le sollecitazioni nell'edilizia. Lavorare oltre i 30 gradi è nocivo e pericoloso. Dopo anni di pressioni, nel 2024 Unia è riuscita a raggiungere un accordo con gli impresari costruttori: come regola generale, a partire dai 33 gradi i lavori vengono interrotti;
- assicurare l'economia circolare, salvaguardare i posti di lavoro: l'industria siderurgica svizzera è un'industria di riciclaggio. Benché a livello nazionale sia uno dei rami professionali più dannosi per il clima, rispetto alla produzione siderurgica tradizionale produce solo circa un terzo delle emissioni e sussiste un margine di manovra per ulteriori passi avanti verso la decarbonizzazione. Quando nel 2024 sono stati minacciati licenziamenti collettivi a Stahl Gerlafingen e presso Steeltec, Unia si è mobilitata insieme al personale, al movimento per il clima e al mondo politico. La pressione ha dato i suoi frutti: nel dicembre 2024, il Parlamento ha ancorato nella legge uno sgravio finanziario temporaneo per gli stabilimenti, al fine di salvaguardare il polo industriale svizzero. La protesta è riuscita: Stahl Gerlafingen ha revocato 120 licenziamenti.

Unia non molla: la riconversione eco-sociale avrà successo solo se verrà organizzata in modo equo e con il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori.



2023: i/le dipendenti del ramo elettrico e delle tecniche della costruzione alla manifestazione per il clima a Berna.

I/Le lavoratori/trici dell'edilizia e dell'artigianato soffrono sempre di più a causa delle ondate di calore e delle intemperie.



Contro la deregolamentazione e per una migliore protezione contro il licenziamento

I diritti delle lavoratrici e dei lavoratori sono costantemente sotto attacco e Unia li difende. Respingiamo con efficacia gli attacchi, ad esempio in materia di orari di apertura dei negozi. Ci siamo battuti con costanza per ottenere miglioramenti, in particolare per quanto riguarda l'insufficiente protezione contro il licenziamento.

Dopo la pandemia, i datori di lavoro e i loro alleati in seno al Parlamento hanno sfruttato l'incertezza generale per spingere verso una deregolamentazione completa tramite modifiche legislative, attacchi ai contratti collettivi di lavoro o interventi diretti nelle aziende. Quando la pandemia si è attenuata, sono stati addotti altri pretesti: la digitalizzazione, la carenza di manodopera e la crisi energetica. L'argomentazione è rimasta la stessa: i diritti del lavoro devono essere indeboliti e smantellati. È invece vero il contrario: i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori devono essere difesi e ampliati, soprattutto in tempi di crisi.

In Svizzera i/le lavoratori/trici e i/le sindacalisti/e non godono di una protezione sufficiente contro i licenziamenti abusivi.

Shopping 24 ore su 24

In una fase di conflitti continui, Unia è riuscita a difendere le principali disposizioni in materia di orario di lavoro e protezione della salute. Questo aspetto è particolarmente evidente negli orari di apertura dei negozi. Il successo dei referendum a Berna, Zugo, Ginevra (2021), Vallese (2024), San Gallo (2025) ed Echallens VD (2021) ha scongiurato l'estensione degli orari di apertura dei negozi. Il messaggio dell'elettorato è chiaro: non vuole fare shopping 24 ore su 24.

Protezione contro il licenziamento: si torna al tavolo negoziale

In Svizzera le lavoratrici e i lavoratori non sono adeguatamente tutelati contro il licenziamento abusivo, soprattutto se sono attivi sindacalmente. Da anni Unia esige miglioramenti. Grande è stata pertanto l'indignazione quando nel 2023 il Consiglio federale ha sospeso unilateralmente la mediazione per rafforzare la protezione contro il licenziamento. I datori di lavoro si erano rifiutati di raggiungere un'intesa. Unia ha reagito tempestivamente: lo stesso giorno abbiamo protestato davanti all'ufficio del Consiglio federale Parmelin. Poco tempo dopo, la Confederazione sindacale internazionale ha declassato la Svizzera nel suo indice globale dei diritti, citando 21 licenziamenti antisindacali documentati in un solo anno.

Pressioni sul Consiglio federale

Unia ha invitato il Consiglio federale a incontrare direttamente le persone coinvolte e ad ascoltare i loro problemi. Lo ha fatto: i/le militanti dell'industria, della logistica e del commercio al dettaglio hanno descritto i licenziamenti dovuti al loro impegno. Hanno chiesto che la Confederazione finalmente intervenga. La pressione è stata efficace: la mediazione tra la Confederazione, le lavoratrici e i lavoratori e i datori di lavoro è stata ripristinata.

Il Congresso USS ha discusso e approvato la decisione del Congresso Unia di lanciare un'iniziativa popolare per rafforzare la protezione contro il licenziamento. Successivamente Unia e l'USS hanno avviato congiuntamente i lavori preparatori per l'iniziativa all'interno di un gruppo di lavoro.



Unia lotta da anni contro i licenziamenti abusivi.



Unia invia un convoglio di aiuti alla Federazione ucraina dei sindacati FPU.

Sia per l'Ucraina che per la Palestina, Unia si adopera per la pace.



Solidarietà e impegno internazionali

Unia dispone di un network europeo e internazionale diversificato ed è attiva in seno a vari organismi.

Sosteniamo con solidarietà le lotte delle sindacaliste e dei sindacalisti di tutto il mondo a favore dei diritti del lavoro, dei diritti umani e della democrazia.

Due giorni dopo l'aggressione della Russia all'Ucraina, il 26 febbraio 2022 il Congresso di Unia ha condannato questo attacco, che viola il diritto internazionale. Unia chiede la fine immediata dei combattimenti, l'invio di aiuti umanitari e l'accoglienza delle profughe e dei profughi. Unia ha contribuito in modo determinante all'organizzazione della grande manifestazione per la pace, che ha riunito 40 000 partecipanti subito dopo lo scoppio della guerra. Da allora abbiamo espresso la nostra solidarietà anche in tutte le manifestazioni di protesta nazionali, nonché attraverso la consegna diretta di materiale di soccorso a Leopoli, dove l'unione sindacale regionale aveva chiesto con urgenza aiuti. Stiamo inoltre collaborando con i sindacati ucraini per sostenere la ricostruzione in Ucraina. Nel contempo, sosteniamo le ucraine e gli ucraini sul mercato del lavoro svizzero, anche con materiale redatto in ucraino.

Unia si è anche occupata intensamente dell'inaccettabile escalation di violenza in Medio Oriente. All'interno di varie risoluzioni adottate da Unia e nell'ambito dell'USS, abbiamo condannato gli attacchi terroristici e i rapimenti di Hamas con la stessa fermezza con cui abbiamo condannato la guerra di aggressione dell'esercito israeliano da allora in atto, che ha già provocato decine di migliaia di morti e indiscutibili sofferenze tra la popolazione civile di Gaza. Abbiamo anche criticato con forza la passività della politica estera svizzera di fronte a questa catastrofe umanitaria e politica.

Sostegno alle forze della società civile

Nelle nostre risoluzioni abbiamo anche espresso il nostro riconoscimento e la nostra solidarietà alle forze della società civile che continuano a lavorare per la pace e l'umanità nonostante l'escalation. Solo queste forze della società civile mantengono viva la speranza di una soluzione di pace a lungo termine. Lo stesso vale per un elevato numero di conflitti in corso nel mondo. Dopo il colpo di Stato militare in Myanmar nel 2021, sindacalisti/e e attivisti/e hanno dato vita al «movimento della disobbedienza civile», che ha indetto uno sciopero a livello nazionale. Unia ha sostenuto il fondo per gli scioperi per fornire un aiuto finanziario alle lavoratrici e ai lavoratori in sciopero e consentire alle attiviste e agli attivisti un migliore accesso ad internet.

Successo dell'OIL

Nel 2024 a livello internazionale è stato raggiunto un traguardo importante su una questione sindacale fondamentale: la Conferenza dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha stabilito che il diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro deve essere annoverato tra i principi fondamentali del lavoro dignitoso. Unia ha svolto un ruolo attivo nella delegazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nuova iniziativa in materia di responsabilità delle multinazionali

Un'ampia alleanza ha raccolto nel tempo record di 14 giorni le firme per una nuova iniziativa sulla responsabilità delle multinazionali, sostenuta anche da Unia. Dopo che nel 2020 l'iniziativa era stata bocciata da una maggioranza riscata dei Cantoni, il nuovo testo chiede che nelle loro attività commerciali le multinazionali vengano finalmente obbligate a rispettare i diritti umani e gli standard ambientali.



Streik
Grève
Sciopero

30 Octobre
TOU

Unia vicina alle lavoratrici e ai lavoratori

4



Regioni forti per associate e associati attivi

Grazie alla sua presenza in tutta la Svizzera e a un ampio programma di formazione, Unia può contare su migliaia di associate e associati impegnati, una premessa essenziale per ottenere risultati efficaci.

Il coinvolgimento delle associate e degli associati è essenziale per la missione di Unia, che consiste nel difendere i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e migliorare le condizioni di lavoro. Grazie al suo radicamento regionale, il sindacato è in grado di agire con efficacia su tutto il territorio.

Ogni persona è associata a una regione e a un ramo professionale e in tal modo ha la possibilità di impegnarsi attivamente nelle azioni locali e nazionali. I gruppi di interesse, ovvero le donne, i/le giovani, i/le pensionati/e e i/le migranti, rafforzano questa dinamica formulando richieste mirate.

Formazione e rafforzamento dei/delle militanti

La formazione è un pilastro fondamentale dello sviluppo sindacale. Unia propone un programma strutturato, radicato nella sua cultura sindacale, che prepara le militanti e i militanti in vista dell'organizzazione di azioni efficaci. Tra il 2020 e il 2024, ogni

anno più di 3600 persone hanno frequentato questi corsi, integrati da corsi Movendo a cui hanno partecipato in media 450 persone.

Nel 2018 è stata attivata una formazione di base comune a tutta l'organizzazione, che combina serate regionali e seminari interregionali. Quest'iniziativa, sviluppata con esperte ed esperti sindacali, promuove lo scambio e il miglioramento delle competenze.

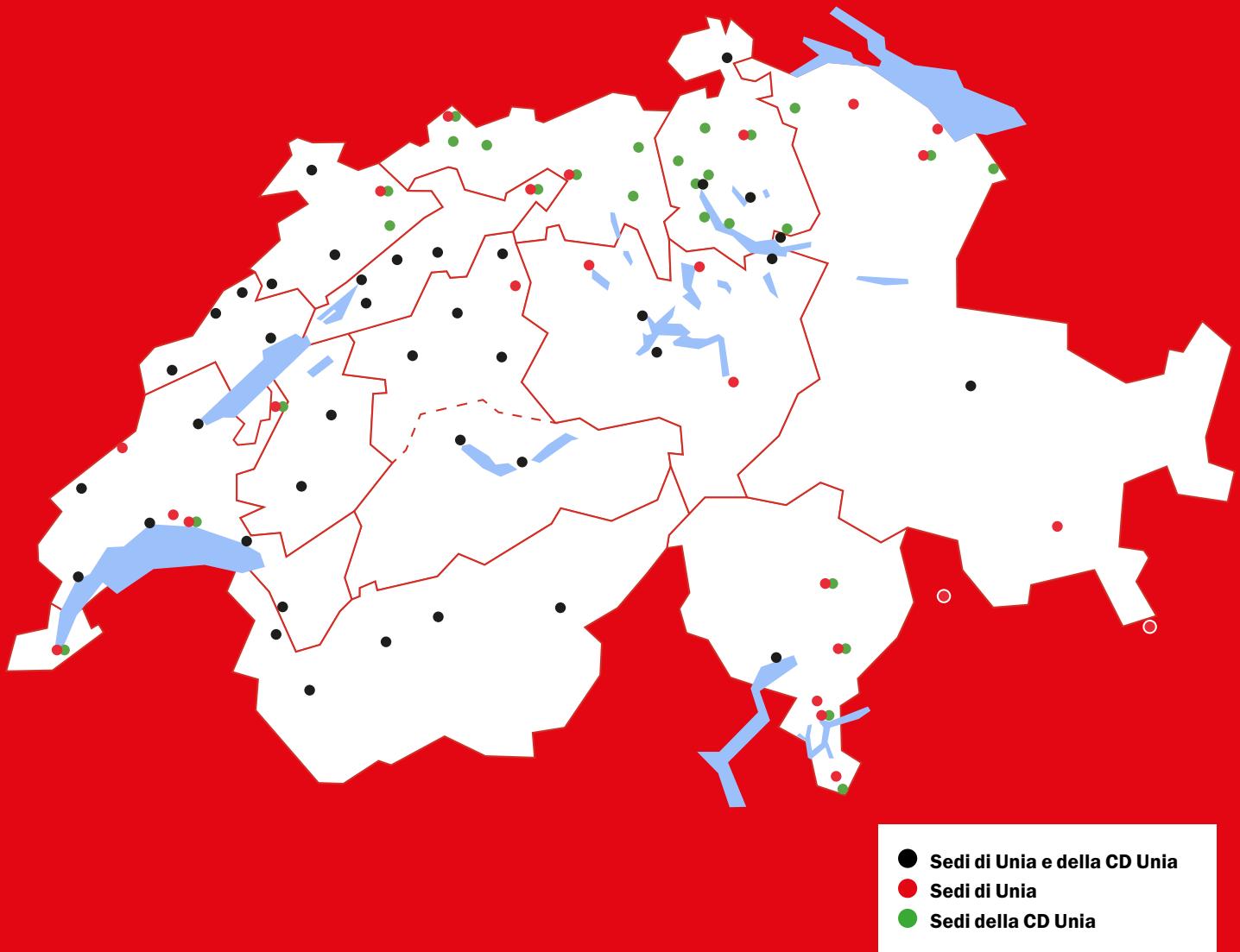
Una forza collettiva indispensabile

L'azione sindacale si svolge sul terreno attraverso la consulenza, l'assistenza e, se necessario, la difesa delle lavoratrici e dei lavoratori di fronte ai tribunali del lavoro. Le regioni sono il motore del sindacato e garantiscono la mobilitazione e l'attuazione delle priorità nazionali, in particolare nei rami professionali strategici. Unendo le nostre forze possiamo difendere con successo i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

La formazione di base per le militanti e i militanti

Regione	Stato di attuazione
Argovia-Svizzera nordoccidentale	-
Berna Alta Argovia-Emmental	Ciclo completo realizzato
Bienna-Seeland / Soletta	-
Friburgo	Ciclo completo in corso
Ginevra	Moduli individuali
Neuchâtel	Ciclo completo realizzato
Oberland bernese	-
Svizzera centrale	-
Svizzera orientale-Grigioni	Moduli individuali
Ticino e Moesa	Ciclo completo realizzato
Transjurane	Moduli individuali
Vallese	Ciclo completo realizzato
Vaud	Ciclo completo realizzato
Zurigo-Schiavusa	Ciclo completo realizzato

Unia sul territorio



Il sindacato Unia è presente in tutta la Svizzera con oltre 90 segretariati. Gestisce inoltre la più grande cassa disoccupazione della Svizzera, con 65 sedi in tutto il Paese. Le principali unità organizzative di Unia sono le tredici regioni, una delle quali è suddivisa in due entità. Le associate e gli associati possono partecipare in modo diretto alle attività sindacali e impegnarsi in seno alle regioni e alle sezioni.



Grazie al grande impegno della regione, nei Cantoni di Basilea Città e Basilea Campagna viene introdotto un nuovo CCL per il giardinaggio.

Settembre 2024: sciopero e azioni di protesta a Basilea contro i salari precari in ambito culturale.



Argovia- Svizzera nordoccidentale



Presidenza: Salomé Luisier e Juan Ramon Gonzalez Martinez

19 334

Associati/e

2

Segretariati Unia

6

Uffici di pagamento CD

42

Dipendenti

al 31.12.2024

Aarau

Basilea

Aarau

Baden

Basilea

Liestal

Oberwil

Wohlen

Donne: 26

La regione Argovia-Svizzera nordoccidentale comprende i Cantoni di Argovia, Basilea Città e Basilea Campagna e il distretto di Thierstein-Dorneck (SO). Rispetto al 2021 la regione Argovia-Svizzera nordoccidentale ha realizzato progressi significativi. Abbiamo attribuito grande priorità al miglioramento dell'applicazione e rilevato vari segretariati di commissioni paritetiche. Grazie all'istituzione di un nuovo organo di controllo nel Cantone di Basilea Campagna siamo riusciti a rafforzare la nostra influenza. Nel 2022 la regione ha condotto con successo uno sciopero nell'edilizia e ha continuato a focalizzare la sua attività sui contratti collettivi di lavoro (CCL) per i piastrellisti e i giardinieri.

Azioni e successi

- Contratto collettivo di lavoro per il giardinaggio 2024: introduzione di un nuovo CCL per il giardinaggio nei cantoni di Basilea Città e Basilea Campagna, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nel ramo.
- Unia Argovia-Svizzera nordoccidentale e i datori di lavoro hanno deciso di rinegoziare il CCL per la professione di piastrellista. Il nuovo CCL entrerà in vigore nel 2026.
- Il Controllo del mercato del lavoro nel settore edile ha effettuato un'intensa attività di controllo per garantire il rispetto delle norme sul lavoro e combattere il lavoro nero nell'edilizia basilese.
- Il personale del teatro di Basilea (Ballett Theater Basel) ha incrociato le braccia e aderito ad azioni di protesta. Unia Argovia-Svizzera nordoccidentale si è impegnata in ambito culturale, in particolare in quello teatrale, per promuovere condizioni di lavoro eque per il personale attivo nel mondo della cultura.
- Nel 2024, il Comitato regionale e gli organi militanti sono stati rinnovati con successo per rafforzare la struttura interna e l'efficienza del sindacato.
- Nel 2022 la regione ha organizzato con successo una manifestazione nell'edilizia per richiamare l'attenzione sulle rivendicazioni dei lavoratori edili e ottenere miglioramenti.



Il tuffo nell'Aare porta i suoi frutti: la riforma della LPP viene bocciata nel settembre 2024.

Povertà nonostante il lavoro: deposito dell'iniziativa a favore di un salario minimo legale nella città di Berna in ottobre 2024.



Berna Alta Argovia-Emmental



Presidenza: Karin Briggen e Urs Mumenthaler

12 677

Associati/e

4

Segretariati Unia

4

Uffici di pagamento CD

41

Dipendenti

al 31.12.2024

Berna
Burgdorf
Langenthal
Langnau

Berna
Burgdorf
Langenthal
Langnau

Donne: 20

L'unità Berna/Alta Argovia-Emmental opera in un contesto economico e politico eterogeneo: l'intera area è contraddistinta da una preponderanza di professioni dei servizi e a Berna da una politica progressista di sinistra, mentre l'Alta Argovia e l'Emmental sono caratterizzati da un'industria forte e una politica borghese. Poiché nell'area di Berna si costruisce molto, siamo molto presenti anche nell'edilizia e nell'artigianato.

Negli ultimi anni, la nostra unità ha subito una perdita costante di associate e associati. Nell'intento di realizzare l'urgente inversione di tendenza, abbiamo lanciato un processo per rivedere le nostre strutture, i nostri organi e i nostri metodi di lavoro. A seguito della fusione delle sezioni di Berna e Alta Argovia-Emmental e di vari cambiamenti a livello di gestione, personale e metodi di lavoro, siamo riusciti a utilizzare le nostre risorse in modo più efficiente. Abbiamo già ottenuto un primo successo: nel 2024 siamo riusciti a consolidare l'evoluzione dell'effettivo delle associate e degli associati.

Azioni e successi

- Dopo un'intensa campagna di voto durante la pandemia di COVID-19, il 7 marzo 2021 il 54 % dell'elettorato ha bocciato le aperture domenicali cantonali dei negozi.
- Nel 2022 Unia Berna Alta Argovia-Emmental ha concluso un nuovo CCL aziendale con le farmacie cooperative di Berna.
- All'inizio del 2023, il personale della fabbrica Toblerone di Brünnen si è battuto per ottenere un buon accordo salariale. Nel 2024, l'aumento salariale generale del 4 % ottenuto presso la fonderia Nottaris AG nell'Emmental ha rappresentato un accordo esemplare per l'industria MEM.
- In occasione dello sciopero delle donne del 14 giugno 2023, il personale della casa di riposo Tertianum di Dotzigen ha aderito a una pausa pranzo prolungata per chiedere condizioni di lavoro migliori.
- Unia Berna Alta Argovia-Emmental è intervenuta a più riprese nei cantieri edili contro il dumping salariale.
- Nel 2024 un elevato numero di associate e associati ha aderito alle azioni organizzate in vista delle votazioni sull'AVS x13 e sulla riforma LPP.
- Nel 2024 la raccolta di firme per l'iniziativa sui salari minimi nella città di Berna è stata un successo benché l'amministrazione comunale abbia perso 1600 firme.



Acciaieria di Gerlafingen: grazie alle azioni di protesta nell'autunno 2024, vengono salvati 120 posti di lavoro.

Il personale addetto alle pulizie della clinica Linde di Bienna del gruppo Hirslanden sciopera nel 2022 per la sua dignità.





10 011

Associati/e

5

Segretariati Unia

5

Uffici di pagamento CD

17

Dipendenti

al 31.12.2024

Bienna
Grenchen
Lyss
Olten
Soletta

Bienna
Grenchen
Lyss
Olten
Soletta

Donne: 6

La regione Bienna-Seeland/Soletta presenta un tessuto economico caratterizzato da aziende tradizionali dell'industria orologiera. Recentemente sono nate aziende di tecnologia medica e grandi centri logistici. Questo sviluppo si riflette anche nelle affiliazioni a Unia. Benché l'industria sia ancora ben rappresentata con il 32% delle associate e degli associati, il terziario sta recuperando terreno: il 28% delle associate e degli associati proviene da questo settore e spesso lavora nei rami a basso salario della ristorazione e del commercio al dettaglio. Il 21% lavora nell'artigianato e il 19% nell'edilizia. I redditi sono inferiori alla media e la disoccupazione è superiore alla media. La regione è bilingue, per lo più germanofona e in minoranza francofona, e anche la percentuale di associate e associati di lingua italiana, spagnola e portoghese è relativamente alta. Negli ultimi quattro anni il numero delle associate e degli associati della regione è diminuito di circa il 13%.

Azioni e successi

- Nel 2024 Unia Bienna-Seeland/Soletta è intervenuta al fianco delle sue associate e dei suoi associati nell'acciaieria di Gerlafingen, scongiurando la cancellazione di 120 posti di lavoro. Questo risultato è stato raggiunto anche grazie alle proteste di 500 persone – per lo più lavoratrici e lavoratori – davanti al Palazzo federale di Berna.
- Abbiamo sviluppato un'interessante offerta di perfezionamento per le associate e gli associati dell'industria, che riscuote grande successo. I corsi proposti comprendono corsi specializzati e corsi generali.
- Il Parlamento del Cantone di Berna ha deciso di estendere il lavoro domenicale nel commercio al dettaglio da due a quattro giorni all'anno. In collaborazione con altre organizzazioni, Unia ha lanciato un referendum. Il 7 marzo 2021, il 54% dell'elettorato ha bocciato un aumento delle aperture domenicali.
- La clinica Linde del gruppo Hirslanden di Bienna ha licenziato vari dipendenti di lunga data. Insieme alle addette alle pulizie, abbiamo raccolto oltre 1000 firme per una petizione. Poco dopo la clinica ha aumentato in modo significativo le indennità d'uscita.
- Nel 2023, l'azienda metallurgica HTM di Bienna ha messo alla porta 32 dipendenti. 27 di loro si sono iscritti a Unia dopo che il sindacato ha ottenuto per loro un'indennità d'uscita compresa tra una e quattro mensilità e mezzo.



Sia in piazza che sul posto di lavoro, Unia Friburgo lotta per i diritti di tutti/e i/le lavoratori/trici.

A metà novembre i corrieri Smood scioperano a Friburgo.





4878

Associati/e

2

Segretariati Unia

2

Uffici di pagamento CD

24

Dipendenti

al 31.12.2024

Bulle

Friburgo

Bulle

Friburgo

Donne: 14

Nel 2022, il Cantone di Friburgo contava 164 322 posti di lavoro e 23 697 aziende. I posti di lavoro hanno registrato un aumento del 3,2% rispetto all'anno precedente. Malgrado la situazione economica fragile, il tasso di disoccupazione è rimasto stabile al 2,3% (luglio 2024), una percentuale in linea con la media nazionale svizzera. Il PIL del Cantone evidenzia una progressiva stabilità e i fallimenti sono in continua diminuzione, a riprova di un certo grado di resilienza economica in vari ambiti quali il commercio internazionale, gli investimenti nell'edilizia e il turismo.

Nella regione Unia Friburgo, il numero delle adesioni annuali è aumentato da 450 a oltre 700. Anche il pagamento delle quote associative e il loro importo medio evidenziano un miglioramento. Il sindacato ha registrato un progressivo ringiovanimento, con un aumento del numero di associate e associati di età compresa tra i 21 e i 30 anni e un incremento della percentuale di donne. Unia Friburgo ha organizzato almeno uno sciopero all'anno.

Azioni e successi

- Aprile 2021: Gainerie Moderne SA, un'azienda con sede a Givisiez attiva negli imballaggi di lusso e un organico di 74 dipendenti, ha annunciato una quarantina di licenziamenti. Unia si è occupata del caso, dimostrando di essere un attore chiave dell'industria cantonale.
- Metà novembre 2021: lo sciopero senza precedenti dei corrieri Smood si è esteso alla regione di Friburgo. 11 dipendenti (nella città di Friburgo l'azienda ha un organico di circa 15 dipendenti) hanno aderito al movimento, che è nato a Yverdon all'inizio dello stesso mese e si è diffuso in 11 città della Svizzera romanda.
- Anno 2022: i montatori elettricisti di Valelec/ECF hanno incrociato le braccia per rivendicare il pagamento della tredicesima mensilità. In meno di un giorno, il personale motivato e unito ha spinto la direzione a fare marcia indietro. Questo caso dimostra che l'azione sindacale e collettiva consente di difendere con efficacia i propri diritti.
- 7 novembre 2022: 400 lavoratori edili si sono riuniti presso la Bluefactory, sull'area dell'ex birrificio Cardinal, e formando un corteo allegro e rumoroso hanno attraversato la città di Friburgo per lo sciopero degli edili. L'8 novembre, 250 edili friburghesi sono accorsi a Losanna per aderire alla manifestazione congiunta della Svizzera romanda.
- 2024 è stato un anno segnato da grandi conflitti, in particolare il fallimento di Progin SA, che ha scosso il settore delle costruzioni metalliche di Friburgo. Abbiamo reagito intervenendo in meno di tre giorni. Uno sciopero di due giorni ha consentito di sostenere con efficacia il personale e di evitare una situazione di stallo legale di vari anni.



Febbraio 2022: circa 50 persone partecipano a un'azione di protesta contro Smood a Ginevra.

Unia Ginevra: impegno in favore dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.





13 054

Associati/e

1

Segretariati Unia

1

Uffici di pagamento CD

44

Dipendenti

al 31.12.2024

Ginevra

Ginevra

Donne: 23

Ginevra e il suo Cantone sono trainati dal settore terziario. L'industria sta attraversando un momento di difficoltà, ma Unia Ginevra ha avviato un dialogo con i datori di lavoro e il Dipartimento dell'economia e dell'impiego con l'obiettivo di limitare quanto più possibile l'impatto sulle lavoratrici e sui lavoratori. Unia Ginevra collabora ad esempio con i datori di lavoro per proporre soluzioni per il mantenimento e lo sviluppo dei posti di lavoro. Ha inoltre chiesto che il termine di consultazione per i licenziamenti collettivi sia esteso a 15 giorni.

La situazione di Ginevra resta particolare: alla fine del 2024 contava 114 900 lavoratrici e lavoratori frontalieri (dati dell'Ufficio cantonale di statistica). Ginevra è dunque il primo Cantone svizzero per numero di persone frontaliere impiegate, seguito dal Ticino.

A livello professionale le nostre associate e i nostri associati hanno situazioni lavorative sempre più precarie e instabili.

Il sistema tripartito con lo Stato e i datori di lavoro è consolidato. La regione è anche impegnata a livello intersindacale ed è rappresentata in seno all'ufficio della Comunità ginevrina di azione sindacale (CGAS). Quest'attività pone una sfida, perché Unia compete con vari sindacati. La concorrenza rende il lavoro sindacale ancora più impegnativo, ma anche appassionante.

Azioni e successi

- 2021: i corrieri Smood hanno incrociato le braccia. Questo sciopero storico e spettacolare riflette l'ampia portata della precarietà che persiste in alcuni settori e in particolare nelle piattaforme di consegna a domicilio. A seguito del movimento di sciopero è stata adita la Camera delle relazioni collettive di lavoro (CRCT), che nel febbraio 2022 ha emesso raccomandazioni a favore dei corrieri.
- 2022: è riuscita l'iniziativa che concede pieni diritti politici alle persone di nazionalità straniera. Il Gruppo d'interesse delle pensionate e dei pensionati ha svolto un ruolo fondamentale nella raccolta delle 1400 firme presentate da Unia. Benché nel 2024 il risponso delle urne non sia stato quello auspicato, la campagna ha consentito di portare il tema sul tavolo.
- 22 giugno 2023: il tribunale del lavoro ha condannato l'agenzia interinale ValueJob Construction SA per licenziamento illegittimo.
- 2024: i lavoratori di un cantiere di Bachet de Pesay hanno scioperato per protestare contro il mancato pagamento dei salari. Attivi nell'installazione di finestre e vetrate, erano anche esposti a condizioni malsane nel cantiere. Dopo tre giorni e mezzo di sciopero, è finalmente stata accettata la cessione dei crediti tra il committente edile e il datore di lavoro, chiesta dai lavoratori. Questa vittoria dimostra che vale la pena lottare per i propri diritti.



Mobilitazione a Neuchâtel in occasione dello sciopero delle donne.

Autunno 2022: due terzi dei cantieri di Neuchâtel si fermano per lo sciopero degli edili.





9116

Associati/e

4

Segretariati Unia

4

Uffici di pagamento CD

33

Dipendenti

al 31.12.2024

Fleurier
La Chaux-de-Fonds
Le Locle
Neuchâtel

Fleurier
La Chaux-de-Fonds
Le Locle
Neuchâtel

Donne: 20

In termini economici e di percentuali dei posti di lavoro, Neuchâtel è la regione più industriale della Svizzera. Questa realtà influenza la struttura delle associate e degli associati: il 50 % proviene dall'industria e in particolare dall'orologeria. Gli anni post-Covid sono stati all'insegna di un surriscaldamento dell'industria orologiera, con una serie di record nelle esportazioni e una conseguente carenza di manodopera. Abbiamo colto tutte le possibili opportunità per far crescere la nostra rete di militanti e organizzare mobilitazioni di successo in questo ramo professionale.

Unia è un punto di riferimento: è il movimento sociale e delle lavoratrici e dei lavoratori più forte e influente. Abbiamo aumentato la nostra presenza anche nei rami storici del terziario, sviluppando in modo significativo il ramo delle cure di lunga durata. Abbiamo migliorato la nostra capacità di mobilitazione nell'edilizia principale e secondaria. Abbiamo infine svolto un ruolo di primo piano nelle campagne a favore delle rendite, mantenendo legami forti con lo sciopero delle donne e lo sciopero per il futuro.

Azioni e successi

- 2021: le lavoratrici e i lavoratori di Smood hanno contestato le condizioni di lavoro particolarmente precarie. La loro collera è sfociata in uno sciopero avviato il 4 novembre a Neuchâtel.
- 2022: il tribunale ha riconosciuto la violazione della legge sulla parità in seguito alla discriminazione di una dipendente di McDonald's a Neuchâtel. In occasione della Giornata internazionale dei diritti della donna dell'8 marzo 2022, un box «Happy LPar» gigante, simbolo della legge sulla parità, è stato consegnato a McDonald's.
- 7 novembre 2022: sciopero degli edili. Due terzi dei cantieri si sono fermati. Più di 400 lavoratori in sciopero si sono riuniti a La Chaux-de-Fonds e il giorno dopo quasi la metà ha aderito allo sciopero a Losanna.
- 14 giugno 2023: sciopero femminista. Mobilitazione delle lavoratrici con una pausa alle 15.24 per 50 badanti e un ristorante improvvisato per il personale della ristorazione: 150 lavoratrici e lavoratori dell'orologeria hanno chiesto un cambiamento.
- 2024: l'anno delle rendite. La nostra regione si è mobilitata in vista delle votazioni, in particolare per la campagna AVS x13, che si è conclusa con una vittoria storica. Una giornata di formazione sul tema organizzata il 10 febbraio a Le Locle, alla quale hanno partecipato Danielle Axelroud e Pierre-Yves Maillard, ha riunito più di cento persone.



Settembre 2022: l'unità Unia Oberland bernese partecipa allo «Strike for Future» a Thun...

... e chiede a gran voce salari e rendite più elevati in occasione della manifestazione per i salari del settembre 2023 a Berna.



Oberland bernese

Presidenza: vacante



4507

Associati/e

2

Segretariati Unia

2

Uffici di pagamento CD

9

Dipendenti

al 31.12.2024

Interlaken

Interlaken

Donne: 6

Thun

Thun

Pur essendo una delle unità più piccole del Cantone di Berna, Unia Oberland bernese riesce comunque ad avere un grande impatto. Negli ultimi quattro anni abbiamo focalizzato la nostra attività sulla stabilizzazione delle finanze e dell'effettivo delle associate e degli associati. Nonostante i retaggi storici, siamo riusciti a consolidare l'unità grazie a un grande impegno e al sostegno di associate e associati fedeli. Oggi vantiamo strutture stabili e orientamenti chiari. Il nuovo orientamento, definito in collaborazione con il Comitato regionale, ha dimostrato la sua validità: abbiamo abbandonato progetti inadeguati e affrontato con successo nuove sfide. Per un'unità situata in un'area prealpina è importante porre le associate e gli associati al centro. Nel vasto Oberland bernese puntiamo pertanto sul principio della presenza in loco: ci rechiamo dalle associate e dagli associati per chiarire in modo semplice e diretto le esigenze personali. Questo modo di lavorare, impegnativo ma necessario, ha dimostrato la propria validità e rafforza la fiducia nel nostro sindacato.

Azioni e successi

- Abbiamo sistematicamente ampliato la nostra presenza nei rami del commercio al dettaglio e dell'industria alberghiera e della ristorazione.
- Vantiamo una posizione forte nel turismo, che rappresenta il 65,8% dell'economia della regione.
- Siamo attivi e impegnati nel progetto Coop, nonostante l'opposizione locale.
- Allo stesso tempo, non abbiamo trascurato settori consolidati come l'edilizia e l'artigianato (27,3% dell'economia).
- È fondamentale garantire la consulenza alle associate e agli associati secondo il principio della presenza sul terreno.
- All'inizio del 2025 abbiamo avviato un processo di discussione sul «Futuro dell'Oberland Bernese». In occasione dell'Assemblea dei/dei delegati/e, il Comitato regionale proporrà di ricevere in via ufficiale il mandato per condurre questo dibattito. L'obiettivo è sviluppare una visione globale solida con tutte le parti coinvolte.



La regione si impegna a favore della parità, ad esempio nello sciopero delle donne 2023 con le addette alle pulizie.

Il personale di vendita di Lucerna si batte a favore di salari equi e contro un'estensione degli orari di apertura dei negozi.



Svizzera centrale

Presidenza: Peter Ziltener e Stella Capalbo



7925

Associati/e

6

Segretariati Unia

6

Uffici di pagamento CD

22

Dipendenti

al 31.12.2024

Altdorf
Lucerna
Pfäffikon SZ
Stans
Sursee
Zugo

Altdorf
Lucerna
Pfäffikon SZ
Stans
Sursee
Zugo

Donne: 12

Malgrado il complesso contesto politico della regione, nel periodo in rassegna Unia Svizzera centrale è riuscita a difendere in modo coerente ed efficace i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Nella sua veste di organizzazione sindacale con un chiaro profilo sociale, per Unia è particolarmente difficile far valere gli interessi sindacali in una regione tendenzialmente borghese.

Grazie al deciso impegno delle nostre associate e dei nostri associati, alla loro forte capacità di mobilitazione e a numerosi conflitti di lavoro condotti con successo, Unia Svizzera centrale è riuscita ad affermarsi come voce forte e riconosciuta all'interno della società della regione.

Oggi siamo orgogliosi di constatare che nella regione le questioni relative al mondo del lavoro e ai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori non vengono affrontate senza il coinvolgimento di Unia Svizzera centrale. Siamo ormai un attore indispensabile. Unia Svizzera centrale ha un chiaro profilo politico ed è profondamente radicata nella regione rurale. Pertanto è indispensabile nel movimento sindacale nazionale.

Azioni e successi

- In qualità di prima organizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori della regione, Unia Svizzera centrale è presente a tutti i livelli e rappresenta una voce importante nel mondo del lavoro.
- Grazie al nostro networking, siamo riusciti a respingere vari attacchi agli orari di apertura dei negozi, contrastando le continue pressioni delle forze economiche liberiste.
- Unia Svizzera centrale interviene con grande determinazione nella politica in materia di parità: siamo stati l'unica regione della Svizzera a condurre vari conflitti di lavoro e varie agitazioni sindacali per richiamare l'attenzione sulle irregolarità e ottenere miglioramenti concreti. Grazie a un lavoro mirato di costruzione sindacale, il gruppo d'interesse Donne è diventato una forza attiva, esperta e consapevole nella regione.
- La regione è fortemente rappresentata anche a livello nazionale: grazie a strutture consolidate nei gruppi professionali, di interesse e locali, diamo un contributo importante al raggiungimento degli obiettivi sindacali.



Vogliamo miglioramenti, non peggioramenti! Sciopero delle donne 2023: i/le partecipanti manifestano con determinazione.

Il gruppo delle cure richiama l'attenzione sulle esigenze del personale, ad esempio alla Giornata delle cure 2023 a San Gallo.



Svizzera orientale- Grigioni



Presidenza: Jacob Auer

9169

Associati/e

8

Segretariati Unia

5

Uffici di pagamento CD

28

Dipendenti

al 31.12.2024

Arbon, Chiavenna,
Coira, Rapperswil,
San Gallo, St. Moritz,
Tirano, Weinfelden

Coira
Donnfeld
Heerbrugg
Rapperswil
San Gallo

Donne: 11

La regione Svizzera orientale comprende sei Cantoni, confina con quattro Paesi e unisce tre regioni linguistiche. Collaboriamo con i sindacati partner di Germania, Austria, Liechtenstein e Italia. L'industria della Svizzera orientale ha sofferto molto negli ultimi anni. Aziende tradizionali come Saurer sono scomparse, mentre SFS, Amcor, Mubea, Jansen e l'industria tessile hanno tagliato posti di lavoro e delocalizzato attività all'estero. In breve, sono scomparsi oltre 1000 posti di lavoro nell'industria. Parallelamente abbiamo registrato una crescita nel ramo alberghiero e della ristorazione, nelle cure, nel ramo elettrico, nella tecnica della costruzione e nelle pulizie. Fortunatamente, siamo riusciti a frenare l'emorragia di associate e associati. La nostra base è più giovane, più impegnata e più attiva di prima. Il cambio generazionale in seno agli organi è riuscito e tutti i quattro settori sono rappresentati da militanti attivi. Assicuriamo un lavoro sul terreno almeno quattro giorni a settimana. Questa vicinanza alle associate e agli associati ha un effetto positivo e si riflette anche in un numero notevolmente inferiore di dimissioni. Come centro di competenza, siamo riusciti ad aumentare in modo significativo il rimborso dei contributi professionali in otto Cantoni.

Azioni e successi

- Successo della protesta internazionale contro i licenziamenti presso il produttore di cosmetici Just (con sede a Walzenhausen AR) in Argentina: l'azienda ha mantenuto i posti di lavoro e revocato i tagli salariali.
- Sigla di nuovi CCL regionali per Froneri e Bauwerk con condizioni di lavoro migliori.
- Successo del progetto di costruzione sindacale e nuovo CCL Stadler con diritti di accesso per i sindacati, istituzione di una commissione paritetica e miglioramento della protezione contro il licenziamento.
- Il 14 giugno 2023, 300 persone hanno partecipato alla «tavolata pubblica delle cure».
- Oltre 3000 persone hanno partecipato alla grande manifestazione di San Gallo dell'11 novembre 2023 contro i tagli al personale e a favore dell'iniziativa nazionale sulle cure.
- Fondazione di un gruppo della migrazione polacco con oltre 30 membri.
- Nel 2025 abbiamo vinto il referendum contro la completa liberalizzazione degli orari di apertura dei negozi nel Cantone di San Gallo.
- Critiche alle pratiche scorrette dell'azienda fotovoltaica Viva Solar in relazione alle truffe salariali e ai ritardi nella presentazione dell'istanza di insolvenza.



I driver Divoora scioperano nel dicembre 2021 contro i salari basati sulle prestazioni al minuto.

Basta lavoro povero! Nel 2021 Unia Ticino manifesta per chiedere più rispetto e una valorizzazione delle professioni essenziali.



Ticino e Moesa

Presidenza: Giampiero Rigozzi



18148

Associati/e

6

Segretariati Unia

5

Uffici di pagamento CD

50

Dipendenti

al 31.12.2024

Bellinzona
Biasca
Locarno
Lugano
Manno
Mendrisio

Bellinzona
Biasca
Chiasso
Locarno
Massagno

Donne: 24

La regione Ticino e Moesa, che comprende il Canton Ticino e le valli grigionesi del Moesano, si compone di due sezioni (Sopraceneri e Sottoceneri) che si dividono praticamente a metà il numero complessivo delle associate e degli associati.

Nell'ultimo quadriennio la questione del potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori ha dominato l'attività sindacale e politica. Un problema conosciuto in tutto il Paese, ma che in Ticino è aggravato da una situazione di partenza sfavorevole, essendo i salari inferiori del 20% rispetto al resto della Svizzera e dovendo il Cantone fare i conti con una forte concorrenza di manodopera estera. Da qui il nostro impegno sul fronte dei salari, sia con la contrattazione collettiva sia sul piano politico, per garantire un'applicazione rigorosa della nuova legislazione cantonale in materia di salario minimo, per migliorarne il livello di protezione (chiaramente insufficiente) e per contrastare i tentativi di una parte del padronato di aggirarla. Ma anche nell'ambito di importanti campagne nazionali (13esima AVS, riforma LPP) e con diverse mobilitazioni in difesa del settore pubblico e delle leggi sociali.

Azioni e successi

- 23 dicembre 2021: i driver di Divoora incrociano le braccia per protestare contro una modifica unilateralale da parte dell'azienda di consegna di cibo a domicilio, che introduce il salario «al minuto». Lo sciopero dura due giorni.
- 4 aprile 2022: un centinaio di operaie della Riri di Mendrisio, sostenute da Unia, decide di entrare in sciopero per denunciare il degrado delle condizioni di lavoro nella fabbrica, in particolare per i ritmi di lavoro estenuanti e per gravi problemi di conduzione del personale. La protesta induce la direzione ad accettare le principali rivendicazioni del personale.
- 21 novembre 2024: tre sindacalisti che erano stati denunciati dal sindaco e dal Municipio di Paradiso a margine di uno sciopero degli operai del Comune nel 2021 e poi condannati nel 2023 per coazione, vengono prosciolti da ogni accusa dalla Pretura penale. Una vittoria di grande rilevanza per i diritti sindacali.
- 25 maggio 2024: Unia Ticino e Moesa organizza per la prima volta una manifestazione oltre-frontiera con altre sigle sindacali italiane. A Como viene indetta una protesta contro il dumping salariale e contro la «tassa sulla salute» per le frontaliere e i frontalieri decisa dal Governo italiano.



Sciopero delle donne: il personale di cura scende in piazza a Delémont per chiedere una valorizzazione delle professioni femminili.

A Delémont gli edili lottano nel 2022 per il loro CNM.





5284

Associati/e

4

Segretariati Unia

5

Uffici di pagamento CD

19

Dipendenti

al 31.12.2024

Delémont
Porrentruy
Saint-Imier
Tavannes

Delémont
Moutier
Porrentruy
Saint-Imier
Tavannes

Donne: 12

Il tessuto economico regionale del Giura e del Giura bernese è essenzialmente industriale. I posti di lavoro si concentrano in via principale nell'industria orologiera e microtecnica, con una prevalenza di subappalti.

La regione ospita un elevato numero di aziende, soprattutto micro e piccole imprese. Meno di 20 aziende hanno un organico di 250 dipendenti o più. Negli ultimi anni abbiamo assistito al raggruppamento di aziende con la nascita di grandi gruppi, soprattutto nei settori dell'artigianato e dell'edilizia, ma anche nell'industria.

Si constata anche la tendenza delle aziende a rendere più flessibili i rapporti di lavoro, con un aumento del lavoro interinale e l'introduzione, in particolare nell'industria orologiera, del lavoro a turni, dell'orario di lavoro fluttuante e del lavoro dal venerdì alla domenica. L'obiettivo è produrre 24 ore su 24 e 7 giorni su 7 nei periodi di alta congiuntura e ridurre rapidamente il personale e le ore di lavoro nei periodi di crisi.

Nella regione Transjurane la struttura delle associate e degli associati riflette il tessuto economico, con il 57% delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti all'industria. Abbiamo associate e associati fedeli, ma dobbiamo rinnovare e ringiovanire la nostra struttura regionale, dato che circa il 46% delle associate e degli associati ha più di 50 anni.

Azioni e successi

- 13 giugno 2021: risultato trionfale nel Giura con l'88,3% di voti favorevoli all'iniziativa popolare lanciata da Unia Transjurane «Égalité salariale: concrétons !» (Parità salariale: realizziamola!), che chiede l'introduzione di misure a livello cantonale per realizzare con efficacia il principio della parità salariale sancito dalla legge sulla parità.
- 7 marzo 2021: nel Giura bernese, il popolo del Cantone di Berna ha ascoltato l'appello delle commesse e dei commessi respingendo con il 53,9% dei voti l'aumento da due a quattro aperture domenicali previsto dalla modifica della legge cantonale sul commercio e l'industria. La campagna è stata organizzata dalle quattro regioni Unia del Cantone di Berna.
- 2022: British American Tobacco ha annunciato la chiusura dello stabilimento di Boncourt. Forti del sostegno di Unia e Syna, le lavoratrici e i lavoratori hanno tentato di salvare i posti di lavoro, ma non sono riusciti a far tornare sui suoi passi la multinazionale. La loro lotta ha tuttavia consentito di apportare notevoli miglioramenti al piano sociale negoziato.
- 2022 e 2023: miglioramenti nei CCL:
 - azione e mobilitazione regionale a Delémont nell'ambito del rinnovo del CNM dell'edilizia;
 - rinnovo del CCL delle autorimesse delle regioni del Giura e del Giura bernese con importanti miglioramenti, tra cui una settimana di vacanze in più;
 - passaggio dal CCL dell'azienda SAK Auto Kabel al CCL MEM.



Un migliaio di persone manifesta a Sion nel 2024 per difendere i propri salari.

Sia a Berna nel 2023 che a Sion nel 2024: nel Vallese i/le lavoratori/trici scendono in piazza per ottenere salari migliori.





12 469

Associati/e

5

Segretariati Unia

5

Uffici di pagamento CD

29

Dipendenti

al 31.12.2024

Briga

Briga

Donne: 14

Martigny

Martigny

Monthey

Monthey

Sierre

Sierre

Sion

Sion

Negli ultimi anni il Vallese ha vissuto un boom economico importante sia nell'edilizia che nell'industria, soprattutto chimica. Anche il settore terziario (in particolare le vendite e l'industria alberghiera e della ristorazione) ha generato un elevato numero di posti di lavoro.

Grazie a quest'intensa attività e a una presenza sul terreno continua e in crescita, nel periodo in rassegna la nostra organizzazione ha registrato un aumento di oltre 900 associate e associati, con un incremento significativo nel settore terziario e nell'edilizia secondaria e una stabilizzazione nell'edilizia e nell'industria.

Nell'edilizia assistiamo al rientro nel Paese di origine di un elevato numero di colleghi portoghesi e parallelamente a un notevole afflusso di colleghi italiani. Abbiamo inoltre introdotto misure specifiche per i nostri colleghi frontalieri italiani, che vengono a lavorare quotidianamente nell'Alto Vallese e partecipano in modo attivo alle varie azioni di mobilitazione.

A livello contrattuale, fatta eccezione per i CCL del ramo elettrico, delle autorimesse e degli spazzacamini, Unia Vallese ha ottenuto l'assoggettamento delle apprendiste e degli apprendisti ai vari CCL dell'edilizia e dell'edilizia secondaria.

Azioni e successi

- Prima manifestazione cantonale per i salari a Sion: il 16 novembre 2024 abbiamo organizzato con successo la prima manifestazione cantonale per i salari a Sion. Più di 1000 lavoratrici e lavoratori dei vari settori hanno aderito alla manifestazione.
- Rigetto della legge sull'apertura dei negozi (LOM): il 3 marzo 2024, oltre il 64 % dell'elettorato del Vallese ha bocciato la modifica della LOM, scongiurando un peggioramento delle condizioni di lavoro del personale di vendita.
- 11 novembre 2022, sciopero degli edili nell'Alto Vallese: nell'ambito di misure di lotta organizzate per il rinnovo del CNM, un gruppo di edili ha incrociato le braccia nel cantiere del Sempione.
- «Grattugia d'oro»: per stigmatizzare le associazioni più avare in sede di trattative salariali cantonali, Unia Vallese ha introdotto l'assegnazione della «Grattugia d'oro», simbolo di avarizia. Il primo premio era stato assegnato nel 2023 alla Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture (FREPP).
- Prime riunioni del terziario: nel novembre 2022, un gruppo di militanti delle vendite e del ramo alberghiero e della ristorazione si è riunito per confrontarsi e definire mezzi d'azione per difendere e migliorare le loro condizioni lavorative e salariali.



Azione di protesta a Saint-Prex presso Vetropack: nel 2024 i/le dipendenti ottengono un piano sociale equo.

Maggio 2024: le assistenti di farmacia presentano una petizione per chiedere un contratto collettivo di lavoro.



Vaud

Presidenza: Bounouar Benmenni



21027

Associati/e

10

Segretariati Unia

9

Uffici di pagamento CD

70

Dipendenti

al 31.12.2024

Aigle, Crissier,
Losanna,
Le Sentier,
Morges, Nyon,
Payerne, Vallorbe,
Vevey, Yverdon

Aigle, Crissier,
Losanna,
Le Sentier,
Morges, Nyon,
Payerne, Vevey,
Yverdon

Donne: 32

Unia Vaud ha rafforzato l'effettivo delle associate e degli associati e la sua capacità di mobilitazione. La sua organizzazione è stata rivista su impulso delle sue militanti e dei suoi militanti: adesso non sono più le sezioni, ma i settori e i rami professionali a portare militanti agli organi regionali. La regione è attiva in una serie di temi di politica sindacale cantonale. Degno di nota è il lancio nel 2023 di un'iniziativa doppia per un salario minimo cantonale di 23 franchi. Abbiamo anche lottato contro la pseudo-indipendenza nell'economia delle piattaforme e rafforzato la legge sugli appalti pubblici. La regione si è mobilitata e ha sostenuto attivamente la lotta per la parità condotta dopo lo sciopero delle donne. Può anche contare su gruppi di interesse molto attivi e impegnati.

Azioni e successi

- 2022: l'edilizia ha organizzato un'assemblea generale a cui hanno partecipato 550 edili e indetto una grande manifestazione romanda a Losanna e uno sciopero di due giorni per ottenere un CNM migliore;
- nell'artigianato Unia Vaud ha promosso rivendicazioni e una campagna per l'igiene nei cantieri, in particolare in occasione del rinnovo del CCL dei rami affini all'edilizia della Svizzera romanda;
- 2024: nell'industria, pochi mesi dopo lo sciopero presso Micarna, che aveva consentito un modesto miglioramento del piano sociale di Migros Industrie, uno storico sciopero indetto presso Vetropack ha consentito di ottenere un vero piano sociale;
- il settore terziario ha proseguito la sua crescita. A Echallens abbiamo impedito un'estensione degli orari di apertura dei negozi. Abbiamo inoltre organizzato uno sciopero presso Smood, mentre un dinamico comitato di assistenti di farmacia si è organizzato per rivendicare un CCL.



Giornata dello sciopero delle donne 2023: i/le militanti del ramo delle pulizie richiamano l'attenzione sulle loro cattive condizioni di lavoro.

A più riprese le strade di Zurigo si tingono di rosso: gli/le attivisti/e di Unia partecipano anche alla manifestazione dell'edilizia del 2022.





23 982

Associati/e

4

Segretariati Unia

11

Uffici di pagamento CD

65

Dipendenti

al 31.12.2024

Sciaffusa

Bülach, Meilen,

Donne: 38

Uster

Regensdorf, Rüti,

Winterthur

Sciaffusa, Thalwil, Uster,

Zurigo

Winterthur, Zurigo Città,

Zurigo Oerlikon,

Zurigo Werdstrasse

Giorno dopo giorno le segretarie e i segretari sindacali di Unia Zurigo-Sciaffusa hanno incontrato le lavoratrici e i lavoratori della regione, recandosi ad esempio nei cantieri edili di Zurigo, nelle fabbriche di macchinari di Winterthur o nei negozi di Sciaffusa. Zurigo è il cuore dell'economia della Svizzera tedesca. Abbiamo lottato al fianco delle nostre associate e dei nostri associati per ottenere salari equi, buoni contratti collettivi di lavoro e un mondo del lavoro più equo. A più riprese, migliaia di militanti di Unia hanno colorato di rosso le strade della città, sia in occasione delle grandi manifestazioni dell'edilizia che di quelle del ramo elettrico e della tecnica della costruzione.

Le nostre associate e i nostri associati hanno potuto contare sul nostro sostegno: abbiamo difeso i loro interessi sul posto di lavoro e a livello politico. Abbiamo raccolto firme per iniziative, fornito informazioni su votazioni importanti e partecipato attivamente e con successo a campagne di voto. Unia Zurigo-Sciaffusa ha svolto un ruolo determinante nella lotta per l'introduzione di salari minimi a Kloten, Zurigo e Winterthur. Le militanti e i militanti di Unia hanno tenuto innumerevoli colloqui andando di casa in casa, distribuito bandiere e convinto elettrici ed elettori. Da tempo il cuore della regione non è più rappresentato dall'«apparato», ma dai circa 300 militanti che partecipano attivamente ai gruppi professionali e ai gruppi d'interesse e danno un volto alle nostre campagne.

Azioni e successi

- Gli addetti alla costruzione di gallerie del cantiere del Bucheggplatz tirano un sospiro di sollievo. Grazie all'intervento di Unia nel 2024, i supplementi salariali sono stati pagati correttamente.
- Pressioni dovute ai tempi di consegna, salari bassi e molestie sessuali: le addette alle pulizie ne hanno abbastanza! Hanno sfruttato la giornata dello sciopero delle donne del 2023 per richiamare l'attenzione sulle loro pessime condizioni di lavoro organizzando uno spettacolo teatrale itinerante davanti a rinomati business hotel di Zurigo.
- Un elevato numero di militanti ha partecipato anche alle tante azioni organizzate nel quadro delle mobilitazioni della base per la 13esima mensilità dell'AVS, contro l'innalzamento dell'età pensionabile e contro il furto delle rendite nella previdenza professionale.
- Nel 2023 la stragrande maggioranza dell'elettorato ha detto sì all'introduzione di salari minimi comunali. Questi salari miglioreranno in modo significativo le condizioni di vita di circa 20 000 persone che vivono in povertà a Zurigo e Winterthur. A Sciaffusa, un'iniziativa popolare a favore di un salario sufficiente per vivere è ai blocchi di partenza.
- Nel 2024 circa 100 dipendenti del gruppo Amcor, attivo nel ramo degli imballaggi, hanno protestato insieme a sindacaliste e sindacalisti francesi e svizzeri davanti alla sede centrale zurighese dell'azienda. Hanno protestato con successo contro un licenziamento collettivo presso lo stabilimento a Sarrebourg (F).

Solidarietà e diversità: le persone migranti rafforzano la Svizzera

La migrazione è una componente centrale della Svizzera: oltre il 41 % della popolazione ha un passato migratorio e arricchisce la cultura, l'economia e la società. Unia rifiuta l'odio politico e punta sulla solidarietà per rafforzare la diversità e ottenere miglioramenti comuni.

Oltre il 60 % delle associate e degli associati di Unia ha un passato migratorio. Il GI Migrazione si batte in favore della giustizia sociale e del rafforzamento dei loro diritti. Le militanti e i militanti del GI Migrazione partecipano a campagne trasversali, impegnandosi ad esempio nello sciopero delle donne, nelle manifestazioni per il clima, a favore di salari migliori e di rendite stabili o per i sans-papiers. Organizziamo anche corsi di formazione in varie lingue. Emblematica è stata l'iniziativa AVS x13, che per la prima volta è stata lanciata in modo mirato in diverse lingue per raggiungere anche la popolazione migrante.

La povertà non è un crimine

Chi, pur lavorando, è povero e riceve l'aiuto sociale, non deve perdere il diritto di soggiorno. Unia ha lottato con successo contro la criminalizzazione della povertà e ha sostenuto l'iniziativa parlamentare di Samira Marti: attualmente è in corso la procedura di consultazione su una modifica della legge.

Un elevato numero di migranti lavora e paga le tasse in Svizzera, ma non ha voce in capitolo.

Impegno contro la tratta di esseri umani

Dal 2022 Unia si adopera per sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema della tratta di esseri umani. Oltre a un opuscolo, offriamo anche corsi di formazione. La tratta di esseri umani rappresenta una grave violazione dei diritti umani e purtroppo esiste anche in Svizzera, spesso non vista.

Partecipazione alla democrazia

Tante persone migranti vivono in Svizzera da decenni, lavorano e pagano le tasse, ma non possono far sentire la loro voce: dobbiamo cambiare le cose. Abbiamo sostenuto iniziative nei Cantoni e raccolto firme per l'iniziativa nazionale per la democrazia, che è stata presentata alla fine del 2024 e sarà sottoposta a votazione.

Lotta contro il razzismo

Il razzismo e la discriminazione non hanno posto nella società. Insieme al GI Giovani, abbiamo pubblicato un nuovo opuscolo contro il razzismo. Unia si impegna attivamente a combattere ogni forma di discriminazione – sul posto di lavoro, negli spazi pubblici e in politica.

Horizonte

Il giornale Horizonte offre una piattaforma multilingue per le voci delle persone migranti e i dibattiti sociopolitici. Dal 2025 è disponibile in formato digitale ed è accessibile al pubblico all'indirizzo horizonte.unia.ch.



Delegati/e motivati/e alla Conferenza sulla migrazione 2022.

Azione nel 2022 per celebrare i 20 anni della libera circolazione delle persone e della fine dello statuto dello stagionale.



Grandi mobilitazioni e percentuale delle donne in crescita

Le donne esigono rispetto, più salario e più tempo!

Negli ultimi 5 anni hanno manifestato e lottato per il loro lavoro e le loro rendite. Il nostro impegno porta i suoi frutti: in 5 anni siamo riusciti a compensare il calo dell'effettivo degli/delle associati/e. Alla fine del 2024 la percentuale delle donne ammontava al 27,8 %, con una crescita del 2 % rispetto al 2020.

Il lavoro delle donne, retribuito o non retribuito, è essenziale per la società. Il Covid lo ha dimostrato: il personale delle vendite, delle cure e delle pulizie non può fermarsi. Ma agli applausi del Covid non ha fatto seguito alcun aumento salariale. Tutt'altro: la metà delle donne guadagna ancora meno di 4500 franchi al mese e, tenendo anche conto del lavoro a tempo parziale, la differenza di reddito tra donne e uomini è del 43 %. Inoltre, le analisi della parità salariale, obbligatorie per le grandi aziende dal 2020, vengono attuate solo in misura molto limitata.

La metà delle donne guadagna ancora meno di 4500 franchi al mese.

Più rispetto, salario e tempo

Il 14 giugno 2023, in una nuova ondata viola formata da 300 000 persone, le donne e le minoranze di genere hanno scioperato e partecipato a manifestazioni per la parità. Insieme a Unia, hanno lottato per rivendicare rispetto, più tempo e più denaro e hanno organizzato azioni sui loro luoghi di lavoro. Hanno anche lottato per le loro rendite. Già nel 2021, l'appello dell'USS a favore di rendite dignitose per le donne aveva ottenuto un'eco storica e portato alla raccolta di oltre 300 000 firme in poche settimane. Purtroppo con l'AVS 21 è stato approvato, anche se

di misura, l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne. La lotta ha tuttavia consentito di sensibilizzare l'opinione pubblica sulla situazione delle pensionate, favorendo l'approvazione della 13esima mensilità dell'AVS e la bocciatura della riforma del secondo pilastro nel 2024.

Contro la disparità salariale e la discriminazione strutturale

Unia continua a battersi contro le disparità salariali, come nel 2021 nel Giura, dove è riuscita a far approvare la sua iniziativa. Lottiamo anche contro le disparità strutturali e i salari troppo bassi nei rami professionali a maggioranza femminile. Per contrastarli, abbiamo bisogno di CCL forti nei rami professionali interessati e dell'introduzione di salari minimi cantonali, seguendo l'esempio del Cantone di Ginevra e delle città di Zurigo e Winterthur.

Due terzi delle donne hanno subito comportamenti indesiderati nella loro vita lavorativa: ecco perché le Donne Unia hanno deciso di lanciare una campagna su larga scala contro le molestie sessuali, la violenza sessista e le discriminazioni. Unia ha anche organizzato il suo primo incontro LGBTQIA+.



14 giugno 2023: 300 000 persone partecipano alle manifestazioni per la parità in tutta la Svizzera.

Giovani in movimento

Il gruppo d'interesse Giovani ha lavorato con grande impegno negli ambiti di sua competenza. Ha concentrato la sua attività sul miglioramento delle condizioni di lavoro delle apprendiste e degli apprendisti, la lotta contro le molestie sessuali e il rafforzamento dei legami con altre organizzazioni.

Nell'aprile 2023, la Conferenza dei Giovani Unia ha lanciato una campagna nazionale per le apprendiste e gli apprendisti, segnando una tappa importante nel panorama della formazione professionale. In tale occasione il GI Giovani ha condotto un sondaggio sulle loro condizioni di lavoro, da cui sono emerse realtà scioccanti: stress, sfinimento, giornate lavorative troppo lunghe e discriminazione. Questi risultati allarmanti confermano una realtà troppo spesso ignorata.

Rivendicazioni chiare per le condizioni dell'apprendistato

Dal 2021, il GI Giovani s'impegna in favore di una formazione di qualità, che non sfrutti le apprendiste e gli apprendisti. Le sue rivendicazioni sono chiare: orari di lavoro più brevi, più vacanze, salari minimi progressivi, tredicesima mensilità e retribuzione minima di 5000 franchi svizzeri dopo l'apprendistato. Si batte inoltre affinché le apprendiste e gli apprendisti siano pienamente assoggettati ai CCL.

In termini di prevenzione, ha attivato un portale contro le molestie sessuali, organizzato corsi di formazione in collaborazione con Movendo e l'USS, distribuito l'opuscolo «Conosco i miei diritti» e pubblicato una nuova edizione della sua guida antirazzista in 8 lingue. La guida è stata presentata nel marzo 2025 in occasione del concerto solidale contro il razzismo durante la Settimana d'azione contro il razzismo.

Impegno politico a tutti i livelli

Il GI Giovani ha dato voce ai giovani in seno alla Federazione svizzera delle associazioni giovanili (FSAG), alla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI), nelle consultazioni federali e nei media. I Giovani Unia hanno partecipato al lancio dell'iniziativa cantonale per una maggiore protezione delle apprendiste e degli apprendisti a Neuchâtel e sostenuto l'estensione del congedo giovanile a due settimane.

I Giovani Unia sono solidali con le campagne generali del sindacato, come quella per la 13esima mensilità AVS, dove i giovani sono stati molto attivi sul terreno!

Sul piano internazionale, il GI ha preso parte agli incontri del Global Labour Institute (GLI) di Parigi per confrontarsi e formarsi. Ha inoltre partecipato a uno scambio con la Confederazione sindacale tedesca (DGB), rafforzando i legami di solidarietà transfrontalieri.

Da un sondaggio condotto dal GI Giovani sulle condizioni di lavoro degli/delle apprendisti/e emergono risultati scioccanti: stress, sfinimento, giornate troppo lunghe e discriminazioni sono all'ordine del giorno.



Ottobre 2023: manifestazione di giovani elettricisti e tecnici della costruzione a Zurigo.

I salari sono un tema importante anche nell'apprendistato: i Giovani Unia partecipano alla manifestazione per i salari 2023 a Berna.



Avanti tutta verso una previdenza per la vecchiaia sociale!

Con la loro determinazione e il loro impegno a favore di una previdenza per la vecchiaia forte, le pensionate e i pensionati di Unia hanno contribuito all'introduzione di una 13esima mensilità AVS e alla bocciatura di varie misure di smantellamento.

Grazie all'impegno costante dei loro membri e del loro presidente Kobi Hauri, in questi ultimi quattro anni la Commissione e la Conferenza del gruppo d'interesse Pensionati/e si sono mobilitate soprattutto a favore delle rendite, della previdenza e delle cure nonché nel quadro di azioni e mobilitazioni organizzate nei vari settori di Unia. Hanno così dimostrato l'importanza dell'impegno intergenerazionale nelle varie lotte sindacali.

Unia può contare sull'impegno del gruppo d'interesse Pensionati/e.

Lotte contro l'AVS 21 e per la 13esima mensilità AVS

Le pensionate e i pensionati di Unia hanno profuso grandi sforzi per combattere il progetto AVS 21, sostenere l'introduzione di una 13esima mensilità AVS, rivendicare un tetto massimo dei premi delle casse malati e opporsi alla riforma della LPP. Il loro coinvolgimento è stato decisivo sia nella raccolta firme per i referendum che durante le campagne di voto, grazie alle numerose azioni cui hanno aderito. Insieme ad altri sindacati dell'USS e ad associazioni alleate, le pensionate e i pensionati di Unia hanno svolto un ruolo di primo piano nell'organizzazione della manifestazione del 25 settembre 2023 indetta per celebrare il 75° anniversario dell'AVS e chiedere rendite forti. Questa mobilitazione imponente ha riunito 1000 persone a Berna in vista della Giornata internazionale delle persone anziane del 1° ottobre e ha lanciato la campagna per la 13esima mensilità AVS.

Commissione dei/delle pensionati/e impegnata

S'inscrive in un segno di continuità con l'impegno sia nazionale (all'interno della Commissione dei/delle pensionati/e dell'USS e del Consiglio svizzero degli anziani) che internazionale, tramite la loro partecipazione alla FERPA (Federazione dei/delle pensionati/e della Confederazione europea dei sindacati CES). Nel febbraio 2024, il GI Pensionati/e ha potuto contare sulla forza di queste alleanze. In risposta all'arrogante lettera di cinque ex Consiglieri federali che si opponevano alla 13esima mensilità dell'AVS, in coordinamento con altre organizzazioni di pensionati/e è stata redatta una contro-lettera. Il testo è stato presentato pubblicamente in occasione di un'azione combattiva in Piazza federale, un punto culminante della mobilitazione negli ultimi metri prima della vittoria.

I/Le delegati/e del GI Pensionati/e hanno espresso il loro sostegno alla politica di Unia partecipando attivamente e regolarmente alle riunioni dei vari organi sindacali, in particolare in occasione del Congresso straordinario dell'ottobre 2023.

In questi ultimi mesi, il GI Pensionati/e ha anche vagliato le possibilità di migliorare la rappresentanza regionale in seno alla Commissione e alla Conferenza nazionali.

Alla luce delle grandi sfide che riguardano la politica sociale e pensionistica e ai ripetuti attacchi alle conquiste sociali delle lavoratrici e dei lavoratori, il sindacato potrà certamente continuare a contare sull'impegno determinato dei membri del GI Pensionati/e.



Innovativa e digitale

La Cassa disoccupazione Unia (CD Unia) è riuscita ad adattarsi alle situazioni eccezionali sul mercato del lavoro assicurando un servizio professionale, rapido e di prossimità.

La riorganizzazione della CD Unia è terminata alla fine di gennaio 2021 con l'introduzione di centri di servizi, in particolare il servizio clienti, che ne hanno aumentato l'accessibilità.

Gestione delle crisi

La nuova organizzazione della CD Unia rende la cassa più agile e capace di adattarsi alle fluttuazioni dell'economia. Né la pandemia né il recente aumento della disoccupazione registrato alla fine del 2024 hanno scosso la stabilità della cassa. Mentre le altre casse di disoccupazione sono obrate dall'aumento del numero delle persone assicurate e dai lavori preparatori in vista dell'introduzione del nuovo sistema di pagamento SIPADfuturo, la CD Unia non solo resiste, ma continua a crescere: tra l'agosto 2021 e l'agosto 2024, la sua quota di mercato è passata dal 27,10% al 28,25%.

SIPADfuturo

La CD Unia partecipa attivamente al progetto SIPADfuturo per l'introduzione del nuovo sistema per il trattamento e il pagamento delle indennità di disoccupazione. Nel corso del tempo si è imposta come attore chiave. La qualità del lavoro e la serietà delle colleghi e dei colleghi coinvolti svolgono un ruolo decisivo in questi sviluppi.

Digitalizzazione

Con l'introduzione di SIPADfuturo all'inizio di gennaio 2026, gli uffici regionali di collocamento (URC) spingeranno le persone assicurate dell'assicurazione contro la disoccupazione a utilizzare il portale internet. In futuro, la registrazione online garantirà alle persone assicurate un processo di pagamento più rapido rispetto alla registrazione cartacea, che richiede tempi più lunghi. Per una cassa di prossimità come la CD Unia, la sfida sarà trovare strumenti adeguati per indirizzare le persone assicurate a questo portale,

garantendo nel contempo la vicinanza e l'accessibilità, due elementi che già oggi sono i nostri punti di forza. Se la nostra CD vuole rimanere competitiva, non possiamo perdere il treno della digitalizzazione.

Innovazione

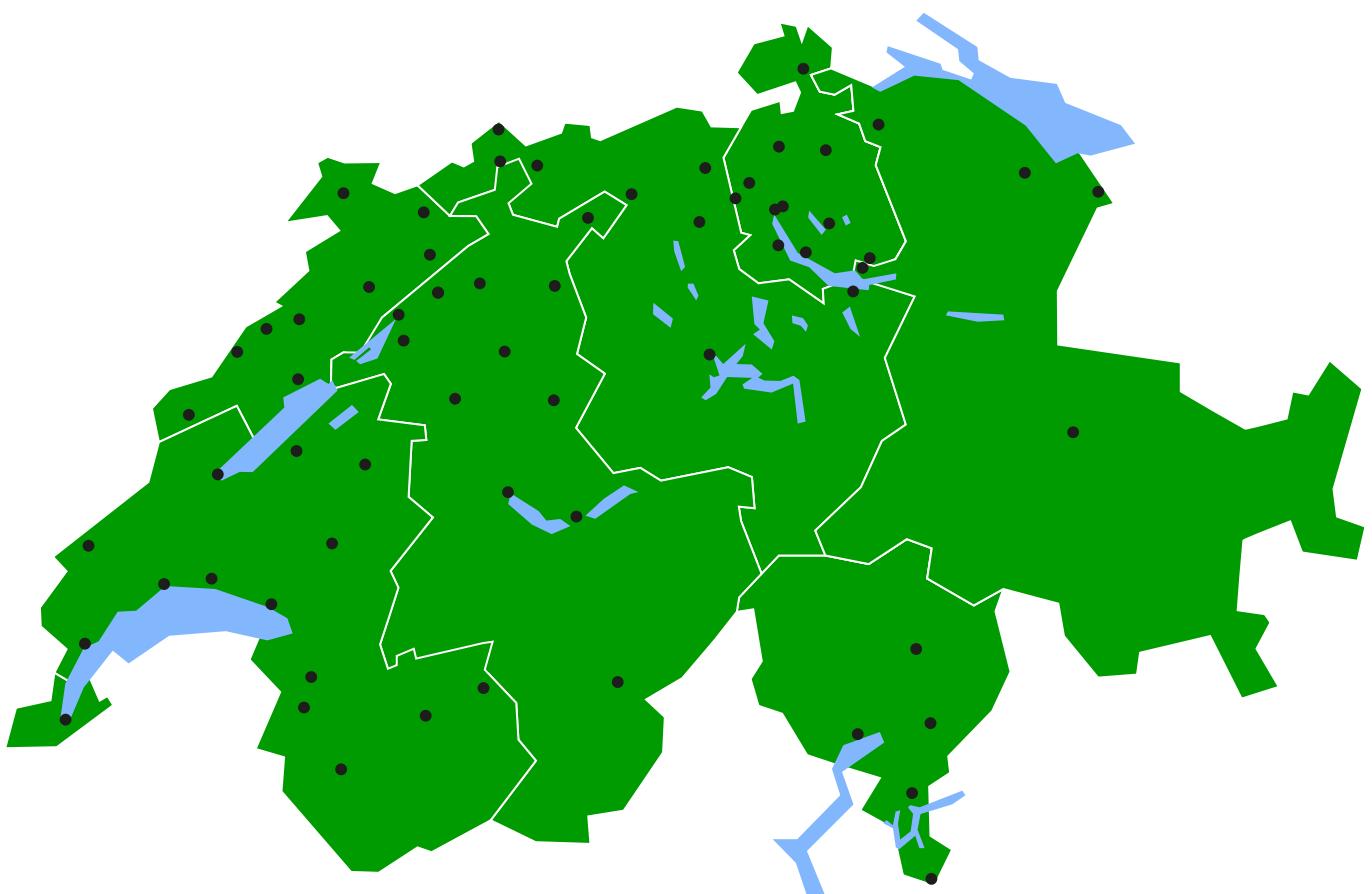
Con l'introduzione del modulo di contatto, del chatbot (un assistente online che risponde alle domande) e della registrazione online alla nostra cassa, abbiamo constatato che le persone assicurate presso di noi utilizzano gli strumenti di comunicazione moderni con disinvoltura.

Collaborazione con il sindacato

La CD Unia ha avviato un progetto di collaborazione interna ed esterna con il sindacato. Il primo rapporto sul progetto evidenzia che, nonostante l'attività fondamentalmente diversa, la collaborazione con il sindacato funziona discretamente se nulla viene imposto da ambo le parti. Quando ce n'è bisogno, la collaborazione avviene in modo naturale, e non si ravvisa la necessità di formalizzare questo aspetto.

In futuro, la registrazione online garantirà alle persone assicurate un processo di pagamento più rapido rispetto alla registrazione cartacea.

La CD Unia è presente in tutta la Svizzera con 65 sedi



Ogni zona è dotata di un centro di competenza e servizi

Efficienza del servizio clienti: da 30 000 a 40 000 telefonate al mese con un tempo medio di attesa di 3 minuti e 13 secondi prima della risposta (media 2024). In media, è possibile elaborare l'83,4% delle telefonate (media 2024).

I centri di competenza e servizi gestiscono tra i 1700–1800 ricorsi al mese. Circa il 20% dei ricorsi

deve essere parzialmente o interamente accolto. Il Supporto specializzato risponde a circa 70 domande al mese provenienti dalle sedi, controlla circa 2000 casi all'anno nell'ambito del Sistema di controllo interno (SCI) e gestisce circa 3000 casi all'anno che vengono segnalati alle casse dell'assicurazione contro la disoccupazione ai sensi della Legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero (LLN).

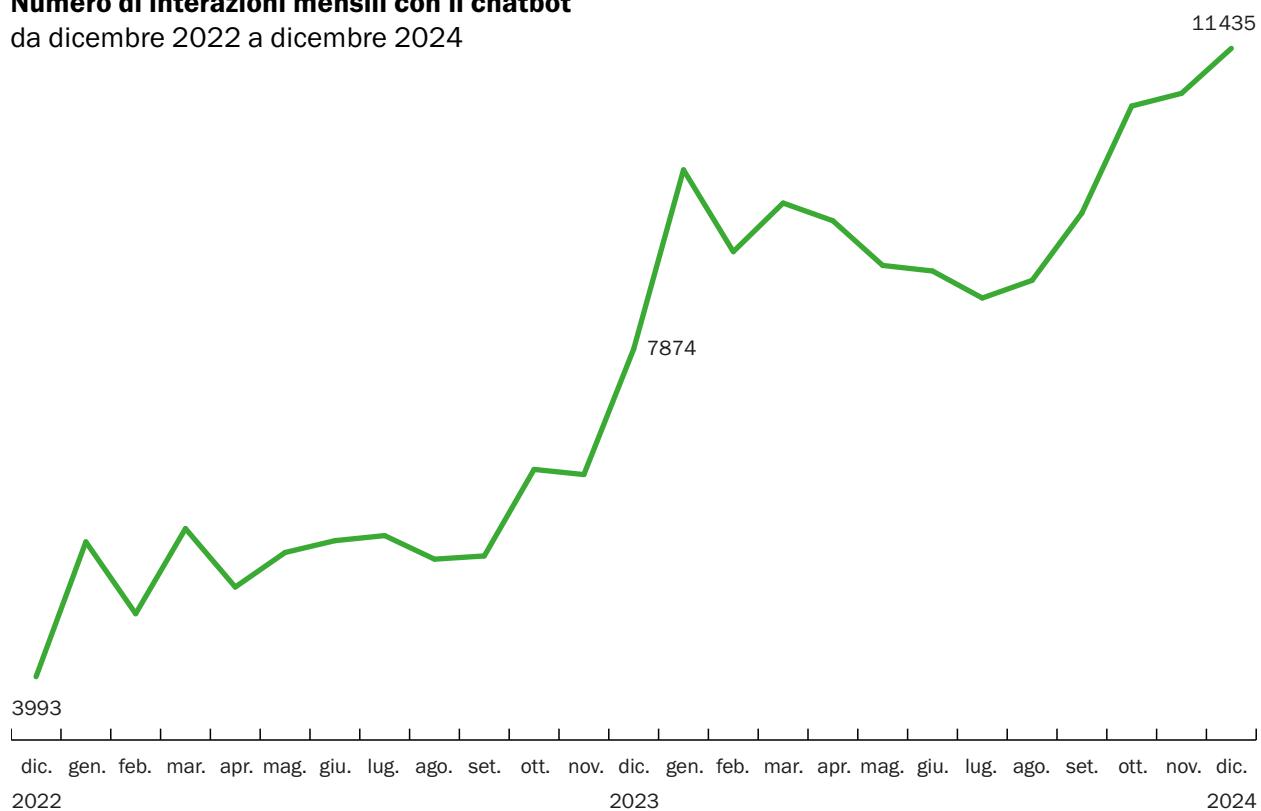
Attività della Cassa disoccupazione Unia in cifre

Importo lordo delle indennità giornaliere versate

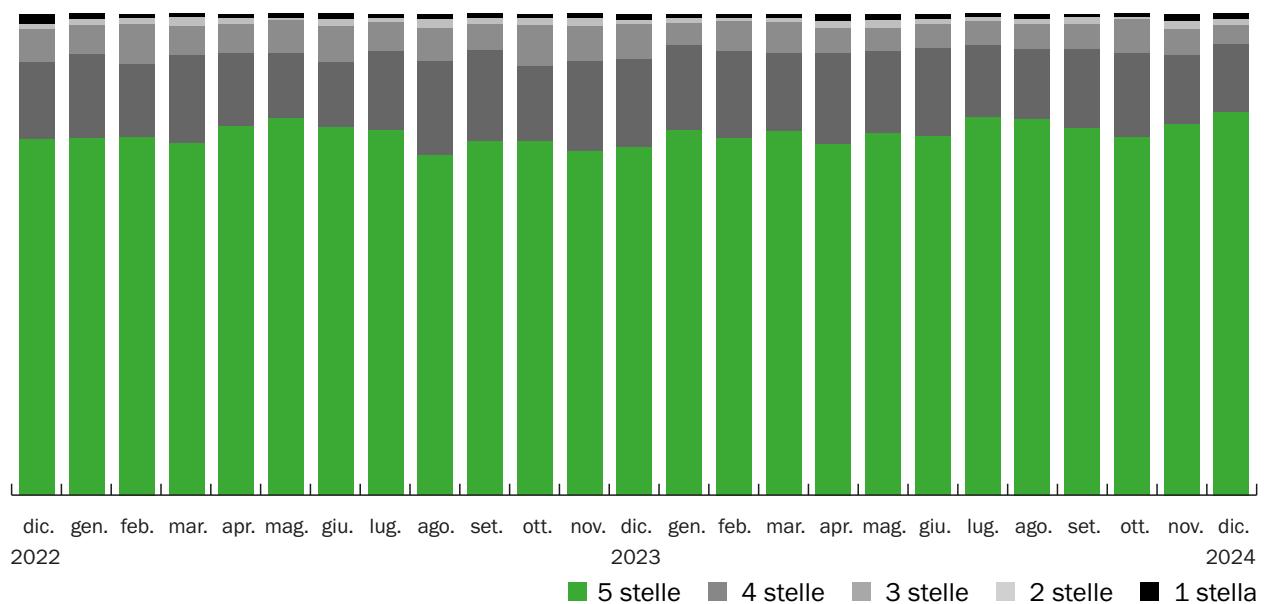
	Importo lordo delle indennità giornaliere versate (in franchi)	Numero di beneficiari	Numero d'indennità giornaliere versate
2020	1 614 230 598	88 027	9 084 026
2021	1 768 613 174	92 570	9 824 690
2022	1 263 159 968	78 280	6 952 028
2023	1 145 756 773	71 468	6 117 223
2024	1 389 000 000	85 873	8 156 657

Numero di interazioni mensili con il chatbot

da dicembre 2022 a dicembre 2024

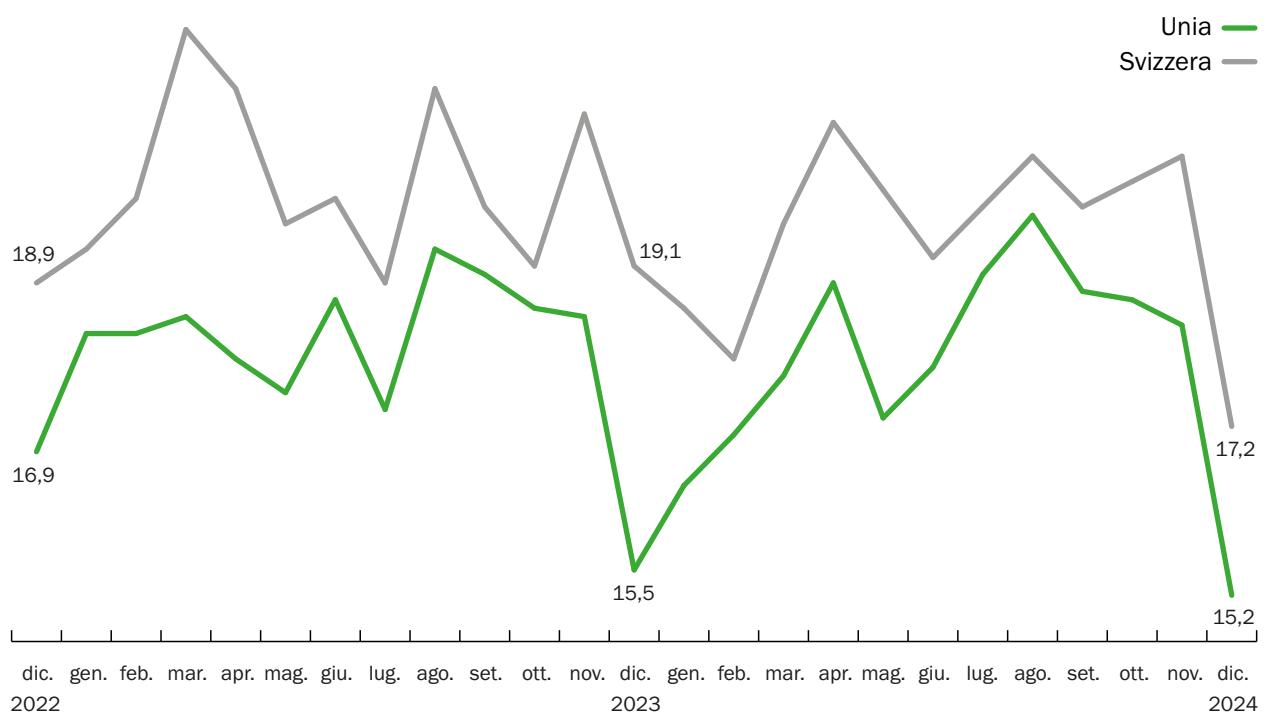


Valutazione del chatbot



Numero di giorni per il primo pagamento rispetto alla media svizzera

da dicembre 2022 a dicembre 2024





Evoluzione dell'effettivo degli/delle associati/e

5



La sfida dell'effettivo degli/delle associati/e

Benché l'effettivo degli/delle associati/e sia in calo, varie regioni e vari rami professionali vantano uno sviluppo positivo. Unia cresce nei servizi, la percentuale delle donne è in aumento e quando le persone associate reclutano nuove persone associate la fedeltà al sindacato aumenta. L'evoluzione dell'effettivo degli/delle associati/e resta tuttavia una sfida centrale.

Nel periodo in rassegna il numero di associate e associati è diminuito del 6,1%, mentre nello stesso arco di tempo Unia è cresciuta nelle professioni dei servizi. Di conseguenza, continua a crescere la percentuale delle donne (2024: 28,2%). Nella ristorazione, nel commercio al dettaglio e nelle cure le donne rappresentano, infatti, la maggioranza degli associati.

Evoluzioni diverse nelle varie regioni

Il numero delle nuove adesioni si aggira attorno alle 20 500 persone associate all'anno. Parallelamente le dimissioni annue interessano circa 23 500 persone associate. Ne deriva un saldo negativo annuo di circa 3000 persone associate. Fortunatamente alcune re-

gioni vantano un'evoluzione positiva. Per tutto il periodo in rassegna, Vaud, Neuchâtel, il Vallese e la Svizzera centrale hanno registrato un numero di adesioni decisamente superiore al numero di dimissioni e nel 2024 vantavano un numero di associate e associati superiore a quello del 2021.

Come fidelizzare le nuove associate e i nuovi associati

La fedeltà delle associate e degli associati dipende anche dalla modalità di reclutamento. In linea di massima utilizziamo quattro diversi canali di comunicazione per il reclutamento.

Associati/e per regione 2020 – 2024

	31.12.2020	31.12.2024	Differenza	in %
Argovia-Svizzera nordoccidentale	20 007	19 334	- 673	- 3,4%
Berna Alta Argovia-Emmental	14 531	12 677	- 1 854	- 12,8%
Bienna-Seeland / Soletta	11 592	10 011	- 1 581	- 13,6%
Friburgo	5 018	4 878	- 140	- 2,8%
Ginevra	14 033	13 054	- 979	- 7,0%
Neuchâtel	8 945	9 116	171	1,9%
Oberland bernese	5 341	4 507	- 834	- 15,6%
Svizzera centrale	7 804	7 925	121	1,6%
Svizzera orientale-Grigioni	11 232	9 169	- 2 063	- 18,4%
Ticino e Moesa	19 101	18 148	- 953	- 5,0%
Transjurane	5 733	5 284	- 449	- 7,8%
Vallese	11 603	12 469	866	7,5%
Vaud	19 868	21 027	1 159	5,8%
Zurigo-Schiavusa	27 908	23 982	- 3 926	- 14,1%
Totale	182 716	171 581	- 11 135	- 6,1%

Associate e associati per settore

Associati/e al 31.12.2024

Edilizia



■ Percentuale femminile per settore

Artigianato



Industria



Terziario



Totale*



La differenza di 15 associati/e è dovuta alle persone non ancora assegnate al settore.

Le persone associate che reclutano nuove persone associate sono estremamente efficaci: in primo luogo, sanno come descrivere i vantaggi di un'adesione parlando della propria esperienza personale. In secondo luogo, le statistiche mostrano che le persone associate reclutate da altre persone associate restano fedeli a Unia più a lungo rispetto a quelle reclutate con altri mezzi. In termini assoluti, nel periodo in rassegna le persone associate hanno reclutato 17650 nuove persone associate, con un incremento di 2500 adesioni rispetto al quadriennio precedente.

Se consideriamo 100 persone associate reclutate quattro anni fa da un'altra persona associata, 80 fanno ancora parte del sindacato. Nessun altro canale di reclutamento raggiunge questo livello di fedeltà. Inoltre, oltre il 20% delle nostre associate e dei nostri associati ci è fedele da 20 anni. Hanno interiorizzato i nostri valori di solidarietà, coraggio e volontà di lottare per migliorare le condizioni di lavoro.

Un concorso per tutte le associate e tutti gli associati

In vista del 20° anniversario di Unia, nell'estate del 2023 abbiamo lanciato un concorso. Le vincitrici e i vincitori, estratti a sorte tra migliaia di partecipanti, hanno ricevuto bellissimi premi, alcuni offerti da partner di lunga data come Reka, Coop Protezione giuridica e Banca Cler.

L'evoluzione dell'effettivo delle associate e degli associati resterà una sfida cruciale anche nella prossima legislatura. Gli sviluppi positivi registrati in diverse regioni mostrano che invertire la tendenza è possibile. Dobbiamo trarre insegnamenti da queste esperienze. Spostando le risorse verso le regioni, abbiamo creato le premesse per farlo.

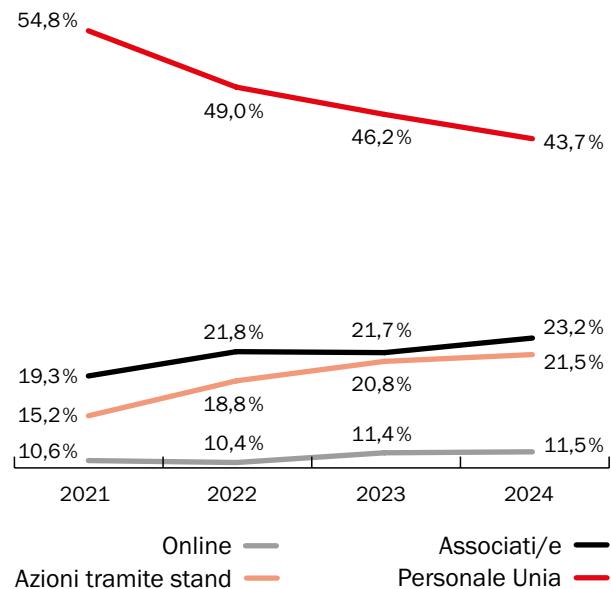
I 10 rami più grandi

Stato: 04.03.3025

in %

Edilizia principale	18,17 %
Industria alberghiera e della ristorazione	7,57 %
Industria orologiera/microtecnica	6,96 %
Commercio al dettaglio (negozi)	6,72 %
Industria metalmeccanica	5,51 %
Pittura e gessatura	5,00 %
Tecnica della costruzione	5,00 %
Ramo elettrico	4,59 %
Pulizie	3,90 %
Cure	2,67 %

Adesioni per canale di adesione 2021 – 2024





Unia, un'organizzazione 6 professionale



Personale preparato e gestione partecipativa e aperta

Le associate e gli associati di Unia possono contare su circa 1279 collaboratrici e collaboratori motivati e ben formati in tutti gli ambiti importanti per il lavoro sindacale e il buon funzionamento dell'organizzazione.

Unia investe attivamente nello sviluppo del proprio personale, garantendo competenza e impegno al servizio delle sue associate e dei suoi associati. Nell'intento di migliorare le competenze e la professionalità dei suoi 1279 dipendenti, il sindacato attribuisce grande importanza alla formazione. Dal 2016, al termine del terzo mese di assunzione le segretarie e i segretari sindacali vengono sottoposti a una valutazione e beneficiano di un percorso strutturato che comprende 8 moduli di formazione. Ogni anno, la Conferenza delle segretarie e dei segretari riunisce centinaia di partecipanti. L'obiettivo dell'incontro è promuovere gli scambi e rafforzare il movimento.

Il personale di Unia in cifre (al 31.12.2024)

Il personale di Unia	Totale	Donne
Totale (personale fisso)	1279	60%

Distribuzione per unità organizzativa

Regioni	499	53%
Segretariato centrale (giornali inclusi)	276	59%
Cassa disoccupazione Unia	458	69%
Apprendisti/e	46	54%

Distribuzione per categoria di personale

Collaboratrici e collaboratori	728	68%
Segretari/e sindacali	352	49%
Quadri	199	50%

Distribuzione per grado di occupazione

A tempo pieno	661	51%
A tempo parziale, 50 % o più	577	70%
A tempo parziale, meno del 50 %	41	73%

Soddisfazione crescente

Unia valuta regolarmente la soddisfazione del proprio personale. Il sondaggio condotto nel settembre 2022 ha evidenziato un netto miglioramento: il senso di appartenenza è aumentato di 7 punti rispetto al 2018, mentre la fiducia nei superiori diretti è cresciuta di 4 punti. I rapporti tra le colleghe e i colleghi, basati sul rispetto e sulla collaborazione, hanno ottenuto una valutazione ben al di sopra della media del settore non profit.

Sviluppo e professionalizzazione

Ogni nuovo quadro viene sottoposto a un colloquio di valutazione e a un corso di 14 giorni, che combina formazione interna e moduli Movendo. L'intelligenza collettiva è incoraggiata dai «circoli dei quadri dirigenti», uno strumento che consente ai quadri di sostenersi a vicenda per risolvere problemi. I workshop annuali nella Svizzera romanda e nella Svizzera tedesca approfondiscono temi direttivi importanti. Unia si occupa anche delle nuove leve: le collaboratrici e i collaboratori selezionati per le funzioni direttive beneficiano di una giornata di valutazione volta a stilare un bilancio delle loro competenze.

Un'organizzazione coerente e partecipativa

Le riforme avviate con il progetto «Centrale 2020» hanno favorito la creazione di nuove sinergie. Nel 2024, il team «Sviluppo del personale e formazione» è stato integrato nel segretariato presidenziale per consentire un migliore collegamento tra sviluppo individuale e organizzativo.

Nel corso degli anni, Unia ha promosso una cultura del lavoro basata sulla responsabilità e sul principio della collegialità. La valorizzazione dell'intelligenza collettiva e il rafforzamento del senso di responsabilità condivisa sono la chiave per realizzare congiuntamente gli obiettivi e garantire uno sviluppo armonioso del sindacato.

La parità è vantaggiosa

Per Unia, la parità è una base indispensabile per una società solidale in cui tutti gli esseri umani possano vivere e lavorare con dignità. Le donne e gli uomini devono avere gli stessi diritti, ricevere lo stesso salario per un lavoro di uguale valore e anche poter organizzare l'orario di lavoro in modo da conciliare la vita professionale e la vita privata.

Questi sono solo alcuni esempi di una vera parità, realizzata nella vita di tutti i giorni.

La parità nella gestione direttiva è un obiettivo chiaro

Unia si impegna in favore della parità, con tutto il valore aggiunto che la diversità apporta. In termini di salari, Unia ha un sistema retributivo trasparente. Le analisi periodiche effettuate con il software Logib mostrano che non c'è alcun divario retributivo di genere.

Unia si impegna inoltre sistematicamente in favore della parità nelle posizioni direttive. Nella legislatura 2021–2025, per la prima volta il Comitato direttore era composto in maggioranza da donne. Si tratta di un traguardo importante. La parità a livello direttivo è essenziale per Unia.

Al fine di soddisfare questo requisito, è stato istituito un sistema di controllo annuale. Ogni anno il Comitato centrale riceve un rapporto dettagliato sullo stato della parità all'interno dell'organizzazione. Questa riflessione periodica fa sì che la parità non sia solo un obiettivo, ma una realtà vissuta giorno dopo giorno.

Conciliabilità tra lavoro e vita privata

Al fine di aiutare il personale a conciliare lavoro e vita privata, Unia ha introdotto una serie di misure concrete in materia di organizzazione del lavoro e in particolare:

- la possibilità di lavorare a tempo parziale per le donne e gli uomini;
- la flessibilità e la possibilità di fruire di permessi per occuparsi dei figli in caso di crisi o emergenza;
- congedi di maternità e di paternità più lunghi rispetto al minimo legale, anche per coppie dello stesso sesso;
- la possibilità di fruire del congedo di paternità in modo scaglionato;
- la possibilità di prolungare il congedo di maternità o paternità fruendo di vacanze o congedi non retribuiti.

I grandi progetti e lo sviluppo di Unia

Date le dimensioni e la complessità dell'organizzazione di Unia, alcuni sviluppi devono essere guidati per mezzo di grandi progetti monitorati a livello nazionale dal Comitato direttore. Nel periodo in rassegna Unia ha lanciato varie iniziative importanti. Il progetto «Smartcom» ha rafforzato la collaborazione interna e consolidato la presenza online di Unia. Il coordinamento della comunicazione e dell'informazione tra le varie unità organizzative (redazioni dei giornali, Comunicazione e campagne, marketing delle associate e degli associati, regioni) era insufficiente. La situazione è migliorata grazie a un riequilibrio delle risorse, che ha visto un aumento delle risorse destinate alla comunicazione online e una riduzione di quelle per il materiale stampato. Per facilitare la collaborazione sono state introdotte una «newsroom» e una banca immagini.

Il progetto «Octopus» ha modernizzato e integrato gli strumenti digitali del sindacato in un ambiente informatico unificato. Queste nuove applicazioni pongono le associate e gli associati al centro, offrendo una visione a 360° delle prestazioni e della comunicazione a loro destinate. Adesso i dati relativi alle collaboratrici e ai collaboratori sono interconnessi e più facilmente accessibili.

Il progetto «Unia 2.0» ha previsto la revisione dello Statuto dell'organizzazione e della composizione dei suoi organi strategici, al fine di chiarire le competenze e migliorare la rappresentatività delle persone militanti.

Recentemente è stato avviato lo sviluppo di un'applicazione per facilitare le visite sul terreno nei vari settori. Inoltre, vari progetti adottati in determinati dipartimenti hanno introdotto nuovi strumenti di gestione dei dati, in particolare per la consulenza alle associate e agli associati e alle aziende nonché per la produzione di statistiche.

Media e comunicazione: collaborazione rafforzata

Unia ha ampliato la sua presenza online e punta in misura crescente sui contenuti digitali, concentrandosi su articoli giornalistici, siti web, podcast e social media. Queste informazioni sono disponibili nelle lingue nazionali e, nel giornale online Horizonte, anche in sei lingue della migrazione. Le redazioni dei giornali sindacali, le regioni e la Centrale hanno intensificato la loro collaborazione.

Le redazioni di Work (tedesco), L'Événement syndical (francese) e Area (italiano) riferiscono sulle attività di Unia e forniscono informazioni dal mondo del lavoro. I giornali sindacali sono pubblicati in forma cartacea rispettivamente con 15, 19 e 10 edizioni annue. Le redazioni pubblicano in misura crescente articoli di attualità online, producono video e podcast e sono attive anche sui social media.

Tirature dei giornali sindacali

(stato: 2024)

- **Work:** 60 488 esemplari
- **L'Événement syndical:** 46 000 esemplari
- **Area:** 14 828 esemplari

Adesso le associate e gli associati all'estero ricevono i giornali in formato digitale.

Caporedattrici e caporedattori dei giornali sindacali

- **Work:** Marie-Josée Kuhn (fino a luglio 2022), Anne-Sophie Zbinden (da luglio 2022)
- **L'Événement syndical:** Sylviane Herranz (fino ad aprile 2024), Rocco Zacheo (da marzo 2025)
- **Area:** Claudio Carrer (da gennaio 2013)

horizonte.unia.ch: giornale digitale della migrazione in sei lingue

Il giornale online Horizonte esce sette volte l'anno ed è pubblicato in bosniaco/croato/serbo, spagnolo, polacco, portoghese, albanese e turco. Ogni edizione di Horizonte raggiunge circa 45 000 associate e associati ed è disponibile anche per le persone non iscritte a Unia. Un giornale in sei lingue della migrazione è unico nel suo genere.

Unia.ch con un nuovo look

Abbiamo dato una nuova veste al nostro sito web, ripensandolo in funzione delle esigenze dei nostri utenti. Adesso anche i giornali sindacali pubblicano le notizie su unia.ch. Nel 2024, circa un milione di utenti ha visitato 3 543 609 pagine su unia.ch, due terzi delle quali da cellulare.

Pubblichiamo anche dieci diverse newsletter su campagne e notizie di attualità dai rami professionali, raggiungendo circa 55 000 contatti. Il nostro videopodcast «Industrie News» (de/fr) fornisce informazioni sulla politica sindacale nell'industria.

Unia nei social media

Alla fine del 2024, in collaborazione con le redazioni abbiamo raggiunto i nostri gruppi target attraverso 33 account di social media (escluse le regioni). Dall'inizio del 2025 Unia è presente su TikTok. Nell'ambito del progetto «Smartcom», abbiamo rafforzato la collaborazione tra regioni, Centrale e redazioni. In tale ambito viene organizzato uno scambio digitale sotto forma di «Newsroom» su base settimanale.



Unia ha sviluppato la sua presenza online. I giornali sindacali hanno un futuro.

Stabilizzare l'effettivo degli/delle associati/e per garantire finanze sane

Malgrado l'adeguamento al rincaro, le entrate derivanti dalle quote associative sono rimaste a circa 56 milioni di franchi. Parallelamente, sempre a causa del rincaro, i costi del personale continuano a crescere. Dobbiamo fermare questa tendenza.

Negli ultimi quattro anni Unia ha chiuso i conti con un leggero disavanzo. Il motivo principale del disavanzo è dato dalla perdita di associate e associati. Nel 2022 Unia ha registrato una perdita di 5,7 milioni di franchi a causa di ingenti perdite di cambio negli investimenti finanziari. Le uscite sono state in linea con il budget, anche se negli ultimi due anni la sostituzione dei principali sistemi informatici ha comportato costi straordinari. Verifichiamo regolarmente i possibili risparmi sui costi materiali e ove possibile implementiamo.

Le quote associative sono la principale fonte di entrate

Malgrado l'adeguamento al rincaro, le entrate derivanti dalle quote associative sono rimaste a circa 56 milioni di franchi. Nel contempo i costi del personale continuano ad aumentare. Dobbiamo correggere questa tendenza. Il nostro patrimonio aiuta a superare gli anni negativi, ma a medio termine abbiamo bisogno di conti in pareggio.

Quote associative stagnanti

Le entrate provenienti dalle quote associative ristagnano da anni. Trattandosi della nostra principale fonte di entrate, questa riduzione è particolarmente grave. Urge un'inversione di tendenza. Siamo riusciti ad aumentare leggermente altre entrate quali le indennità derivanti dall'attività nella CD, nel PEAN e nelle commissioni paritetiche. Queste entrate sono tuttavia vincolate a uno scopo specifico e comportano costi più elevati.

Vendita di azioni – importanti proventi patrimoniali

I proventi patrimoniali sono rimasti stabili, tranne nel 2022. Per evitare fluttuazioni, tutte le azioni quotate in borsa sono state vendute all'inizio del 2024. I nostri proventi patrimoniali continuano ad essere essenziali e pertanto dobbiamo scongiurare un'ulteriore riduzione del patrimonio.

Impiego mirato di risorse supplementari

La modifica del sistema di finanziamento adottata nel 2023 garantisce alle regioni più fondi per il loro lavoro sul terreno. Adesso dobbiamo utilizzare queste risorse in modo efficiente per stabilizzare l'effettivo delle associate e degli associati.

Entro il 2025 rinnoveremo i nostri sistemi centrali relativi alle associate e agli associati, alle finanze e al personale. Il progetto mira a semplificare il nostro lavoro quotidiano. I restanti costi operativi restano stabili, mentre nell'arco della legislatura i costi del personale sono aumentati di 7,7 milioni di franchi, soprattutto a causa dell'elevato rincaro. D'altra parte, sono stati creati nuovi posti di lavoro in ambiti in cui Unia fornisce prestazioni per conto di terzi (applicazione dei contratti, PEAN, cassa disoccupazione, mandati) e per le quali riceve un finanziamento separato.

Prestazioni per le associate e gli associati

Le associate e gli associati ricevono ogni anno 13 milioni in prestazioni finanziarie, soprattutto per la formazione, il perfezionamento e la protezione giuridica. Gran parte di tali prestazioni viene finanziata tramite la Fondazione Unia.

Evoluzione finanziaria 2021 – 2024

	2021	2022	2023	2024
Entrate	142 776	145 513	149 896	153 270
Quote associative	56 162	54 629	56 588	55 936
Indennità amministrative CD	50 115	53 913	56 000	57 795
Indennità amministrative e altre entrate	36 499	36 971	37 308	39 539
Uscite	167 385	172 757	177 063	178 788
Prestazioni agli/alle associati/e e manifestazioni	12 086	15 713	12 319	12 485
Costi del personale	118 952	118 617	122 899	126 666
Costi di esercizio	36 347	38 427	41 845	39 637
Imposte	1 563	1 819	665	284
Entrate e uscite straordinarie	25 630	23 396	27 375	25 237
Proventi patrimoniali	24 543	4 672	20 566	21 187
Risultato straordinario	802	364	3 591	- 16
Attribuzioni/ prelievi da fondi e riserve	285	18 360	3 218	4 066
Risultato	- 542	- 5 667	- 457	- 565

Importi in migliaia di franchi

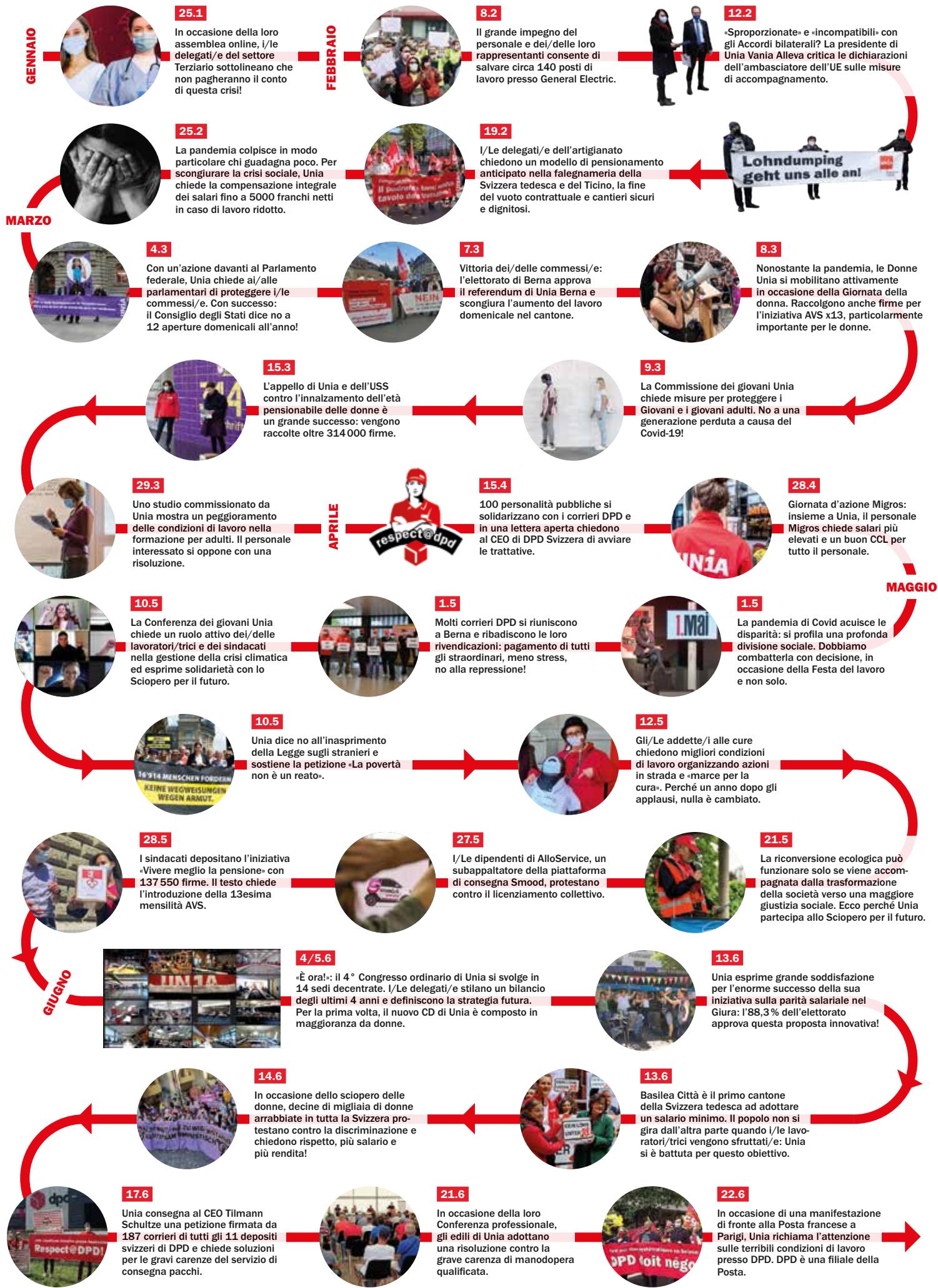


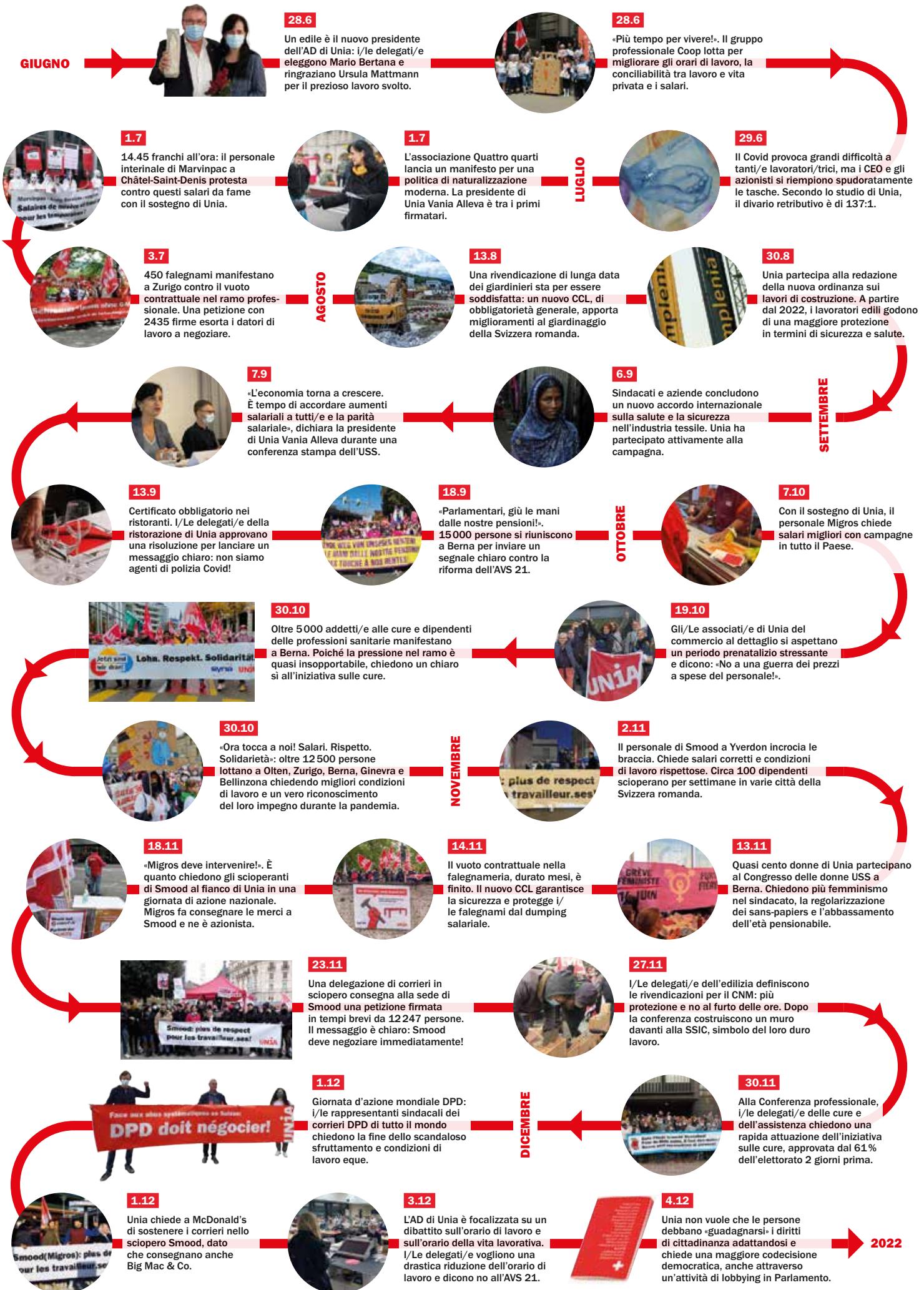
Momenti salienti 2021 – 2025

7

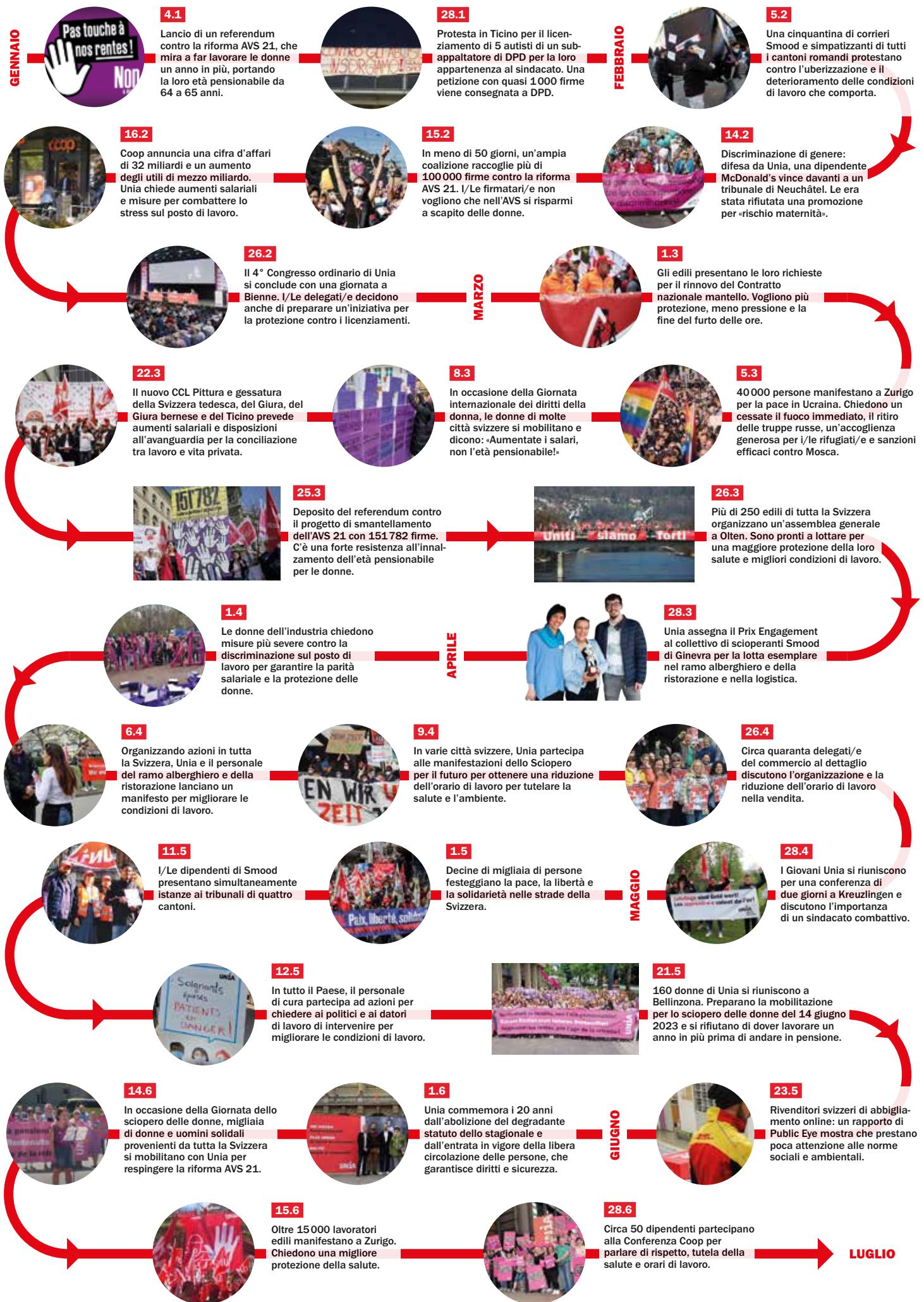


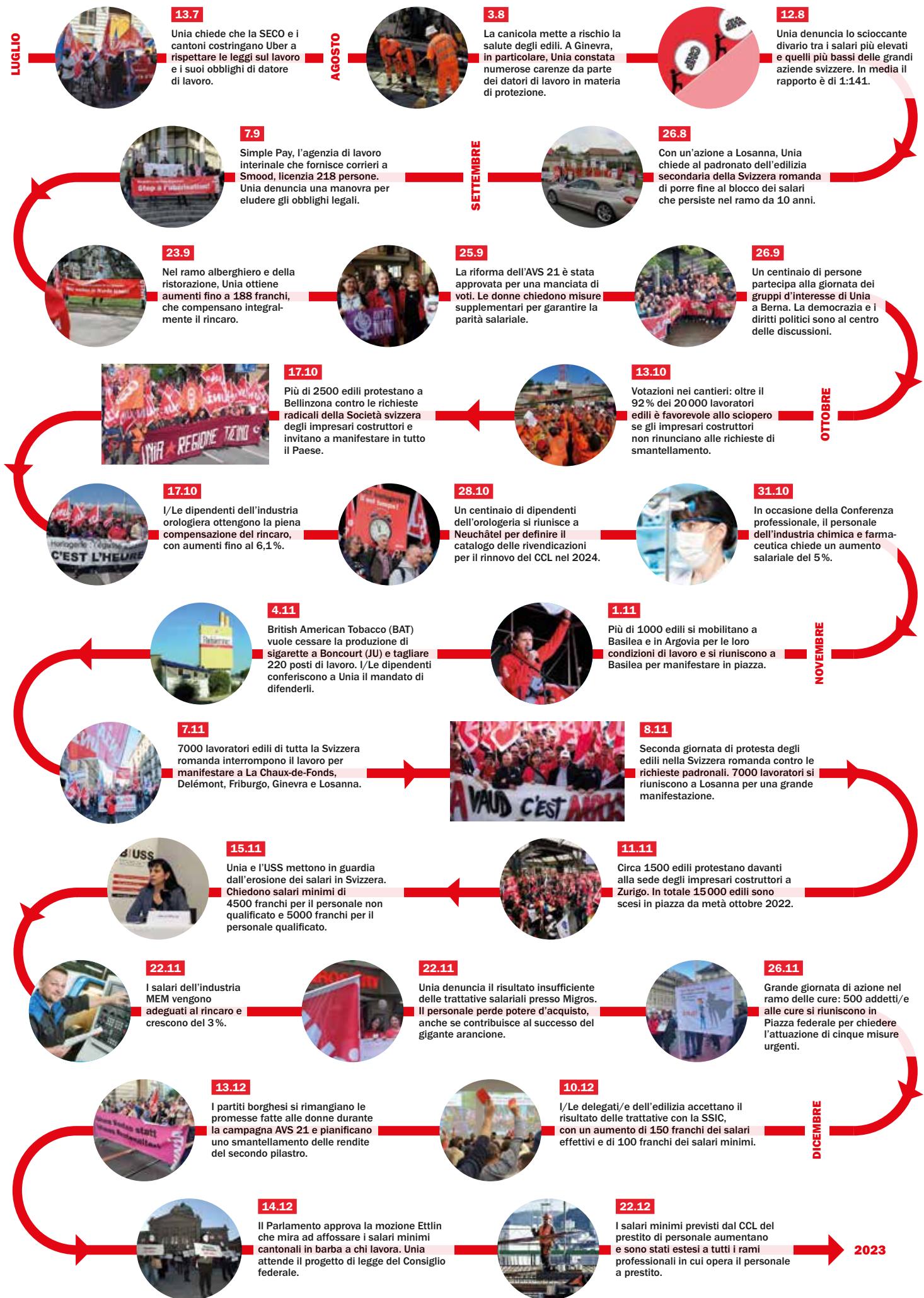
2021





2022





2023

GENNAIO



30.1

Il Prix Engagement viene assegnato all'addetta alle cure Florence Victor e a un collettivo di commessi/e della catena di negozi per animali Cats & Dogs.



31.1

I/Le delegati/e dei rami del terziario lanciano un appello per lo sciopero delle donne del 14 giugno: la discriminazione delle donne è particolarmente evidente in queste professioni.

FEBBRAIO



6.2

Oltre 100 membri del gruppo professionale Unia Coop discutono a Basilea le loro rivendicazioni per le trattative salariali insieme al responsabile RU del gigante della grande distribuzione.

MARZO



27.2

Nel manifesto «Vogliamo vivere con dignità», oltre 10 000 dipendenti della ristorazione chiedono all'associazione padronale Gastro-suisse di migliorare i salari e le condizioni di lavoro.



20.2

L'attuazione a passo di lumaca dell'iniziativa sulle cure è pericolosa! Il personale di cura torna a lanciare l'allarme e a chiedere cinque misure immediate.



8.3

In occasione della Giornata internazionale della donna, Unia sostiene le azioni e le proteste delle donne nei luoghi di lavoro.



22.3

Il Tribunale federale conferma il ruolo di Uber come datore di lavoro. Unia si aspetta il pagamento degli arretrati salariali per gli/le autisti/e, nonché controlli e sanzioni efficaci.



27.3

Protesta del personale di Toblerone a Berna: malgrado gli utili milionari, il gruppo Mondelez vuole imporre al personale una drastica perdita di potere d'acquisto.

APRILE



3.4

Unia ha un nuovo videopodcast per i/le dipendenti dell'industria. «Industrie News» viene pubblicato a cadenza trimestrale.



31.3

Lancio del referendum contro le riduzioni delle rendite nel 2° pilastro. Unia partecipa alla raccolta firme contro la riforma antisociale della LPP.



17.4

In occasione della Conferenza straordinaria delle donne a Berna, 60 sindacalisti impegnati di Unia si preparano allo sciopero delle donne. Discutono anche il progetto di riforma Unia 2.0.



24.4

Pittrici, muratrici, elettriciste e altre donne dell'edilizia discutono i risultati di un sondaggio, che evidenziano una mancanza di rispetto e di riconoscimento per il loro lavoro.



24.4

La Conferenza dei giovani Unia a Winterthur decide di lanciare una grande campagna per i diritti degli apprendisti.



1.5

Salari inadeguati, rendite indecentemente basse, uguaglianza: questi temi sono al centro delle manifestazioni e delle azioni organizzate in occasione della Festa del Lavoro.



25.4

Circa 60 commessi/e espongono le loro posizioni alla Conferenza professionale di Unia a Berna. Chiedono rispetto, salari più elevati e più tempo per il personale.



24.4

Un gruppo di attivisti/e, tra cui una delegazione di Unia, commemora a Berna le vittime del crollo della fabbrica tessile in Bangladesh 10 anni fa.



6.5

La Conferenza sulla migrazione di Unia adotta la risoluzione «Stop al razzismo sul posto di lavoro!». La discriminazione razzista resta un problema e richiede l'adozione di contromisure.



12.5

Nella Giornata internazionale delle cure, il personale di cura si mobilita per richiamare l'attenzione sulle condizioni di lavoro precarie e sulla carenza di personale nel settore sanitario.



17.5

Un sondaggio di Unia tra il personale dell'industria alberghiera mostra che le molestie sessuali, il mobbing, la cattiva pianificazione del lavoro e i bassi salari sono molto diffusi.



16.5

Il lavoro delle donne è sottovalutato. Unia e USS chiedono buoni CCL, che migliorino i salari delle donne.



12.5

Unia Vaud e un'alleanza di circa 20 organizzazioni lanciano due iniziative popolari cantonali per un salario minimo legale di 23 fr. all'ora.



8.6

I direttori cantonali della sanità, le associazioni padronali, l'associazione di categoria e i sindacati firmano una dichiarazione congiunta per l'attuazione dell'iniziativa sulle cure.



14.6

Nelle strade e nelle aziende migliaia di donne rivendicano la parità e la fine del sessismo. Il personale di un'impresa di pulizia di Lucerna sciopera e ottiene condizioni di lavoro migliori.



26.6

La Conferenza professionale dell'industria alberghiera chiede misure decisive e concrete contro il mobbing e le molestie sessuali nel ramo professionale.



22.6

La carenza di manodopera e le condizioni di lavoro retrograde compromettono la transizione energetica. Unia presenta soluzioni per gli obiettivi climatici della Svizzera.



18.6

Il si dell'elettorato al salario minimo comunale a Zurigo e Winterthur è un segnale forte a favore di salari che consentano di vivere.



27.6

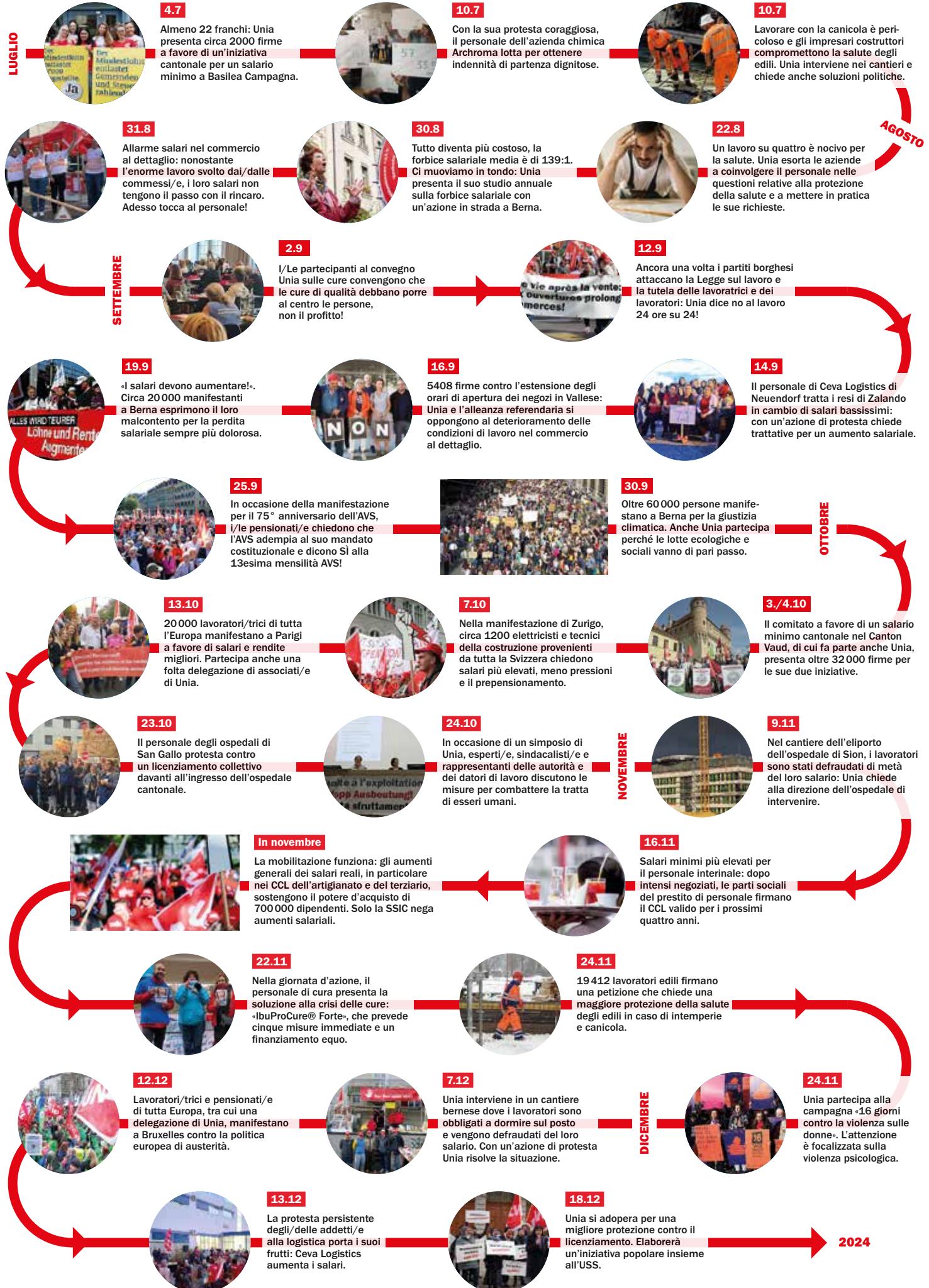
Venne depositato il referendum contro la riforma della LPP: oltre 140 000 persone hanno firmato contro le riduzioni delle rendite nel 2° pilastro.



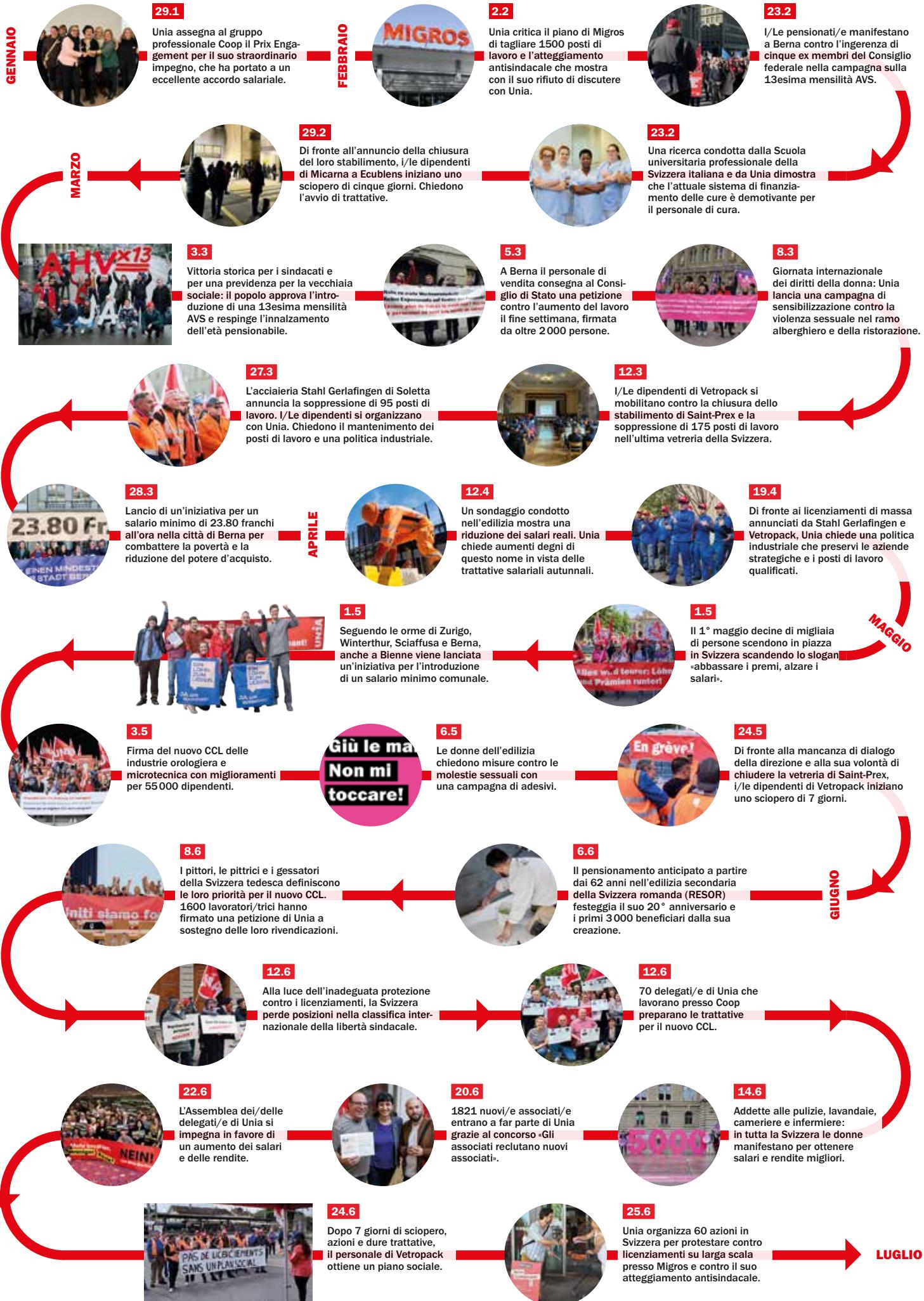
27.6

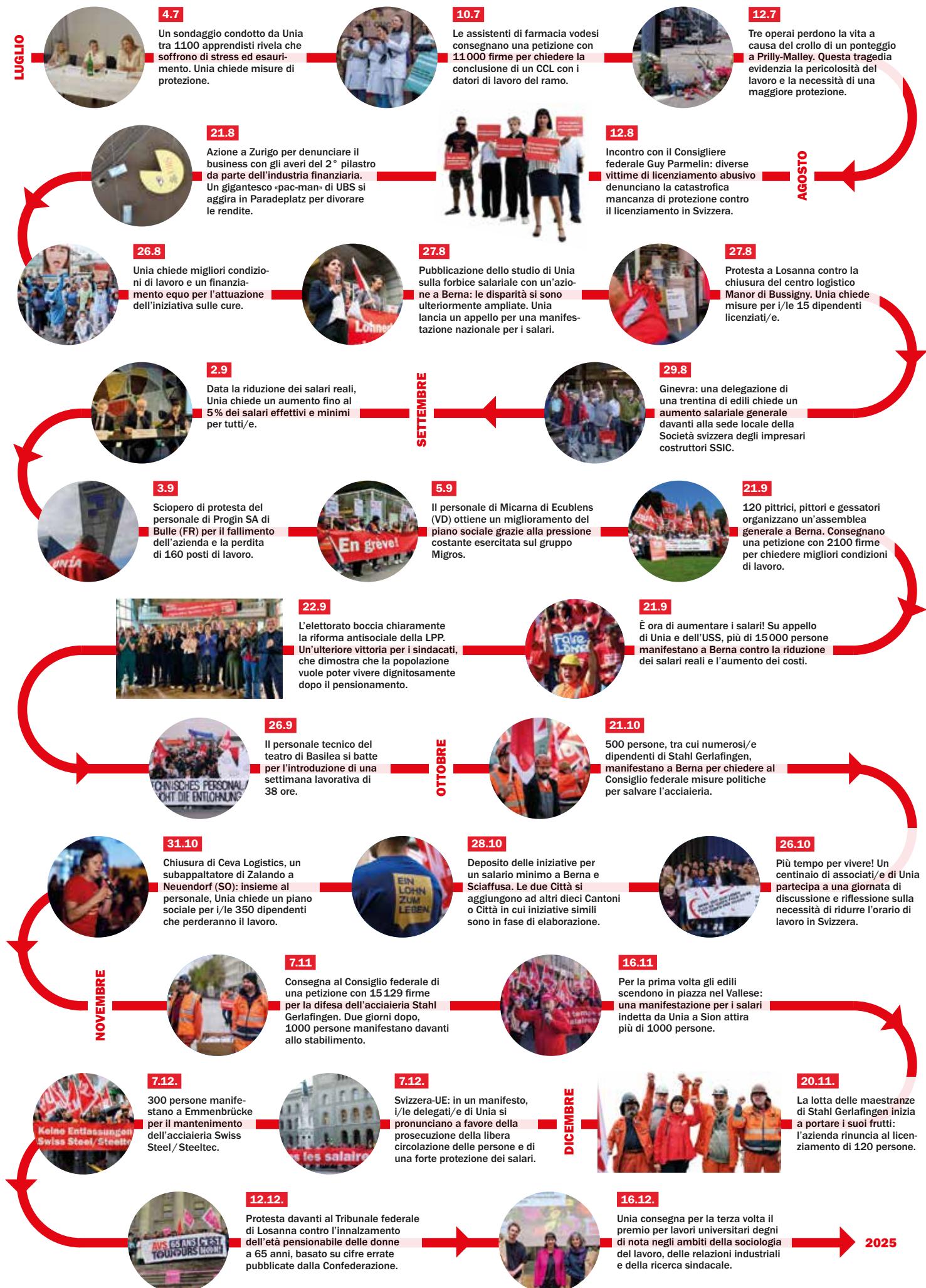
In occasione della Conferenza Coop, circa 70 delegati/e approvano le rivendicazioni per l'autunno salariale: compensazione del rincaro e salari più elevati subito!

LUGLIO

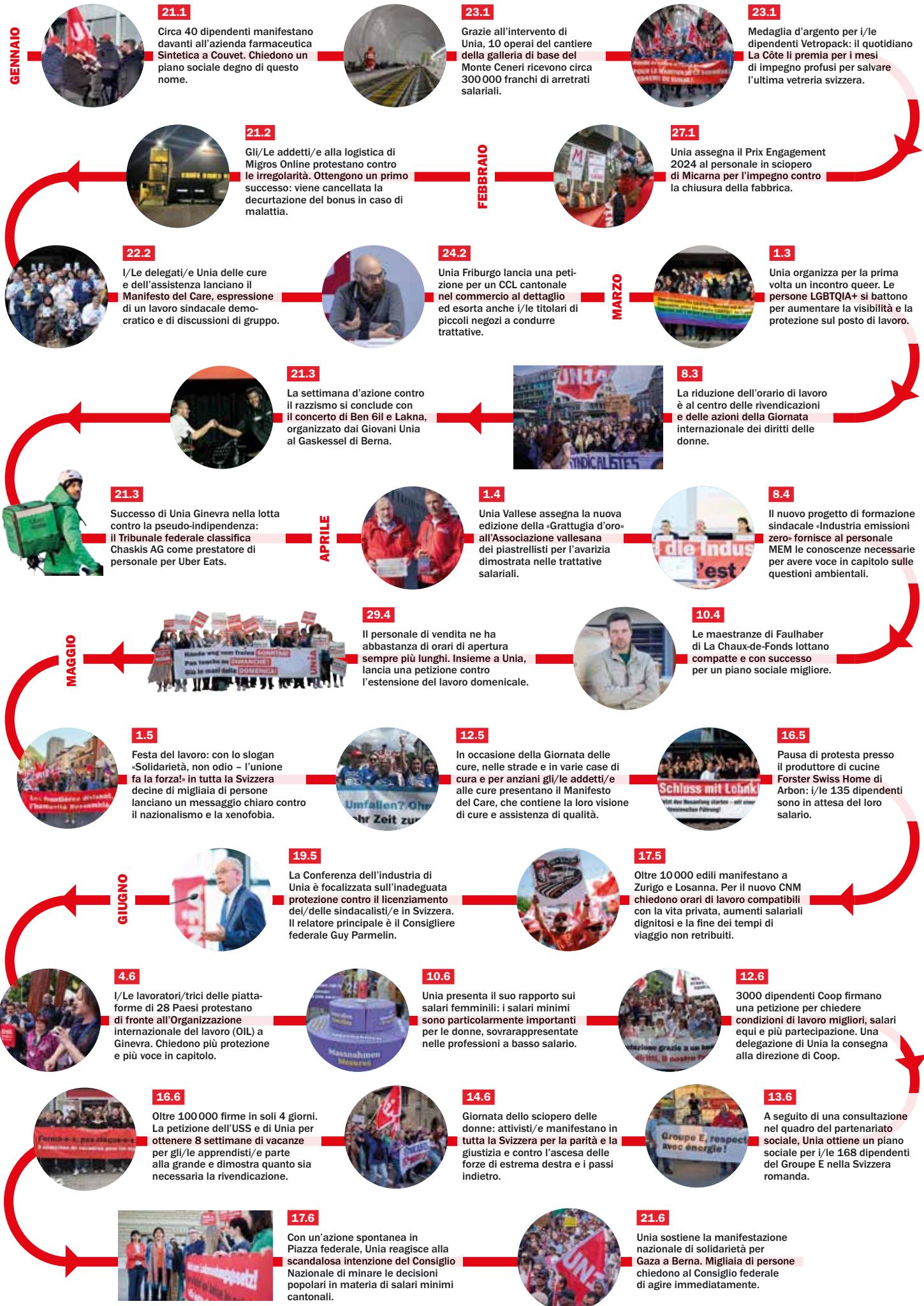


2024





2025







Appendice

8



Settore Edilizia

Edilizia principale

CNM per l'edilizia principale in Svizzera
Pensionamento anticipato PEAN nel settore dell'edilizia principale
Secteur principal de la construction FR
Secteur principal de la construction GE
Edilizia principale TI
Maçonnerie et génie civil VD
Retraite anticipée secteur principal de la construction et du carrelage VS (RETABAT)
InterNeb+
Pavimentazioni stradali TI
Secteur principal de la construction Jura bernois
Secteur principal de la construction VS
CCT fixant les exigences minimales pour les travailleurs du secteur principal de la construction et du carrelage du canton du Valais en matière de prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (CPPV)

Posa di ponteggi

Posa di ponteggi
Pensionamento anticipato PEAN posa di ponteggi

Costruzioni ferroviarie

Costruzioni ferroviarie

Quadri dell'edilizia

Quadri della costruzione

Pulizie

GEWOBAG, Zürich – Reinigung
Reinigungsbranche Deutschschweiz
Secteur du nettoyage pour la Suisse romande

Ingegneri, architetti

Bureaux d'architectes GE
Bureaux d'ingénieurs de la construction et des techniques du bâtiment GE
Bureaux d'architectes et ingénieurs VD
Reinhard und Partner, Bern
Naturaqua, Bern
Ingegneri, architetti, professioni affini TI

Industria dei prodotti in calcestruzzo

Industria svizzera dei prodotti in calcestruzzo
Entreprises de préfabrication GE

Industria del cemento

Industria delle pietre artificiali e prodotti di cemento del Mendrisiotto
Holcim Schweiz AG
Juracime, Cornaux
Ciments Vigier SA, Pery/Reuchenette

Industria dei laterizi

Industria dei laterizi
TBSA Tuileries/Briqueteries SA, Bardonnex

Orticoltura

Parcs et jardins, des pépinières et de l'arboriculture GE
Paysagistes et entrepreneurs de jardins VD
GEWOBAG, Zürich – Gärtnerinnen, Gärtner
Secteur du paysagisme FR, NE, JU et Jura bernois
Parc, jardin et paysagisme du Valais romand
Gärtnergewerbe BS/BL

Settore Terziario

Industria alberghiera e della ristorazione

CCNL per l'industria alberghiera e della ristorazione
Elvetino SA
Vereinbarung Volkshaus AG, Bern

Commercio al dettaglio (negozi)

Coop
Commerce de détail de la ville de Lausanne (DECLIC)
Commerce de détail NE
Fox Town Factory Stores, Mendrisio
Branche textile VD

Altri contratti della vendita

Avenant Payot à la CCT des libraires de Suisse alémanique

Negozi delle stazioni di servizio

Negozi delle stazioni di servizio in Svizzera

Panetterie e pasticcerie

Panetteria-pasticceria-confetteria artigianale svizzera

Laboratori, ambulatori, farmacie

Pharmacies GE
Genossenschaftsapotheke GENO Bern

Coiffure ed estetica

Mestiere di parrucchiere in Svizzera

Teatri

Schauspielhaus Zürich
Theater und Orchester Biel Solothurn TOBS
Konzert Theater Bern
Technik Theater Basel
Theater am Neumarkt Zürich
Theater für den Kanton Zürich

Altri contratti cultura e tempo libero

Kinobranche Zürich

Trasporti con camion

Transports et déménagements GE
Transitaires et déclarants en douane GE
Autotrasporti TI

Altri contratti logistica e trasporti

Ultra-Brag (Betriebsangestellte), Basel

Servizi di sicurezza

Settore privato dei servizi di sicurezza
Securitas SA

Cure stazionarie di lunga durata

Association des cliniques privées de Genève (ACPG)
Établissements médico-sociaux pour personnes âgées (EMS) GE

Organizzazioni senza scopo di lucro

UITA Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches annexes
UNI Global Union, Nyon
IndustriAll Global Union, Genève

Formazione privata per adulti

École internationale de Genève
UOG Université ouvrière de Genève
Fondazione ECAP

Contratti indipendenti dai settori

Prestito di personale

Settore Artigianato

Rami affini all'edilizia

Second œuvre romand (CCT-SOR)
Basler Ausbaugewerbe
Retraite anticipée dans le second œuvre romand (RESOR)

Tecnica della costruzione TI

Ferblanterie, couverture, installation sanitaire, chauffage, climatisation et ventilation VD
Fürst SA, Renens

Manutenzione degli edifici – Portineria

USPI Genève – concierges
Gemeinnützige Bau- und Siedlungsgenossenschaft Lägern, Wettingen
FGZ Familienheim-Genossenschaft Zürich
GEWOBAG, Zürich – Büropersonal
GEWOBAG, Zürich – Hauswartinnen, Hauswarte

Involucro edilizio

Ramo Involucro edilizio Svizzera
Modello di pensionamento anticipato per il ramo Involucro edilizio Svizzera
Dach- und Wandgewerbe BL

Ramo elettrico

Ramo svizzero elettrico
Métiers de l'électricité VS
Préretraite RETAVAL VS
Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe BS
Elektro-Installationsgewerbe BE/JU
Installateurs-électriciens NE
Elektro-Installationsgewerbe SO
Elektro-Installationsgewerbe ZH
EWS Energie AG, Reinach AG
Elettrico TI

Artigianato del metallo

Artigianato svizzero del metallo
Métal-Vaud: serrurerie et construction métallique, d'isolation et de calorifugeage canton de VD
Construction métallique VS
Quadranti Bruno e Figlio SA, Mezzovico
Metallo TI
Metallgewerbe BL und BS

Artigianato e industria della pietra naturale

Artigianato e industria della pietra naturale
Pensionamento anticipato nell'artigianato e nell'industria della pietra naturale
Scultura e scalpellatura
Métiers de la pierre VD

Tecnica della costruzione

Ramo svizzero della tecnica della costruzione
Retraite anticipée dans la métallurgie bâtiment GE (CCRAMB)
Métiers techniques de la métallurgie du bâtiment GE
Technique et enveloppe du bâtiment VS
Gebäudetechnik BE
Gebäudetechnik NWS
Spengler-Sanitär SG
Gebäudetechnik SH
Spengler Thurgau

Soffitti e arredamenti interni

Sistemi di soffitti e arredamenti interni

Pittura-gessatura

Ramo pittura e gessatura per la Svizzera tedesca e il Ticino
Formazione e perfezionamento nelle professioni della pittura e della gessatura
Gipsergewerbe BS
Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori e intonacatori Cantone TI
Gipsergewerbe Stadt Zürich
Peinture et plâtrerie JU

Pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura TI
Maler- und Gipsergewerbe BL
Modello di pensionamento anticipato nel ramo
pittura e gessatura (Svizzera tedesca e Ticino)
GEWOBAG, Zürich – Malerinnen, Maler

Isolazione

Settore svizzero dell'isolazione
Basler Isolierfirmen (Ergänzungsvertrag)
Zentralschweizer Isolierfirmen (Ergänzungsvertrag)

Posa di pavimenti

Posa di pavimenti in moquette, linoleum,
materie plastiche e parchetto TI
Bauwerk Parkett AG St. Margrethen

Posa piastrelle e settore dei fumisti

Posa di piastrelle e mosaici Cantone TI
Carrelages VS
Piastrellista per l'intera Svizzera, esclusi FR, BS, BL,
VD, VS, NE, GE, TI, JU
Poêliers fumistes et constructeurs de cheminées VS

Vetrerie

Glaser gewerbe Bern
Vetrerie TI

Spazzacamini

Kaminfegergewerbe ZH
Ramonage FR
Ramoneur dans le canton de GE
Ramonage VD
Kaminfegergewerbe BE
Ramoneur VS

Falegnameria

Anschlägergewerbe von Zürich u.U.
Mestiere del falegname nella Svizzera tedesca
e in Ticino

Schreinergewerbe BL
Falegnamerie e fabbriche di mobili e serramenti TI

Costruzione in legno

Costruzione in legno

Industria dei mobili

Industria svizzera di mobili

Industria del legno

Industria del legno Svizzera

Carrozzeria

Rami professionali della carrozzeria

Autorimesse

Autogewerbe AG
Autogewerbe BL BS
Autogewerbe BE
Autogewerbe LU/NW/OW
Autogewerbe Ostschweiz (SG + AI + AR + TG)
Autogewerbe UR
Branche automobile VS
Autogewerbe ZG
Autogewerbe ZH
Industrie des garages GE
Garages VD
Autorimesse TI
Professionnels de l'automobile du Jura
et du Jura bernois

Settore Industria

Industria orologiera

Industria orologiera e microtecnica svizzere
Uhren- und Mikrotechnikindustrie Deutschschweiz
MPS Micro Precision Systems, Biel/Bonfol

Industria delle macchine ed elettrica

Industria MEM (industria metalmeccanica ed elettrica)
Industrie mécatronique (Union Industrielle genevoise)
Busch Atelier & Cie, Chevenez/JU
Togni Elettromeccanica SA, Semione

Industria elettrica

Jura Elektroapparate AG, Niederbuchsiten
Tulux AG, Tuggen

Industria meccanica

MAB SA, Stabio
Metalor Technologies SA, Neuchâtel
Moser-Ingold AG, Thörigen
New Metaltex SA, Genestrerio
La Rapida SA, Chiasso
Regine Switzerland, Morbio Inferiore
Riganti Forging SA, Biasca
Stadler Rail Group, für die Schweizer Standorte
Brunner Pompe SA, TI
Novametal SA
Hydrel GmbH
Industrie suisse du décolletage

Industria delle fonderie

Stadler Stahlguss AG, Biel

Tecnica medicinale

Heraeus Materials SA
SMB Medical SA

Centrali elettriche

BKW FMB Energie AG (Bernische Kraftwerke)
Energie Wasser Bern (ewb)
Energiecheck Bern AG, Bern
Hydro Exploitation SA, Sion
Eniwa AG, Aarau
SIE et TvT service SA, Renens
Viteos SA et Vadec SA
Société Electrique da la Vallée de Joux SA (SEVJ)

Industria chimica e farmaceutica

Basler Pharma-, Chemie- & Dienstleistungsunternehmen
BASF
Cilag AG, Schaffhausen
Cimo Cie industrielle de Monthey SA
Firmenich SA, Genève
Givaudan Vernier SA
Huntsman Advanced Materials
Lonza Walliser Werke, Visp
Haleon (ex GSK)
Polyeflon SA, Biasca
SI Group-Switzerland GmbH
Siegfried AG, Zofingen
Syngenta Monthey SA
DSM Nutritional Products AG, Zweigniederlassung Werk Lalden
InfoRLife SA, Campascio

Industria del vetro

Saint-Gobain Isover SA, Lucens
Vetropack, St-Prex

Lavanderie industriali

Nettoyage des textiles Romandie
Bardusch AG

Industria tessile e dell'abbigliamento

Industria tessile e dell'abbigliamento svizzera,
contratto quadro

Industria agroalimentare

Cremo AG, Fribourg
Fenaco
Haco/Narida AG, Gümligen
Klipfel Hefe AG, Rheinfelden
Froneri
Nestlé Basel (Thomy + Franck)
Nestlé Orbe SA
Unilever Schweiz GmbH, Thayngen
Wander AG, Neuenegg

Industria del cioccolato

Industria del cioccolato svizzera

Industria dello zucchero

Zucchero Svizzera SA

Birrifici, commercio bevande

Associazione svizzera delle birrerie (ASB)
Feldschlösschen Getränke AG, Rheinfelden
Nestlé Waters

Industria del tabacco

Philip Morris, Neuchâtel
UCIFA Union Centralschweizerischer
Cigarrenfabrikanten

Gli organi del sindacato Unia 2021 – 2025



Il CD Unia, da sinistra: Martin Tanner, Bruna Campanello, Renate Schoch, Vania Alleva, Nico Lutz, Véronique Polito, Yves Defferrard.

Comitato direttore del sindacato Unia

Presidenza

Vania Alleva, presidente
Véronique Polito, vicepresidente
Martin Tanner, vicepresidente

Altri membri del Comitato direttore

Bruna Campanello (da giugno 2021)
Yves Defferrard (da giugno 2021)
Nico Lutz
Renate Schoch

Comitato centrale del sindacato Unia

Il Comitato centrale di Unia si compone dei membri del Comitato direttore nonché delle rappresentanti e dei rappresentanti delle regioni, dei settori e dei gruppi d'interesse.

Dal Congresso di giugno 2021 e in virtù del Congresso straordinario del 2023 (riforma dello Statuto) dal luglio 2024, oltre al Comitato direttore hanno fatto parte del CC anche le seguenti persone:

Regioni

Argovia-Svizzera nordoccidentale:

Salomé Luisier (da luglio 2024),
Brigitte Martig (fino a giugno 2024),
Sanja Pesic

Berna Alta Argovia-Emmental:

Tamara Funiciello, Stefan Wüthrich

Bienne-Seeland / Soletta:

Maria-Teresa Cordasco (fino a maggio 2021 e da luglio 2024),
Alain Zahler (da giugno 2021 a dicembre 2024)

Friburgo:

François Clément (dal 2023),
Armand Jaquier (fino a maggio 2021),
Yolande Peisl-Gaillet (da giugno 2021 al 2022)

Ginevra:

De Carvalho Figueireo Joao (da gennaio 2025), Anna Gabriel (da dicembre 2021 a settembre 2024), Xavier Henauer (da giugno 2022 a dicembre 2024),
Danielle Parmentier (fino a maggio 2021)

Neuchâtel:

Catherine Laubscher (fino a gennaio 2021), Silvia Locatelli (da giugno 2021), Suzanne Zaslawski (da luglio 2024)

Oberland bernese:

Sabine Dittrich (da luglio 2024)

Svizzera centrale:

Stella Capalbo (da luglio 2024),

Giuseppe Reo

Svizzera orientale-Grigioni:

Jacob Auer (fino a maggio 2021 e da luglio 2024)

Anke Gähme

Ticino:

Giangiorgio Gargantini, Angelica Sorrentino

Transjurane:

Eduardo Cubelo (da luglio 2024),

Rébecca Lena-Cristofaro

Vallese:

Blaise Carron (da giugno 2021),

Jeanny Morard (fino a maggio 2021),

Antonia Scarallo (da luglio 2024)

Vaud:

Arnaud Bouverat (da giugno 2021),

Yves Defferrard (fino a maggio 2021),

Nathalie Guiffault (da giugno 2021 a luglio 2022),

Gianna Marly (fino a maggio 2021),

Clotilde Pinto (da dicembre 2022)

Zurigo-Sciaffusa:

Serge Gnos (da dicembre 2021), Neria Heil

(fino a novembre 2021), Lorenz Keller (fino a novembre 2021)

Settori e CD Unia

Industria: Raphaël Thiémard (da giugno 2021 a giugno 2024), Goran Trujic, Manuel Wyss (fino a maggio 2021)

Artigianato: Christophe Bosson (da giugno 2021),
Bruna Campanello (fino a maggio 2021),
Yannick Egger (da giugno 2021 a giugno 2024)
Karl Raschle (fino a maggio 2021),
Domenica Priore (luglio 2024)

Edilizia: Antonio Iria Guerra (da giugno 2021),
Chris Kelley (fino a luglio 2024), Antonio Ruberto (fino a maggio 2021)

Terziario: Anne Lüthi Richard (da luglio 2024),
Mauro Moretto (fino a giugno 2024), Sabine Szabo
CD Unia: Daniel Santi

Gruppi d'interesse (GI)

GI Donne: Silvia Breu (da luglio 2024),
Eleonora Failla (da giugno 2021 a giugno 2024),
Maeve Kerdraon (da luglio 2024), Ursula Mattmann Alberto (fino a maggio 2021), Aude Spang (fino a giugno 2024)

GI Giovani: Giulia Bezio (da dicembre 2021),
Severin Brunner (da dicembre 2021 a giugno 2024)
Andri Meyer (da luglio 2024), Salomé Voirol (fino a novembre 2021)

GI Migrazione: Cyprien Baba (da luglio 2024)
Joana Campos (da giugno 2021 a giugno 2024)
Eleonora Failla (fino a maggio 2021)
Alexandrina Farinha (da luglio 2024), Hilmi Gashi (fino a giugno 2024), Olga Pisarek (da luglio 2024)
Emine Sariaslan, Elio Li Voti (fino a giugno 2024)

GI Pensionati/e: Jakob Hauri,
Francine Humbert-Droz

Assemblea dei/delle delegati/e del sindacato Unia

L'Assemblea dei/delle delegati/e (AD) si riunisce almeno due volte l'anno. È composta dai/dalle delegati/e delle regioni, dei settori e dei gruppi d'interesse, eletti in base alle seguenti regole: ogni regione ha diritto ad almeno un/a delegato/a e a un/a delegato/a supplementare ogni 2000 affiliati. Nella legislatura la ripartizione è stata la seguente:

Argovia-Svizzera nordoccidentale 10

Berna 9

Bienne-Seeland / Soletta 5

Friburgo 3

Ginevra 7

Neuchâtel 5

Svizzera centrale 4

Svizzera orientale-Grigioni 5

Ticino e Moesa 10

Transjurane 3

Vallese 6

Vaud 10

Zurigo-Sciaffusa 13

Ogni settore era inoltre rappresentato da 3 delegati/e e ogni gruppo d'interesse da 6 delegati/e. L'AD era pertanto costituita da 126 delegati/e.

Commissione di ricorso dell'Assemblea dei/delle delegati/e

La commissione si compone di una o un rappresentante di ogni regione e pertanto comprende 14 membri.

Nel periodo in rassegna era formata dai seguenti membri:

Argovia-Svizzera nordoccidentale: Brigitte Martig

Berna Alta Argovia-Emmental: Peter Dietler

Bienne Seeland / Soletta: Daniel Hirt

Friburgo: Christian Schorderet

Ginevra: Danielle Parmentier

Neuchâtel: Raphael Resmini

Oberland bernese: Markus Walser

Svizzera centrale: Hansjörg Amacker

Svizzera orientale-Grigioni: Peter Lenggenhager

Ticino e Moesa: Mario Bertana (fino a marzo 2022)

Transjurane: Daniel Heizmann

Vallese: Doris Schmidhalter-Näfen

Vaud: Didier Zumbach

Zurigo-Sciaffusa: Jakob Hauri



ABBREVIAZIONI

AD	Assemblea dei/delle delegati/e
AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
CC	Comitato centrale
CCL	Contratto collettivo di lavoro
CCNL	Contratto collettivo nazionale di lavoro
CD	Comitato direttore
CD	Cassa disoccupazione
CD-SR	Comitato direttore – Segretari/e regionali
CES	Confederazione europea dei sindacati
CIA	Consulenza individuale agli associati
CNM	Contratto nazionale mantello
Covid	SARS-CoV-2 malattia da coronavirus
DOG	Dichiarato di obbligatorietà generale
FERPA	Federazione europea dei pensionati e delle persone anziane
GI	Gruppo d'interesse
LPP	Legge sulla previdenza professionale
MCA	Movimento collettivo degli associati
MEM	Industria metalmeccanica ed elettrica
OAE	Alta Argovia-Emmental
OIL	Organizzazione Internazionale del Lavoro
PEAN	Pensionamento anticipato
RU	Risorse umane
SECO	Segreteria di stato dell'economia
SSIC	Società svizzera degli impresari costruttori
UE	Unione europea
USS	Unione sindacale svizzera

UNIA

Sindacato Unia
Weltpoststrasse 20
3015 Berna
unia.ch