

# Modellare il futuro del lavoro

Dieci rivendicazioni in vista delle  
trattative contrattuali 2018 nell'industria MEM

Bollettino informativo per gli affiliati  
del sindacato Unia nell'industria

Febbraio 2018



L'industria siamo noi!  
Wir sind die Industrie!  
L'industria c'est nous!

## Le dieci rivendicazioni per il CCL dell'industria MEM

Le trattative per il rinnovo del Contratto collettivo di lavoro (CCL) dell'industria metalmeccanica ed elettrica (MEM) offrono alle parti sociali la possibilità di modellare il futuro del lavoro. La delegazione Unia presenterà le seguenti rivendicazioni al tavolo negoziale.

**1**

### **Salario** p. 6

- Aumento dei salari minimi esistenti
- Introduzione di nuovi salari minimi per il personale altamente qualificato
- Miglioramento del controllo e dell'applicazione dei salari minimi

**2**

### **Orario di lavoro** p. 7

- Settimana lavorativa di 40 ore, pause incluse
- Possibilità di riportare all'anno successivo un massimo 100 ore in più e non più 200
- Registrazione obbligatoria della durata del lavoro

**3**

### **Vacanze** p. 8

- 1 giorno di vacanze supplementare all'anno tra i 20 e i 49 anni
- 2 giorni di vacanze supplementari all'anno per gli ultracinquantenni
- 1 giorno festivo supplementare all'anno (10 anziché 9)

**4**

### **Protezione contro il licenziamento** p. 8

- Termine di preavviso di 3 mesi fino ai 45 anni
- Termine di preavviso di 6 mesi dai 45 anni
- Termine di preavviso di 12 mesi dai 55 anni (d'intesa con la commissione del personale)
- Protezione contro il licenziamento per i/le rappresentanti del personale, i membri dei Consigli di fondazione, i/le militanti e i whistleblowers
- Miglioramento della protezione per gli interinali

**5**

### **Digitalizzazione** p. 9

- Diritto di staccare la spina nel tempo libero
- Protezione del CCL anche in caso di home office e crowd work
- Protezione dei dati personali
- Diritto di partecipazione dei lavoratori nel quadro della rivoluzione digitale

**6**

### **Formazione professionale** p. 10

- Le parti contraenti del CCL MEM fondano l'associazione «Passerella professionale 4.0». L'obiettivo è qualificare i dipendenti che sottostanno al CCL nell'ottica dei requisiti dell'economia digitale
- L'associazione consente alle occupate e agli occupati di seguire una formazione parallela all'esercizio della professione con moduli pratici e teorici, senza tagli salariali
- Esame finale con diploma riconosciuto a livello federale

**7**

### **Tirocinio professionale** p. 11

- Tutela grazie all'assoggettamento al CCL
- Introduzione di salari minimi anche per le persone in formazione
- Più vacanze per le persone in formazione
- Diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro dopo il tirocinio

**8**

### **Congedo parentale** p. 11

- 18 settimane di congedo maternità (anziché 16)
- 20 giorni di congedo paternità (anziché 5)
- Diritto a 8 settimane di congedo paternità non retribuito
- Diritto alla riduzione dell'orario di lavoro dopo la nascita di un figlio

**9**

### **Cassa pensioni** p. 12

- Modifiche al regolamento solo previo consenso della maggioranza del personale
- Protezione contro il licenziamento per i membri dei Consigli di fondazione

**10**

### **Politica industriale** p. 13

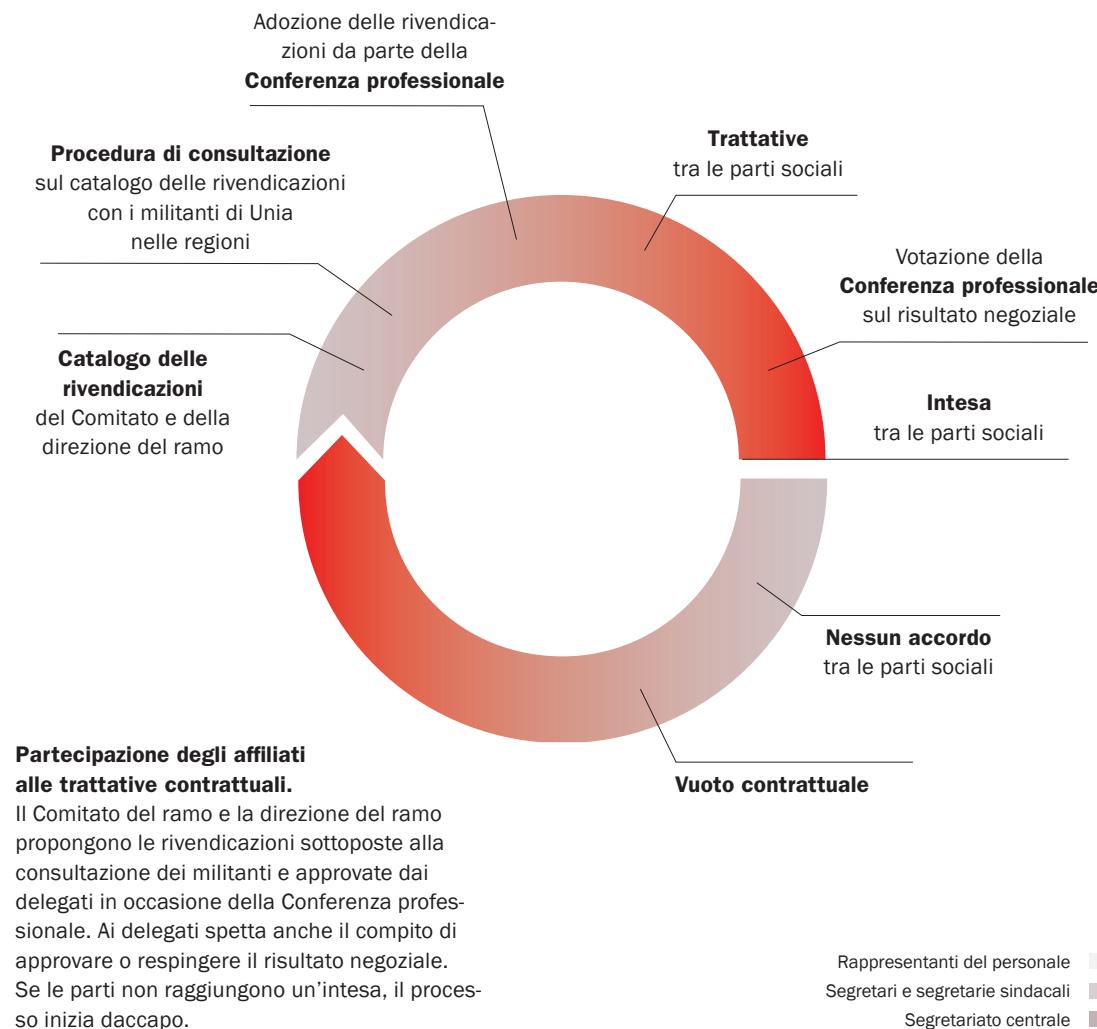
- Le parti sociali si adoperano congiuntamente per una politica industriale svizzera che persegua i seguenti obiettivi:
- un'ampia politica industriale 4.0 con un'agenda sulla rivoluzione digitale
- fondo per la produzione destinato alle innovazioni, finanziato dagli averi delle casse pensioni
- misure per deprezzare ulteriormente il franco forte

Qui trovate l'intero catalogo delle rivendicazioni  
[www.unia.ch/ccl-mem](http://www.unia.ch/ccl-mem)

# Questo è il principio che guida Unia nelle negoziazione del nuovo contratto collettivo di lavoro

## Il team Swissmem

Hans Hess	Presidente Swissmem
Dorothee Auwärter	Presidente CA KUHN RIKON SA
Roberto Ballina	Direttore Tensol Rail SA
Urs W. Berner	Pres. e membro del CA delegato Urma SA, fabbrica di utensili
Jérôme Chanton	CEO Kugler Bimétal SA
Christian Ferber	Chief Human Resources Officer RUAG Corporate Services SA
Peter Fischer	Delegato del CA Fischer Reinach SA
Siegfried Gerlach	CEO Siemens Schweiz SA
Bernhard Gisler	Human Resources Director Schindler Aufzüge SA
Urs Kaufmann	Presidente del CA Huber+Suhner SA
Philip Mosimann	Presidente del CA Bucher Management SA
Martin Sauter	AD e presidente del CA Sauter, Bachmann SA
Yves Serra	CEO Gerog Fischer SA
Volker Stephan	Head of Human Resources ABB Schweiz SA
Kareen Vaisbrot	Membro del Comitato direttivo
Thomas Daum	Ex direttore Swissmem



## Il team Unia

<b>Michele Nista</b>	Vice-presidente dell'industria MEM, presidente della commissione del personale/vice-presidente del Consiglio di fondazione Sapal SA, A Bosch Packaging Technology Company
<b>Heidi Frei</b>	Vice-presidente dell'industria MEM, militante ABB Svizzera
<b>Daniel Heizmann</b>	Presidente dell'industria MEM
<b>Hans Bänziger</b>	Membro della rappresentanza dei lavoratori Huber+Suhner
<b>Benoît Constantin</b>	Presidente della commissione aziendale, membro del comitato aziendale europeo, Constellium Valais SA
<b>Rolf Grüninger</b>	Presidente della rappresentanza del personale delle aziende Bosch a Beringen
<b>Hansruedi Meier</b>	Membro della rappresentanza del personale Siemens Building Technologies di Zug
<b>Vincent Tatone</b>	Vice-presidente della CoPe Tornos
<b>Giorgio Rosselli</b>	Membro della commissione del (supplente)
<b>Blaise Carron</b>	Responsabile regionale dell'industria Unia Vallese
<b>Jesus Fernandez</b>	Segretario regionale Unia Bienne-See-land/Soletta
<b>Rolando Lepori</b>	Segretario regionale Unia Ticino e Moesa
<b>Noé Pelet</b>	Responsabile regionale dell'industria Unia Vaud
<b>Isabelle Smekens</b>	Responsabile regionale dell'industria MEM Unia Vaud
<b>Raphaël Bourquin</b>	Responsabile regionale dell'industria Unia Transjurane (supplente)
<b>Corrado Pardini</b>	Consigliere nazionale, membro del Comitato direttore Unia, responsabile del settore Industria
<b>Manuel Wyss</b>	Responsabile dell'industria MEM Unia, sostituto responsabile del settore Industria
<b>Matteo Pronzini</b>	Sostituto responsabile dell'industria MEM/membro della direzione del settore Industria
<b>Barbara Bringhen</b>	Assistente del settore Industria Unia

## 1 | Salario



Nelle ultime trattative contrattuali Unia è riuscita a introdurre per la prima volta i salari minimi nell'industria MEM. Adesso dobbiamo consolidare e ampliare questa protezione.

I salari minimi differenziati e la loro coerente applicazione sono indispensabili ai fini della protezione salariale in Svizzera. I salari minimi spingono verso l'alto il livello retributivo generale di un settore. Quando i sindacati intervengono in veste di parte negoziale, i salari e le prestazioni sociali sono più elevati e godono di una maggiore protezione. L'evoluzione positiva dipende anche dall'introduzione di nuovi salari minimi, che innalzano il livello retributivo generale.

### Rivendicazione

salari minimi (13 mensilità) per sette livelli di qualifica in due regioni (40 ore settimanali)	Regione A*	Regione B*
	CHF	CHF
Personale qualificato ETH/università	6 600.-	6 200.-
Personale qualificato SUP	6 300.-	6 000.-
Personale qualificato SSS	5 800.-	5 500.-
Personale qualificato AFC dai 20 anni	5 000.-	4 700.-
Personale qualificato AFC fino ai 25 anni	4 700.-	4 400.-
Personale qualificato con tirocinio di 2 anni	4 500.-	4 200.-
Lavoratori ausiliari dai 20 anni	4 300.-	4 000.-

\*Regione A: Cantoni ZH, SH, AG, SZ (distretti Höfe, March), GE, VD, TG (distretto Diessendorf), FR, ZG, AI/AR \*Regione B: restanti

**Importanza centrale dei salari femminili:** conformemente all'attuale rilevazione della struttura dei salari dell'Ufficio federale di statistica, nell'industria metalmeccanica le donne sono particolarmente discriminate e subiscono una disparità salariale non riconducibile a fattori oggettivi pari a 883 franchi al mese! La delegazione alle trattative rivendica un divieto di discriminazione in base al sesso e alla nazionalità. I salari maschili e femminili devono essere rilevati separatamente per essere sottoposti a una verifica periodica.

### Le rivendicazioni di Unia per te!

- Salari minimi per 7 (e non più solo 2) livelli di qualifica e quindi anche per il personale altamente qualificato.
- Al momento i salari minimi esistono in 3 regioni. La regione C, caratterizzata dai salari minimi più bassi, deve essere abolita.
- Urge un controllo salariale efficace e una migliore attuazione del CCL in materia salariale.

**«I salari minimi per vari livelli di qualifica sono importanti anche per tutelare meglio i salari femminili.»**

Heidi Frei, vice-presidente dell'industria MEM, militante ABB Svizzera



## 2 | Orario di lavoro



Impiegati Svizzeri, Impiegati di commercio, Associazione Quadri Svizzeri e le associazioni padronali vogliono far lavorare le maestranze fino a 60 ore a settimana. Unia insiste sulla settimana lavorativa di 40 ore a tutela del tempo libero e della salute.

**«In nessun altro Paese si lavora così tanto e in modo così produttivo come in Svizzera. A farne le spese è spesso la salute.»**

Daniel Heizmann, presidente dell'industria MEM



In Svizzera l'orario di lavoro annuale degli occupati a tempo pieno è aumentato quasi di mezza settimana rispetto al 2013. Considerando l'elevata disoccupazione malgrado la buona situazione economica, quest'evoluzione è un controsenso. Gli incrementi della produttività devono andare a beneficio del personale anche sotto forma di orari di lavoro più brevi.

**Lavoro e famiglia:** le settimane lavorative di 60 ore non si conciliano con gli orari scolastici e gli orari di apertura degli asili nido. Gli orari di lavoro regolamentati sono indispensabili soprattutto per chi ha figli minorenni.

**Registrazione della durata del lavoro:** il padronato preferirebbe abolirla del tutto. Ma in tal modo spalancherebbe le porte a un ulteriore aumento delle ore di lavoro straordinario e al lavoro gratuito.

**Articolo di crisi:** negli ultimi anni numerose aziende hanno sfruttato la sopravvalutazione del franco per imporre lavoro gratuito e orari di lavoro più lunghi, chiamando in causa l'articolo di crisi contemplato dal CCL MEM in vigore (art. 57).

### Le evidenze degli studi scientifici

- Gli orari di lavoro limitati e pianificabili svolgono un ruolo importante nella protezione del personale dallo stress e dal burnout; la registrazione della durata del lavoro è indispensabile.
- Un terzo di tutte le persone occupate in Svizzera si sente sfinito al termine della giornata lavorativa.
- I modelli di orario di lavoro flessibile servono soprattutto ai datori di lavoro. Più «flessibile» è un orario di lavoro, meno voce in capitolo hanno i dipendenti.

### Le rivendicazioni di Unia per te!

- Settimana lavorativa di 40 ore, pause incluse.
- Registrazione obbligatoria della durata del lavoro.
- Possibilità di riportare all'anno successivo un massimo 100 ore in più e non più 200.
- Diritto di co-decisione dei rappresentanti del personale in materia di regolamento dei turni.
- Supplemento del 25% (sotto forma di salario o vacanze) per il lavoro straordinario ordinato dal superiore.
- Abolizione dell'articolo di crisi (art. 57 CCL).

## 3 | Vacanze

 I rischi psicosociali sul posto di lavoro sono in aumento e parallelamente crescono anche le assenze per malattia nelle aziende e i costi sanitari a carico della collettività. Sono indispensabili tempi di riposo più lunghi.

**Stress:** i datori di lavoro lamentano un progressivo aumento delle assenze dovute a malattie psichiche. I costi economici dello stress sul posto di lavoro aumentano di anno in anno. Le malattie croniche iniziano a insinuarsi già dai 30-40 anni. Le occupate e gli occupati hanno bisogno di più vacanze per rigenerarsi, riposarsi e fare il pieno di energia.

**Necessità di recuperare terreno rispetto ad altri Paesi:** a livello europeo la Svizzera non ha solo gli orari di lavoro più lunghi, ma anche le vacanze più corte. Con una media di 29 giorni festivi e di vacanze all'anno, la Svizzera è ad esempio a - 11 giorni rispetto alla Francia o alla Finlandia.

**Finanziamento:** un aumento delle vacanze è sostenibile. Un giorno di vacanze supplementare all'anno ha un costo pari allo 0,4% della massa salariale.

### Le rivendicazioni di Unia per te!

- 1 giorno di vacanze supplementare all'anno tra i 20 e i 49 anni.
- 2 giorni di vacanze supplementari all'anno per gli ultracentenari.
- 1 giorno festivo supplementare all'anno (10 anziché 9 come finora).

## 4 | Protezione contro il licenziamento



La protezione contro il licenziamento è insufficiente, anche rispetto a quella accordata in altri Paesi europei.

Alcune categorie di persone sono particolarmente colpite.

### Membri delle commissioni del personale e dei Consigli di fondazione delle casse

**pensioni:** una recente sentenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU) statuisce che il Codice delle obbligazioni (CO) svizzero non ha un effetto dissuasivo sufficiente per impedire i licenziamenti antisindacali. Chi deve difendere con efficacia gli interessi dei colleghi di lavoro di fronte ai capi, deve beneficiare di una maggiore protezione contro il licenziamento.

**«In tante aziende la crisi del franco ha aumentato le pressioni sui rappresentanti del personale. Questa categoria ha bisogno di una migliore protezione contro il licenziamento!»**

**Michele Nista**, vice-presidente dell'industria MEM



**Over 50:** chi ha superato i 50 anni ha sempre più difficoltà a trovare un nuovo posto di lavoro. Urgono misure per contrastare la discriminazione basata sull'età nel mercato del lavoro.

### Anche i lavoratori interinali devono essere protetti in modo più efficace – dall'arbitrio del padronato:

- I lavoratori interinali devono sottostare al CCL.
- In caso di fabbisogno di manodopera a lungo termine, dopo 9 mesi i posti di lavoro interinali devono essere convertiti in posti fissi.
- La percentuale degli interinali non può superare il 5% del personale.

### Le rivendicazioni di Unia per te!

- Introduzione di termini di preavviso nel CCL MEM. In particolare:
  - termine di preavviso di 3 mesi fino ai 45 anni
  - termine di preavviso di 6 mesi dai 45 anni
  - termine di preavviso di 12 mesi dai 55 anni (d'intesa con la rappresentanza del personale)
- Protezione contro il licenziamento per i/le rappresentanti del personale, i membri dei Consigli di fondazione, i/le militanti e i whistleblower.

## 5 | Digitalizzazione



La parola d'ordine è: sfruttare le opportunità e limitare i pericoli della rivoluzione digitale.

Siamo all'inizio di una rivoluzione digitale che cambierà in modo radicale il mercato del lavoro. S'impone la necessità di sviluppare una nuova idea sociale di lavoro, azienda e lavoratori.

### Le rivendicazioni di Unia per te!

- Protezione del CCL estesa anche alle nuove forme di lavoro quali il home office e il crowd work.
- Protezione dei dati psicofisici e personali sul posto di lavoro.
- Diritto alla non reperibilità nel tempo libero, tra le 19.00 e le 07.00, nel fine settimana, durante le vacanze e giorni festivi.
- Diritto di partecipazione dei lavoratori nel quadro della rivoluzione digitale.

**«Il progresso è vero progresso solo se è nell'interesse delle persone e della società.»**

Rolf Grüniger, presidente della rappresentanza del personale delle aziende Bosch a Beringen



## 6 | Formazione professionale e perfezionamento

 La «Passerella professionale 4.0» qualifica il personale in vista della rivoluzione digitale e previene una carenza di manodopera specializzata. Durante il perfezionamento deve essere garantito il normale salario.

La diffusione di nuove tecnologie modifica i requisiti in materia di qualifica degli occupati. Le competenze informatiche e la capacità di pensare in modo autonomo e all'interno di processi in rete acquistano maggiore importanza non solo per pochi specialisti, ma in tutti i comparti della produzione. I perfezionamenti possono essere utili soprattutto ai collaboratori specializzati cui viene affidato il controllo dei processi produttivi con l'assistenza di sistemi intelligenti. In tal modo viene valorizzato tutto il lavoro industriale.

### Convegno Unia

«Formazione professionale 4.0 per l'Industria 4.0», con workshop e relazioni di esponenti di imprese, amministrazione e ricerca.

**13.04.2018  
Bern-Expo, Berna  
09:00 – 16:30**

### Le rivendicazioni di Unia per te!

- Le parti contraenti del CCL MEM fondano l'associazione paritetica «Passerella professionale 4.0». L'obiettivo è qualificare i dipendenti (soprattutto quelli più anziani) che sottostanno al CCL nell'ottica dei requisiti dell'economia digitale.
- L'associazione consente alle occupate e agli occupati di seguire una formazione parallela all'esercizio della professione con moduli pratici e teorici senza tagli salariali.
- Esame finale con diploma riconosciuto a livello federale.
- I costi salariali sono coperti da assegni per il periodo di introduzione e dalle aziende.
- Il corpo docente, l'infrastruttura, il materiale scolastico ecc. sono finanziati dal fondo paritetico «Passerella professionale 4.0». Durante la loro formazione i lavoratori beneficiano della protezione contro il licenziamento e successivamente ricevono un'offerta lavorativa di 12 mesi in una nuova funzione o in una nuova azienda.

**«La Passerella professionale 4.0 è un progetto ottimo.  
Anche per i datori di lavoro.»**

Hans Bänziger, membro della rappresentanza dei lavoratori Huber+Suhner



## 7 | Tirocinio professionale



La carenza di forza lavoro specializzata inizia già nel tirocinio. Urge garantire tirocini più interessanti.

Gli apprendisti sono il futuro dell'industria MEM. Devono tenerne conto anche i rapporti di lavoro

### Le rivendicazioni di Unia per te!

- Tutela grazie all'assoggettamento al CCL.
- Introduzione della tredicesima per tutti.
- Introduzione dei salari minimi anche per gli apprendisti:
  - 1° anno di apprendistato: CHF 600.--
  - 2° anno di apprendistato: CHF 1100.--
  - 3° anno di apprendistato: CHF 1400.--
  - 4° anno di apprendistato: CHF 1600.--
- 7 settimane di vacanze per tutti.
- Dopo il diploma, diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro.

**«Gli investimenti negli apprendisti sono investimenti nel futuro!»**

Eden Habtemicael, segretaria sindacale  
regione Zurigo-Sciaffusa



## 8 | Congedo parentale



Sulla carta quasi tutte le aziende dell'industria MEM promuovono la conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Ma l'attuazione di questo principio è spesso lacunosa.

Le aziende americane come Johnson & Johnson, Google o Microsoft dimostrano che è possibile garantire condizioni lavorative moderne e favorevoli alle famiglie accordando generosi congedi maternità, paternità o per assistenza familiare. Anche il CCL Swisscom ha recepito un congedo maternità di 18 settimane e prolungato il congedo paternità. E' ora che anche le aziende MEM si adeguino a questi standard per restare competitive sul mercato del lavoro e alleggerire meglio i genitori che lavorano.

### Le rivendicazioni di Unia per te!

- 18 settimane di congedo maternità (anziché 16 come finora).
- 20 giorni di congedo paternità (anziché 5 come finora).
- Diritto a massimo 8 settimane di congedo paternità non retribuito.
- Diritto alla riduzione dell'orario di lavoro per i genitori nei primi due anni dopo la nascita di un figlio.

## 9 | Cassa pensioni



La previdenza per la vecchiaia è fonte di grande preoccupazione per i lavoratori.

Anche in futuro le rendite delle casse pensioni e dell'AVS dovranno rendere possibile l'adeguata continuazione del tenore di vita abituale, come sancito dalla Costituzione federale.

Negli ultimi anni le casse pensioni delle aziende dell'industria MEM hanno ridotto in modo anche drastico le aliquote di conversione delle prestazioni sovraobbligatorie (per i salari superiori a 86'000 franchi). In un calcolo misto le aliquote di conversione sono scese dal 6,8% a meno del 5% con tagli drammatici delle rendite per le persone assicurate.

### Esempio di calcolo avere della cassa pensioni di 500 000 CHF

Aliquota di conversione	Rendita mensile	Rendita annua	Taglio alla rendita
6,8%	CHF 2 833.-	CHF 34 000.-	0%
6,0%	CHF 2 500.-	CHF 30 000.-	-12%
5,0%	CHF 2 083.-	CHF 25 000.-	-27%

### Le rivendicazioni di Unia per te!

- Co-decisione dei dipendenti: onde rafforzare la posizione dei dipendenti, le modifiche ai regolamenti delle casse pensioni devono richiedere il consenso della maggioranza del personale.
- Rafforzamento dei Consigli di fondazione: questo rafforzamento non può prescindere da un miglioramento della protezione contro il licenziamento (cfr. anche p. 8).

**«Vogliamo rendite sicure e a tal fine occorre rafforzare la co-decisione di tutto il personale.»**

Vincent Tatone, vice-residente della CoPe Tornos



## 10 | Politica industriale



La politica svizzera trascura l'industria mettendo in pericolo la piazza industriale.

Unia chiede un nuovo partenariato sociale fondato su due pilastri. Il primo pilastro ha ad oggetto le condizioni di lavoro che vengono rinegoziate nel CCL. Il secondo pilastro prevede invece una politica industriale attiva, perseguita congiuntamente dai datori di lavoro e dai lavoratori.

Non possiamo permettere che una manciata di azionisti e di fondi decida l'economia di questo Paese. Questi aspetti essenziali per l'economia della Svizzera devono essere discussi e decisi pubblicamente.

**«La politica svizzera corteggia le banche e trascura l'industria. Eppure l'industria ha un peso economico quasi tre volte superiore a tutto il settore bancario.»**

Hansruedi Meier, membro della rappresentanza del personale Siemens Building Technologies di Zug



### Le rivendicazioni di Unia per te!

Le parti contraenti definiscono una piattaforma socio-politica ed economica comune volta a rafforzare la piazza economica svizzera. Tale piattaforma forma parte integrante del CCL e persegue i seguenti obiettivi:

- Nel quadro di un'ampia politica industriale 4.0, il Consiglio federale adotta un'agenda sulla rivoluzione digitale per:
  - salvaguardare i posti di lavoro nell'industria e avviare un processo di reinindustrializzazione;
  - rendere accessibili a tutti le conoscenze innovative;
  - consentire alle aziende e alle start up l'accesso a innovazioni e a capitale a basso costo;
  - creare incentivi per aumentare il tasso d'investimento delle aziende pubbliche e delle aziende del settore privato;
  - discutere e analizzare pubblicamente le opportunità e i rischi della rivoluzione digitale.
- La Confederazione deve creare un fondo per la produzione, finanziato da averi delle casse pensioni investiti su base volontaria e destinato a promuovere innovazioni: per nuovi posti di lavoro e per la riconversione eco-sociale e digitale dell'industria.
- La Banca nazionale svizzera deve fare in modo che il franco, tuttora sopravvalutato, si deprezzi ulteriormente. Solo in tal modo le PMI esportatrici avranno la possibilità di migliorare i loro margini e procedere a investimenti.

**Colophon** Sindacato Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Berna 15, industria@unia.ch, www.unia.ch

**Redazione e Impaginazione grafica** komform GmbH

**Stampa** Jordi AG

**Fotos** Fotolia (p. 1), Manuel Friederich (p. 14), Stefan Wermuth (restanti)

**Traduzione** Monica Tomassoni (I), Sylvain Bauhofer (F)

Seguite l'andamento delle trattative su Facebook  
[www.facebook.com/uniaschweiz](https://www.facebook.com/uniaschweiz)

**Link di approfondimento**  
<https://www.unia.ch/it/mondo-del-lavoro/da-a-z/politica-industriale-dei-servizi/politica-industriale/>



## La forza di Unia

**Il potere negoziale di Unia è direttamente proporzionale al numero degli occupati dell'industria MEM affiliati al sindacato.**

Nella sua veste di primo sindacato della Svizzera, Unia non vanta solo grandi competenze nelle trattative contrattuali, ma anche una comprovata capacità di mobilitazione. Ulteriori informazioni sul sindacato sono disponibili su: [www.unia.ch](http://www.unia.ch)

## Grande concorso

Tra tutte le risposte giuste saranno estratti a sorte i seguenti premi.

### 1° premio

Un fine settimana nell'Hotel Bern, 1 pernottamento per 2 persone, aperitivo incluso. Su richiesta, possibilità di organizzare una visita esclusiva al Palazzo federale.

### 2°–5° premio

6 bottiglie di vino rosso biologico svizzero.

### 6°–10° premio

Buoni per il cinema del valore di CHF 20.- ciascuno.



### Domanda del concorso:

Nell'industria MEM, a quanto ammonta il divario salariale tra i salari maschili e femminili non riconducibile a fattori oggettivi?

### Risposta:

- Voglio iscrivermi al sindacato Unia.  
 Sono interessato/a al convegno sulla formazione del 13 aprile (aperto anche alle persone non affiliate).  
 Vorrei ricevere materiale di approfondimento.

Lingua di corrispondenza\*  D  F  I  Esp  Port

Lingua madre\*

Nazionalità\*

Permesso di dimora\*  B  C  G  L

Conto bancario o postale (n.)\*

Nome e sede della banca\*

Luogo / data

Firma

\* solo per i nuovi affiliati

- Dichiaro la mia adesione al sindacato Unia e mi impegno a versare regolarmente le quote associative conformemente alla scala contributiva sul retro o alle decisioni dell'Assemblea dei/delegati/e. Dichiaro di riconoscere lo Statuto e i regolamenti del sindacato Unia.

# Riscuotere 200 franchi:

**Iscrivetevi subito per beneficiare del  
rimborso dei contributi di solidarietà riser-  
vato agli affiliati Unia dell'industria MEM.**

- Gli iscritti di Unia occupati in un'azienda affiliata all'associazione padronale svizzera dell'industria metalmeccanica (Swissmem) ricevono anche per l'anno 2017 dal loro datore di lavoro un'attestazione sui contributi di solidarietà versati. In genere l'attestazione è allegata al conteggio salariale di gennaio o febbraio. In caso contrario, il documento può essere richiesto all'ufficio del personale.
- Tale documento certifica che per l'anno 2017 all'affiliato Unia interessato è stato trattenuto dal salario il contributo di solidarietà di 60 franchi.
- Gli iscritti di Unia che per tutto l'anno sono stati affiliati al sindacato e hanno lavorato in un'azienda Swissmem ricevono un rimborso di 200 franchi.
- I membri di Unia possono consegnare l'attestazione al segretariato Unia competente o inviarla per posta (si prega di indicare le coordinate del conto postale o bancario).
- Da far valere entro il 31.12.2018!



# B

Nicht frankieren  
Ne pas affranchir  
Non affrancare

Geschäftsantwortsendung  
Envio commerciale-risposta  
Envoi commercial-réponse



## Scala contributiva Unia

Salario mensile CHF	Quota m.
□ fino a 999.-	12.70
□ da 1000.- a 1299.-	15.90
□ da 1300.- a 1599.-	19.10
□ da 1600.- a 1899.-	22.30
□ da 1900.- a 2199.-	25.40
□ da 2200.- a 2499.-	27.50
□ da 2500.- a 2799.-	29.70
□ da 2800.- a 3099.-	31.80
□ da 3100.- a 3399.-	33.90
□ da 3400.- a 3699.-	36.00
□ da 3700.- a 3999.-	38.20
□ da 4000.- a 4499.-	40.30
□ da 4500.- a 4999.-	42.40
□ da 5000.- a 5499.-	44.50
□ da 5500.- a 5999.-	46.60
□ da 6000.- a 6499.-	48.80
□ da 6500.-	50.80
□ apprendisti/e	7.40
□ persone senza att. luc.	10.60
□ pensionati/e	10.60

## Modalità di pagamento

- mensile □ trimestrale
- semestrale □ annuale

Unia Segretariato centrale  
Settore Industria  
Weltpoststrasse 20  
Casella postale 272  
CH-3000 Berna 15