

Sindacato in movimento

I primi 10 anni di Unia

Unia (Ed.)

Sindacato in movimento

I primi 10 anni di Unia

**Traduzione: Monica Tomassoni,
Simona Langenegger-Tombesi**



Indice



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat,
Il Sindacato.

© 2014 Rotpunktverlag, Zurigo
www.rotpunktverlag.ch

Foto sovraccoperta e pagina di guardia: Azione «Uniti siamo forti»
sulla Paradeplatz a Zurigo, 30.11.2012. Foto: Mirjam Graf

Crediti fotografici: se non specificato diversamente,
le foto sono tratte dall'archivio di Unia.

Editore: Sindacato Unia, www.unia.ch
Redazione: Andreas Rieger
Rilettura: Michael Stötzel, Andreas Simmen
Cura redazionale: Lektorama, Zurigo
Elaborazione grafica: Patrizia Grab
Stampa e rilegatura: Bubenberg Druck, Berna

ISBN 978-3-85869-631-1
Prima edizione 2014

- 7 Dieci anni di Unia**
Prefazione di Vania Alleva e Renzo Ambrosetti
- 11 Panorama sindacale profondamente modificato**
di Andreas Rieger
- 25 Unia Forte: la strategia del radicamento**
di Vania Alleva
- 35 Sviluppo dei Contratti collettivi di lavoro di Unia**
di Beat Baumann e Simon Grossenbacher
- 53 Un decennio di scioperi**
di Ralph Hug
- 73 Unia: protagonista nelle campagne politiche**
di Nico Lutz
- 89 Affiliati Unia: un gruppo composito in continua
evoluzione**
di Corinne Schärer e Rita Schiavi
- 105 «Un marchio dal fascino enorme»**
Paul Rechsteiner, presidente USS
Intervista di Michael Stötzel
- 111 Il ruolo decisivo del personale**
di Manuel Hartmann, Susanne Benini, Daniel Santi
- 125 Rafforzare le reti sovranazionali**
di Renzo Ambrosetti e Vasco Pedrina
- 136 Appendice**
Unia in sintesi | Sigle sindacali | Gli scioperi di Unia |
Bibliografia | Autrici e autori

Dieci anni di Unia

Prefazione di Vania Alleva e Renzo Ambrosetti



Sembra incredibile: a fine anno Unia compie dieci anni. Ed è un successo. Unia è oggi il sindacato più grande e più forte della Svizzera. Per molti, il nome «Unia» è il simbolo del sindacato. La realtà svizzera senza Unia non è più concepibile, si ha l'impressione che Unia ci sia sempre stata. Per coloro che c'erano già al momento della fondazione, il ricordo degli inizi della storia della fusione è però ancora ben presente.

Avevamo grandi obiettivi:

- Volevamo invertire la caduta libera dell'evoluzione degli associati.
- Volevamo organizzare il deserto sindacale nel settore privato dei servizi.
- Volevamo diventare più forti sui posti di lavoro e nei CCL.
- Volevamo rafforzare le risorse finanziarie per poter investire in progetti per il futuro.

Temevamo tuttavia anche che ci potesse andar male, com'era il caso in due terzi di tutte le fusioni nell'economia, che fallivano. Alcuni colleghi di altri sindacati erano sicuri, già dall'inizio, che anche noi avremmo fatto una brutta fine.

Nella fase precedente la fusione, i seguenti punti erano considerati quali rischi principali:

- Le differenti culture delle organizzazioni. I sindacati che hanno dato vita alla fusione, FLMO, SEI e FCTA, erano effettivamente molto diversi ed esisteva davvero il pericolo di non riuscire a creare una vera e propria identità Unia.

- La burocrazia. Si temeva che con la fusione Unia potesse diventare un «mammut» tale da appesantire e limitare la capacità di mobilitazione.

- La perdita di affiliati. Una perdita tra il 10 e il 20 % in seguito alla fusione era ritenuta possibile.

Dieci anni sono sufficienti per fare un bilancio e rendersi conto che questi timori non si sono manifestati.

Quello che ha stupito più di tutto è stato il rapido cementarsi di una nuova identità di Unia. Già poche settimane dopo la fusione eravamo in 15 000 sulla Piazza Federale a sventolare le nostre nuove bandiere – e il marchio era ormai noto. Alcune prime lotte, lo sciopero a Reconviiler, quello dei conducenti di taxi all'aeroporto di Zurigo e prime campagne politiche hanno rafforzato ulteriormente l'identità comune. Anche internamente i confini tra le vecchie organizzazioni si sono presto sciolti. Diferenti correnti e fazioni continuarono sempre ad esserci, anche all'interno di Unia – tuttavia non riconducibili alle organizzazioni precedenti.

Le perdite di iscritti e i deficit finanziari dei primi due anni dopo la fusione sembravano dar ragione ad alcuni timori. Ma già tre anni più tardi ci siamo rimessi finanziariamente a posto e da anni ormai i nostri conti chiudono in attivo, permettendoci di finanziare sempre nuovi progetti di costruzione sindacale. In un modo che dà molto fastidio alla stampa che fa capo a Blocher, che inveisce regolarmente contro la ricca e potente Unia. Preferirebbe naturalmente di gran lunga scrivere dei buchi nelle casse dei sindacati.

Abbiamo superato bene anche la curva dell'evoluzione degli affiliati, pur con un po' di ritardo. Il settore terziario è quello cresciuto maggiormente – non è più il fratello minore tra i nostri quattro settori, ma è diventato una componente altrettanto forte come i «tradizionali» settori dell'industria, dell'edilizia e dell'artigianato.

Di pari passo con questo sviluppo va il numero sempre maggiore delle donne all'interno del nostro sindacato. Al momento della fusione, le donne rappresentavano solo una piccola minoranza, sia tra gli iscritti che

tra i segretari sindacali. Oggi un quarto degli affiliati sono donne. E le segretarie sindacali hanno una posizione ben più forte rispetto a quando si è partiti con la fusione – persino nei settori un tempo di dominio prettamente maschile come quello dell'edilizia.

Infine la nostra capacità d'azione: la capacità di mobilitare le maestranze a livello aziendale non è stata in alcun modo soffocata dalla grande organizzazione Unia, ma è al contrario aumentata. Ne abbiamo avuto la dimostrazione nei grandi conflitti con le Officine di Bellinzona, nella lotta per il Contratto nazionale mantello nel 2007 così come negli scioperi alla Novartis e alla Merck Serono. Ma anche la nostra capacità di mobilitazione per le campagne politiche è notevole, pensiamo solo al successo della campagna contro il furto delle rendite.

Questo maggior peso ha indubbiamente contribuito alla conclusione di parecchi nuovi CCL, come quello per il prestito di personale. E per la prima volta da 75 anni siamo riusciti ad ancorare i salari minimi nel CCL dell'industria metalmeccanica ed elettrica.

Le diverse autrici e autori veicolano in questo libro una panoramica dei principali sviluppi di Unia nei suoi primi dieci anni: dai profondi mutamenti nel panorama sindacale, passando per lo sviluppo dei Contratti collettivi di lavoro, fino ai conflitti di lavoro e alle campagne politiche. Dai mutamenti degli affiliati di Unia fino al ruolo decisivo avuto dal personale nella riuscita della nostra grande avventura.

Oggi constatiamo molti successi, ma naturalmente anche qualche punto debole. La sfida maggiore dei prossimi anni è senza dubbio rappresentata dal rafforzamento della presenza di militanti sui posti di lavoro. Dal Congresso di Losanna rispondiamo con la strategia del radicamento Unia Forte. Nondimeno, il bilancio complessivo di dieci anni di Unia è positivo. Questo ci rende naturalmente fieri e soprattutto fiduciosi nell'affrontare le sfide che ci attendono in futuro.

Panorama sindacale profondamente modificato

di Andreas Rieger



Dagli anni Novanta il panorama sindacale della Svizzera ha subito profonde modifiche. Le strutture economiche e quella di lavoratrici e lavoratori nei decenni precedenti sono già sostanzialmente cambiate. Tuttavia, le organizzazioni sindacali sono ancora strutturate come 70 anni prima. Questa contraddizione emerge al più tardi con la crisi degli anni Novanta. Specialmente perché i padroni si ritirano dal patto sociale durato fino ad allora. A questo punto, anche i sindacati si trasformano. Le organizzazioni che insieme danno vita a Unia nel 2004 hanno come scopo quello di riunirsi in modo tale da poter dare una risposta alle nuove sfide. Esse sono state uno dei principali motori dei cambiamenti del panorama sindacale.

Fino al 1990: scenario sindacale congelato

Le strutture del movimento sindacale svizzero degli anni Ottanta coincidono in ampia misura con quelle che si erano formate dopo la Prima guerra mondiale: una moltitudine di organizzazioni di settore di piccole e medie dimensioni ed alcune organizzazioni di molteplici settori, come la FLMO, il SEL e la FCTA plasmano la scena. Per lo più gli iscritti a queste organizzazioni erano uomini attivi nei settori della produzione, distribuzione e trasporti. I sindacati sono divisi in cinque organizzazioni mantello con differenti orientamenti ideologici:

- L'organizzazione mantello principale è quella formata dall'Unione sindacale svizzera (USS), che deriva dalla famiglia socialista.
- La seconda organizzazione mantello, sotto la quale si trovano in modo praticamente speculare organizzazioni di settore simili, è la Federazione svizzera dei sindacati cristiani (FSSC).
- Una terza organizzazione mantello, la Federazione delle società svizzere degli impiegati (FSI), riunisce le organizzazioni degli impiegati dell'economia privata.
- Infine esistono anche la liberale Unione svizzera dei sindacati autonomi (USSA) e la Federazione svizzera dei salariati evangelici (ASSE).

Queste federazioni e organizzazioni mantello vivono bene nel periodo di alta congiuntura degli anni Sessanta, quando praticamente tutti i settori in Svizzera sono in espansione, i sindacati riescono ad ottenere dal padronato sempre nuovi vantaggi per gli affiliati e la costruzione dello stato sociale progredisce.

Con la crisi della metà degli anni Settanta si preannuncia la fine di quest'«epoca d'oro». L'industria perde terreno e il personale cerca lavoro nel settore terziario. Nell'USS questa situazione porta alle prime discussioni in merito alla forma futura delle organizzazioni. Da un lato si parla di organizzazioni multisettoriali, dall'altro di organizzare il settore ter-

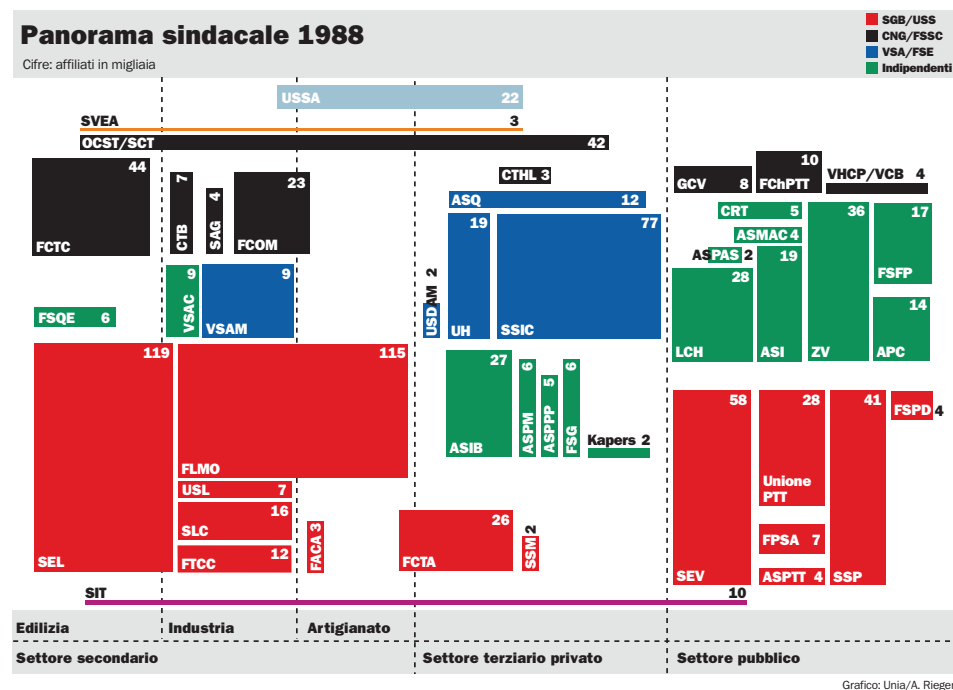


Grafico: Unia/A. Rieger

ziario privato e dunque anche le donne attive in quest'ambito. Tuttavia niente vien messo in pratica. Grazie alla buona congiuntura degli anni Ottanta, le vecchie strutture delle organizzazioni sopravvivono.

Durante questo periodo il grado di organizzazione sindacale di lavoratori e impiegati non è mai stato molto alto, esso non arrivava al 30 %. In confronto, in Svezia il grado di sindacalizzazione era pari all'80, in Austria al 60, in Inghilterra al 50 e nella Germania occidentale al 35 %.

Scosso dalla crisi degli anni Novanta

Dal 1991 la profonda crisi economica dà il colpo di grazia a molte organizzazioni sindacali e segna l'inizio del sovvertimento del panorama sindacale.

La crescita dell'economia svizzera e dell'occupazione s'interrompe brutalmente: nell'edilizia principale viene distrutto il 40 % dei posti di lavoro, decine di migliaia di lavoratori stagionali devono ritornare ai loro Paesi d'origine. L'industria metallurgica e delle macchine cancella un terzo dei suoi posti di lavoro. Anche una parte del settore terziario e delle sue aziende taglia posti di lavoro, come ad esempio le ferrovie e la posta.

Una serie di piccole organizzazioni non sopravvive a questa crisi. Così ad esempio la Federazione del personale dell'abbigliamento, del cuoio e dell'arredamento (FACA) cerca rifugio presso la Federazione svizzera dei lavoratori metallurgici e orologiai (FLMO), diverse piccole organizzazioni cristiane si uniscono alla Federazione cristiana degli operai metallurgici della Svizzera (FCOM). Nell'industria grafica tipografi, litografi e rilegatori si riuniscono nel sindacato comedia.

Molte organizzazioni svolgono in questi anni un'approfondita discussione in merito al loro futuro. La Federazione del personale dei tessili, della chimica e della carta (FTCC) inizia già alla fine degli anni Ottanta la discussione sul proprio avvenire sotto il titolo «FTCC 2000», perché prevede che in Svizzera non sopravvivranno molte aziende, né nell'industria tessile né in quella della carta. Inoltre i sindacalisti capiscono che i datori di lavoro stanno assumendo un indirizzo neoliberale. Il futuro della FTCC rischia di essere quello di cadetto dell'industria chimica e farmaceutica.

Nello stesso periodo anche il Sindacato edilizia e legno discute, sotto il nome «SEL 2000», su come reagire alle perdite del settore e al nuovo atteggiamento del padronato in Svizzera. Vuole dunque rafforzare la sua capacità di mobilitazione ed attirare anche nuovi gruppi di lavoratrici e lavoratori (impiegati, donne).

Entrambe le discussioni sfociano nelle prime fusioni sindacali che non sono frutto unicamente di una mera necessità, ma piuttosto la messa in atto di una nuova strategia, basata sull'idea che i sindacati devono schierarsi in maniera differente per riuscire a far fronte all'offensiva padronale. Nel 1992, dalla fusione di SEL e FTCC nasce il Sindacato edilizia e industria (SEI), che tramite il suo giornale intitolato *Nuovo sindacato* formula le proprie forti esigenze. Già tre anni dopo la sua fondazione, il SEI avvia la discussione su come fare per organizzare il deserto sindacale del settore terziario privato e la sezione ticinese del SEI inizia subito a raccogliere le prime esperienze.

Anche la Federazione svizzera dei lavoratori del commercio, dei trasporti e dell'alimentazione (FCTA) in questo periodo porta avanti la discussione sul suo avvenire sotto il titolo «FCTA 2000». Data la decimazione nell'industria alimentare (birrerie!), nonché la difficile situazione di concorrenza nell'ambito del trasporto su strada, l'obiettivo dev'essere posto maggiormente sui rami del settore terziario privato.

Pure all'interno del Sindacato FLMO la discussione si svolge attorno all'aumento delle attività nel settore terziario: nell'industria aumenta in modo visibile la percentuale degli impiegati e delle prestazioni distaccate di servizi (tra l'altro l'informatica). Ciò vale anche per la percentuale delle donne che lavorano. Per tale motivo, anche la FLMO stabilisce di occu-



parsi maggiormente di queste nuove professioni e categorie. L'estensione del nome a Sindacato dell'industria, della costruzione e dei servizi (FLMO) ne è l'espressione.

Il principale cambiamento di questo periodo è rappresentato dall'inizio della discussione, nel 1994, tra i vertici di SEI e FLMO per un progetto comune nel settore terziario privato. Il fatto di rendersi conto che a lungo termine la concentrazione sul settore secondario avrebbe marginalizzato i sindacati è stato d'importanza decisiva, così come il capire che questo imponente lavoro di costruzione sindacale non poteva avere successo se svolto in situazione di concorrenza ma soltanto congiuntamente dalle due maggiori organizzazioni, FLMO e SEI.

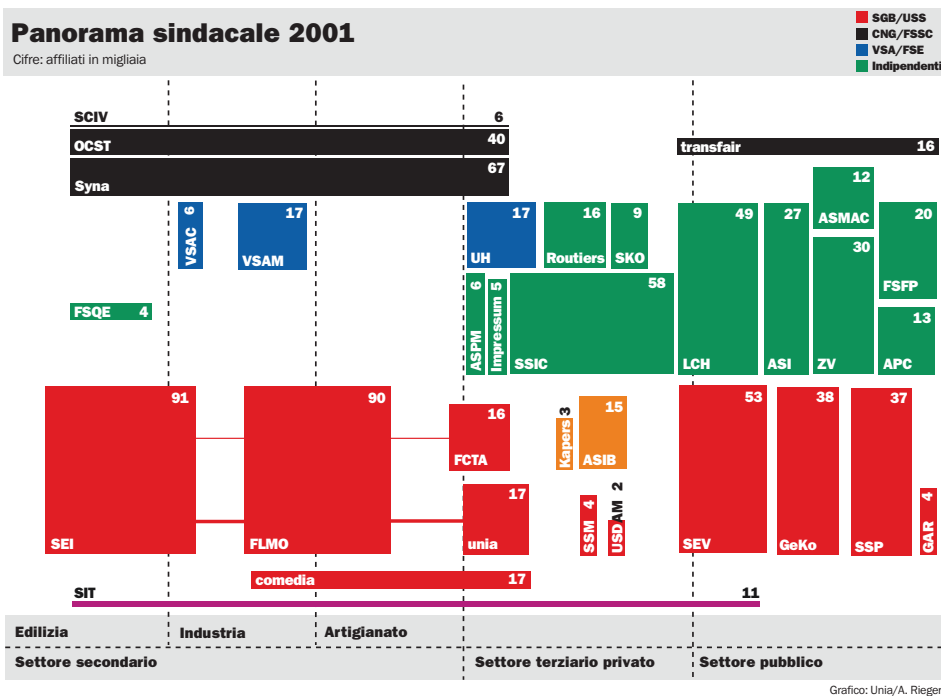
Perciò nel 1996 esse fondano insieme il Sindacato del settore terziario, unia, che inizia il suo lavoro nei settori del commercio al dettaglio e alberghiero e della ristorazione. Inizialmente unia conta solo poche migliaia d'iscritti – alcuni di FLMO e SEI, nonché gli associati del gruppo locale ginevrino Association des Commis de Genève (ACG).

In questo decennio anche altre organizzazioni effettuano fusioni: i tre sindacati della Posta si riuniscono nel Sindacato della comunicazione (GeKo), le organizzazioni cristiane dell'economia privata fondano Syna e quelle dei servizi pubblici transfair. Anche entrambe le organizzazioni

Affiliati dei sindacati FLMO e SEI con bandiere e cappellini.

Panorama sindacale 2001

Cifre: affiliati in migliaia



mantello USSA e ASSE non riescono più a sopravvivere e cercano rifugio nella Federazione svizzera dei sindacati cristiani (FSSC).

All'inizio del terzo millennio il panorama sindacale ha un aspetto già un po' diverso. Purtroppo però molti problemi continuano ad esistere e i sindacati non sono ancora pronti a risolverli. A causa della crisi e della politica antisindacale di molti datori di lavoro, la maggior parte delle organizzazioni perde in questo decennio altri affiliati, ad esempio SEI e FCTA circa un quarto, FLMO un quinto. Simile l'evoluzione degli iscritti anche nelle organizzazioni dei servizi pubblici e nei sindacati cristiani. A ciò si aggiunge la perdita di molte persone di fiducia. Negli anni Novanta va in pensione una generazione di militanti il cui modo di pensare è stato plasmato ancora dai conflitti degli anni Quaranta e Cinquanta. Solo alcune organizzazioni professionali nell'ambito dei servizi pubblici acquisiscono nuovi iscritti negli anni Novanta. Nel 2000, il grado totale di sindacalizzazione delle organizzazioni svizzere di lavoratori è soltanto del 20 % circa.

Unia, progetto strategico

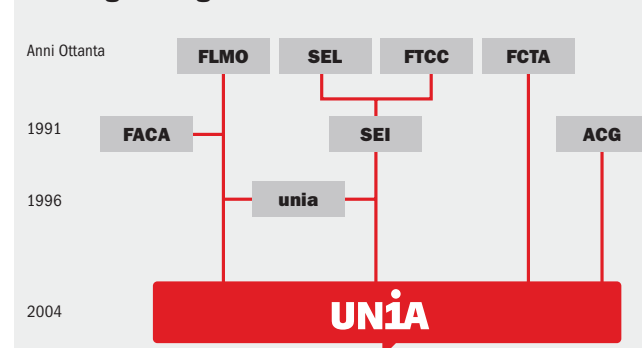
La decisione strategica di unire le forze per organizzare tramite unia il deserto sindacale del settore terziario è solo uno degli approcci discussi negli anni Novanta tra FLMO e SEI. Contemporaneamente vengono avviati anche altri progetti comuni: giornali sindacali in comune (*L'Événement syndical* per la Svizzera romanda nel 1997; *area* per gli associati di lingua italiana nel 1998; *work* per la Svizzera tedesca nel 2001), una piattaforma informatica e per l'amministrazione degli iscritti in comune, un sistema salariale comune ed altro ancora. In molte regioni si inizia anche a concentrare i segretariati sotto uno stesso tetto. Quasi a mo' di holding per tutti questi progetti comuni nel 1996 viene costituita l'associazione Casa sindacale.

All'inizio del terzo millennio è chiaro che FLMO e SEI si trovano di fronte agli stessi compiti, fanno esperienze simili, hanno una base analoga. Le grosse sfide strategiche potrebbero essere affrontate meglio se la struttura di holding con i suoi molteplici doppioni fosse superata e si potesse costituire una organizzazione con una direzione comune in tutta la Svizzera, così come nelle regioni e nei settori. Questo orientamento è tutt'altro che indiscusso e nell'anno 2000 ha condotto ad un duro conflitto all'interno del SEI. I Congressi di FLMO e SEI confermano tuttavia chiaramente nel 2000 e nel 2002 l'obiettivo di un'organizzazione comune. La maggioranza ritiene che FLMO e SEI farebbero meglio a mettersi d'accordo e risolvere i conflitti con i datori di lavoro invece di litigare tra loro. Parallelamente si riesce anche a convincere la FCTA ad entrare a far parte di questo processo. Va da sé che il processo di unificazione non può svolgersi senza crisi. Sovente l'intero esercizio si trova di fronte alla rottura (cfr. Rieger e altri 2008). Ma nell'autunno 2004 si giunge al capolinea: a Basilea ha luogo il Congresso della fusione, in cui si uniscono le cinque organizzazioni SEI, FLMO, FCTA, unia e ACG.

Unia dunque non nasce da una necessità. I sindacati SEI e FLMO avrebbero potuto continuare sulla vecchia via per altri 20 anni. Alla base di Unia ci sono considerazioni strategiche su come riuscire insieme a sindacalizzare nuovi settori.

In primo luogo si tratta di unire le forze e le esperienze di FCTA, unia e ACG nei settori del terzia-

Tavola genealogica del sindacato Unia



rio, del commercio al dettaglio, alberghiero e della ristorazione, della sicurezza, nei teatri, ecc. Questa fusione è sicuramente un passo avanti, anche se Unia al momento della sua costituzione non ha che 25 000 iscritti nel settore terziario. Era ed è tuttavia importante che con Unia si sia data vita ad una forza che dispone delle risorse umane e finanziarie necessarie per un lavoro di costruzione di durata decennale.

In seguito si tratta di unire le forze nei rami tradizionali. SEI e FLMO sono entrambi attivi nel settore dell'edilizia principale, la FLMO in particolare nei rami dell'edilizia secondaria e delle installazioni. Il settore dell'artigianato è creato appositamente per racchiudere tutti questi rami e coordinare sistematicamente la politica contrattuale e organizzativa.

Nel settore dell'industria sia FLMO che SEI e FCTA sono attivi in diversi rami professionali. Anche in questo caso Unia deve rendere possibile la centralizzazione dell'espansione nel settore, che a livello di rami professionali non presenta differenze sostanziali.

Successivamente le forze vanno naturalmente unite anche a livello di «apparato sindacale». Sinergie risultano già dalla concentrazione di alcuni reparti centrali (servizio giuridico, cassa disoccupazione, finanze, comunicazione, formazione). Contemporaneamente, la nuova organizzazione deve però diventare più professionale, efficiente, qualitativamente migliore, sia a livello nazionale che nelle regioni e nelle sezioni. Dagli anni Settanta i sindacati devono chiudere molti segretariati nelle città di piccola e media grandezza poiché, in seguito alla perdita d'iscritti, non hanno più sufficienti risorse finanziarie. Con Unia questa tendenza dev'essere ribaltata.

Infine, l'unione delle forze deve rafforzare la potenza del sindacato di fronte alla crescente tendenza neoliberale nei ranghi padronali e della maggioranza borghese. Sia la capacità di mobilitazione che quella di organizzare campagne devono aumentare (cfr. capitolo «Unia: protagonista nelle campagne politiche», pag. 73).

Tutti questi cambiamenti, questo l'obiettivo di allora, devono avere come conseguenza un rafforzamento tale di Unia, che la metta in grado di fermare e ribaltare la rovinosa tendenza della perdita d'associati. La realizzazione di tutto ciò, ovvero il ribaltamento della situazione, avrebbe significato il successo della nuova strategia.

Unia dieci anni dopo: bilancio intermedio

Quattro anni dopo la fusione, Unia ne fa un primo positivo bilancio nel libro *I sindacati mutano – un'analisi della fusione nel grande sindacato Unia* (disponibile solo in tedesco). La fusione ha avuto successo. Ciò non è scontato: come per le fusioni tra aziende, anche tra le organizzazioni



non tutte le fusioni riescono. Alcune rivelano presto di essere assorbiti nei quali non resta praticamente alcuna traccia dei partner più piccoli. Altre sono bloccate per diversi anni da lotte intestine e riescono a malapena ad ottenere una nuova identità. Alcune fusioni risultano una cosa fatta a metà, che non porta ad un'organizzazione ben impostata. Oggi, dieci anni dopo la fusione, il successo è indiscusso. Dal 2005, la nuova identità e il marchio Unia si sono cementati sorprendentemente in fretta. Contrasti interni si svolgono presto a livello di altre differenziazioni che non quella dell'appartenenza sindacale precedente. Ciò è stato possibile grazie al fatto che una parte della fusione è già avvenuta prima del 2005, ma anche perché è stato preparato un terreno strategico e programmatico che nell'arco dei dieci anni non è praticamente mai stato messo in discussione.

L'unione delle forze ha portato anche il progresso che le fondatrici e i fondatori speravano raggiungere?

Nel settore terziario la costruzione procede. La stima che si trattava di un compito arduo, che sarebbe durato per decenni, era giusta. I datori di lavoro hanno disseminato lungo la strada di Unia e in molti settori tutti gli ostacoli possibili, nella speranza che fallisse nei suoi intenti. E anche le altre organizzazioni dei lavoratori all'inizio hanno mantenuto le

distanze, invece di cogliere al volo quest'occasione di rafforzamento. Il pregiudizio di chi aveva predetto che avremmo fallito rispetto agli impiegati del settore terziario, che non si sarebbero sindacalizzati, non si è avverato. Attualmente Unia conta oltre 50 000 affiliati nel settore dei servizi, il doppio del 2004: circa 13 000 sia nel settore alberghiero e della ristorazione che in quello del commercio al dettaglio, varie migliaia nei settori dei trasporti su strada, dell'assistenza privata, della sicurezza, delle pulizie, della cultura e del tempo libero, dei parrucchieri e altri rami delle prestazioni di servizi personali. Unia è diventata in molti rami professionali una forza imprescindibile anche per gli imprenditori.

L'unione delle forze nei settori tradizionali ne ha anche favorito il progresso. È stato così possibile rafforzare la presenza sindacale nell'artigianato, ampliare la copertura contrattuale e negli ultimi anni fermare la perdita di associati. Si sono fatti progressi nell'applicazione dei CCL, che è stata fortemente estesa in considerazione del perdurare dei tentativi di dumping nella maggior parte dei rami dell'artigianato. Infine nell'artigianato è stata elaborata una politica comune come risposta ai problemi simili sui posti di lavoro, nella formazione o nella protezione dell'ambiente dei singoli rami professionali.

Nell'edilizia principale, in vari conflitti legati ai CNM 2007 e 2011, Unia ha dimostrato di essere in grado di confrontarsi a livello settoriale, anche se ciò è diventato molto più difficile a causa della diminuzione del personale fisso e dell'aumento di subappaltatori e lavoratori temporanei. Inoltre Unia, a differenza del SEI, non è focalizzata soltanto sull'edilizia. Il settore edile negli ultimi anni ha comunque avuto uno sviluppo leggermente positivo degli affiliati.

Nell'industria la fusione ha portato chiari vantaggi. Dal 2008 è stato possibile sviluppare risposte di politica industriale comuni rispetto alle crisi economiche. Unia si mobilita a più riprese e in modo imponente per giornate dedicate all'industria nazionale e contro i licenziamenti di massa. Un successo strategico d'importanza decisiva è infine l'introduzione, per la prima volta, del salario minimo nel CCL MEM. Invece di seguire l'esempio degli altri rami e del precedente CCL MEM, e di togliere i salari minimi dai Contratti collettivi, la tendenza è ora stata sovvertita. La flessione del numero d'iscritti, che segue in larga misura la contrazione degli impieghi nella produzione industriale, non ha potuto essere bloccata negli ultimi dieci anni, è però stata perlomeno rallentata.

Con la fusione degli apparati sindacali sono state realizzate grosse sinergie. Esse hanno permesso a Unia di capovolgere il trend del ritiro sul piano geografico. Oggi Unia è presente con segretariati in quasi 100 località in Svizzera. Unia dovrebbe quindi essere l'ONG con la rete di segretariati più estesa del Paese. Ciò è particolarmente importante poiché in

Svizzera, a causa della sua struttura composta di numerose PMI, molti rami continuano ad essere geograficamente estremamente sparpagliati. L'organizzazione di Unia è vicina alle persone. La fusione ha comportato nel contempo anche un forte aumento della professionalizzazione e della produttività dei servizi centrali. Ciò vale per la cassa disoccupazione Unia, la maggiore cassa privata in Svizzera, ma anche per il servizio giuridico, i reparti per lo sviluppo del personale e l'amministrazione, con circa 1000 collaboratrici e collaboratori (vedere capitolo «Il ruolo decisivo del personale», pag. 111), l'amministrazione delle finanze (con un fatturato di 130 milioni di franchi solo per Unia), quella immobiliare, quella delle commissioni paritetiche, ecc. In tutti questi ambiti le prestazioni sono aumentate.

A livello finanziario, tutte le organizzazioni coinvolte nella fusione avevano portato con sé un deficit strutturale. Dopo la fusione si sono dunque resi necessari dei tagli tanto incisivi quanto dolorosi, per riemergere dalle cifre rosse. Questo obiettivo è già stato raggiunto nel quarto anno dopo la fusione. Da allora Unia presenta regolarmente delle chiusure dei conti positive. Questo è il presupposto affinché oggi Unia possa investire in progetti innovativi in molteplici settori, non unicamente in quello terziario.

L'unione delle forze nell'ambito della capacità di organizzare campagne ha certamente favorito il progresso. Le spiegazioni si trovano in un capitolo a parte (vedere capitolo «Un decennio di scioperi», pag. 53).

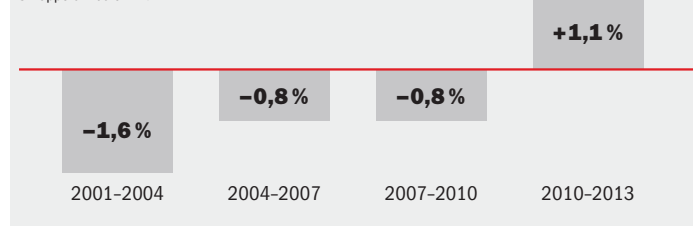
Infine, per quanto riguarda l'evoluzione degli iscritti, la svolta è stata positiva nel corso di un annoso, duro processo.

Conclusione: Unia ha raggiunto i suoi obiettivi strategici per i primi dieci anni. La trasformazione da sindacati nati e cresciuti in un periodo di alta congiuntura a sindacati per «i tempi duri» è riuscita.

Naturalmente ci sono stati e ci sono anche problemi. La debolezza principale è fonte di discussione già pochi anni dopo la fusione: si tratta

Iscritti a Unia dal 2001 al 2013

Dal 2001 al 2004 = organizzazioni precedenti
Sviluppo annuale in %



della partecipazione attiva degli iscritti alle attività sindacali e alle procedure decisionali che è in calo già da decenni. La fusione nel 2004 non fa niente in merito, mentre nel Congresso del 2008 Unia inizia a darsi da fare e al Congresso straordinario del 2010 lancia il progetto «Unia Forte» (vedere capitolo «Unia Forte: la strategia del radicamento», pag. 25).

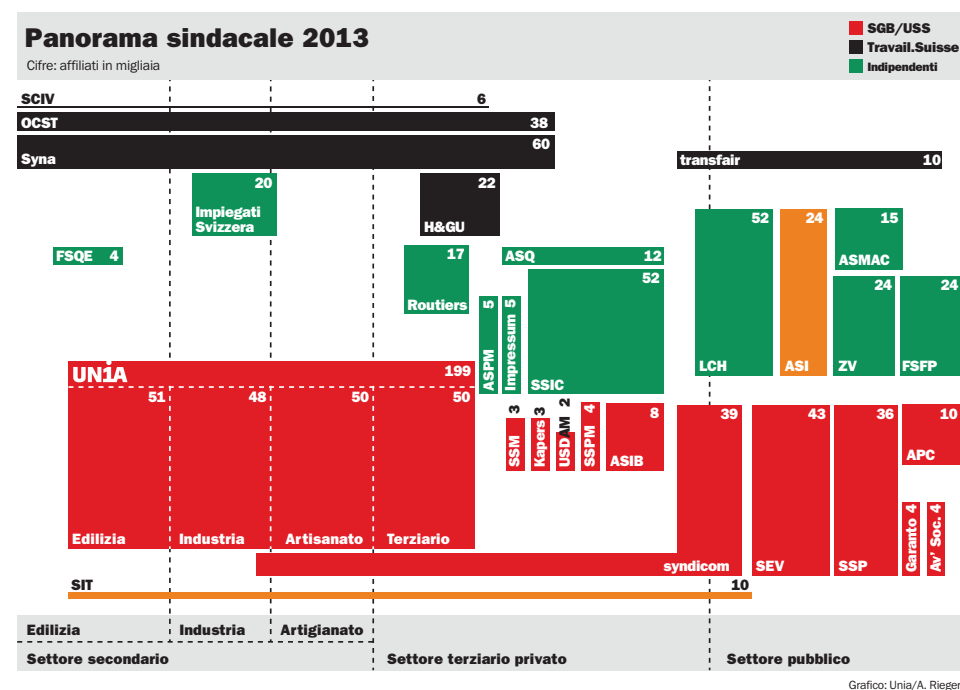
Il panorama sindacale continua ad evolversi

Con la creazione di Unia nel panorama sindacale sono stati fissati picchetti resistenti. Oggi Unia è ben instaurata e occupata nei suoi compiti di costruzione sindacale. A livello strategico adesso si tratta soprattutto di andare in profondità e meno in ampiezza. Altre fusioni o cambiamenti strutturali non sono dunque d'attualità.

Ciò non significa però che il panorama sindacale sia ora giunto alla «fine della sua storia». Una maggioranza delle organizzazioni si è complessivamente stabilizzata, ma una parte di esse continua a perdere associati. Nel 2010 il grado totale di organizzazione dei sindacati in Svizzera è sceso al 18 % circa. Alcune federazioni sono al limite della loro capacità di sopravvivenza. Altre sono finanziate in maniera insufficiente e continuano a perdere affiliati.

Nel 2008, nella famiglia USS ci sono state discussioni in merito ad una fusione dei sindacati dei servizi pubblici, SSP-VPOD e GeKo, con il sindacato dei media comedia, che non hanno condotto a risultati concreti. In seguito comedia e GeKo si sono uniti nel nuovo sindacato syndicom. È senz'altro possibile che in futuro in quest'ambito ci siano di nuovo mutamenti, soprattutto dato che il sindacato cristiano transfair nei servizi pubblici è al limite della dimensione critica.

Anche a livello di organizzazioni mantello il panorama si è sviluppato ulteriormente: FSI e FSSC si sono unificate nel 2003 in Travail.Suisse, con l'obiettivo di creare una seconda grande organizzazione mantello accanto all'USS, con un profilo un po' più moderato, che risultasse interessante anche per le numerose organizzazioni di lavoratori ancora autonome. Questo progetto non ha avuto successo. Da un lato, di fronte alla dura politica del padronato non c'è alcun grosso margine d'azione accanto all'USS – i datori di lavoro e i partiti borghesi spingono sempre Travail.Suisse vicino alle posizioni dell'USS. Questa situazione, oltre alle finanze carenti, hanno condotto nel 2012 all'uscita di Impiegati Svizzera dall'associazione di Travail.Suisse. D'altro lato, le organizzazioni autonome erano piuttosto interessate ad una collaborazione con la più forte USS. Così, nel corso degli anni, l'USS ha potuto dapprima associare parecchie organizzazioni fino a quel momento autonome ed in seguito affiliarne una parte come associati a pieno titolo: l'associazione svizzera degli impiegati



di banca (asib), AvenirSocial, l'Associazione del personale della Confederazione (APC). Membro associato è ad esempio il sindacato ginevrino syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT). Membro con stato di osservatore è l'Associazione svizzera delle infermiere e degli infermieri (ASI). Travail.Suisse ha affiliato solo la Federazione svizzera dei funzionari di polizia federali. Anche a livello di organizzazioni mantello non siamo ancora giunti alla fine della storia e il panorama subirà ulteriori sviluppi.

Per tutti gli altri sviluppi del panorama sindacale svizzero dobbiamo augurarci che non avvengano solamente se sorge una necessità. E che le basi di ulteriori modifiche non siano dettate unicamente da ragionamenti organizzativo-egoistici, ma strategici, nell'interesse dei dipendenti e del movimento sindacale.

Unia Forte: la strategia del radicamento

di Vania Alleva

