CGIL PARMA

IRES EMILIA-ROMAGNA ISTITUTO RICERCHE ECONOMICHE SOCIALI

Rappresentiamoci

Un'indagine tra i delegati sindacali a Parma

A cura di
Davide Dazzi

Dicembre 2012

Ires Emilia-Romagna

Indice

PREFAZIONE 5
PREMESSA 7
LA RAPPRESENTANZA A PARMA: I DATI ARGO 7
I RISULTATI DELL'INDAGINE NEI LUOGHI DI LAVORO 14
IL CONFRONTO TRA CAMPIONE E UNIVERSO 14
PROFILO ANAGRAFICO 17
Le categorie sindacali tra titoli di studio medio-alti e ricambio generazionale 17
La professione oltre la qualifica 19
IL PROFILO DELLE IMPRESE 20
IL PROFILO SINDACALE 22
LE RELAZIONI CON LE ALTRE SIGLE SINDACALI 23
Alcuni numeri sulle strutture di rappresentanza dei lavoratori 23
La qualità delle relazioni all'interno della struttura di rappresentanza 24
LA DIMENSIONE MOTIVAZIONALE 26
SINDACATO E POLITICA 28
Il livello di fiducia verso soggetti collettivi, istituzioni e amministrazioni pubbliche 28
L'impegno politico 29
Il legame debole tra rappresentanza sociale e rappresentanza politica 31
IL DELEGATO SINDACALE E I MEZZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE 31
IL DELEGATO SINDACALE E L'OPINIONE PUBBLICA 33
LA QUALITÀ DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI 36
LA RELAZIONE TRA DELEGATO SINDACALE E DIREZIONE AZIENDALE 36
Dall'informazione e consultazione alla partecipazione diretta 37
La contrattazione integrativa: uno strumento da valorizzare 38
LA RELAZIONE TRA DELEGATO SINDACALE E LAVORATORI 40
La sindacalizzazione 40
Le determinanti della qualità relazionale 42
La natura del legame tra rappresentante e rappresentato 43
Un rapporto a giudizio: aspetti critici ed elementi di soddisfazione 44
LA RELAZIONE TRA DELEGATO SINDACALE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE 46
Investimenti formativi e organizzativi per migliorare l'attività di rappresentanza 48
LA SOGGETTIVITÀ DEL DELEGATO: UN INDICATORE SINTETICO 51
CONCLUSIONI 57
BIBLIOGRAFIA 60
APPENDICE 62

Prefazione

A cura del Segretario Generale della Camera del Lavoro di Parma, Patrizia Maestri

Questa indagine racconta innanzi tutto una sfida, con cui la CGIL di Parma ha voluto "misurarsi", in modo preciso e trasparente, farsi – anzi farsi fare – una fotografia, per capire meglio da chi è costituita, come è composta, insomma quale rappresentanza esprime, sia in termini quantitativi che qualitativi. Una scelta che, unita all'intento di rendere pubblici i dati raccolti, crediamo di poter definire senza presunzione quantomeno inedita, e anche coraggiosa.

Viviamo una stagione sociale e economica particolarmente critica, in cui il tema della rappresentanza risulta più che mai attuale, in virtù soprattutto di un vuoto normativo sulla materia che chiede con urgenza di essere sanato. Tale carenza legislativa sta infatti generando gravi e conclamate situazioni di distorsione democratica, di cui il caso Fiat e la recente proliferazione di accordi separati - che producono un innegabile peggioramento delle condizioni dei lavoratori e uno strisciante attacco alla democrazia, in quanto le scelte di una minoranza sempre più spesso condizionano la maggioranza – non sono che gli effetti più manifesti.

In tale contesto, la CGIL considera impellente e necessario il rilancio del ruolo e dell'importanza delle RSU, protagoniste nella contrattazione e presidio democratico nei luoghi di lavoro, soprattutto a fronte dell' impegno della Cgil a sostegno dell'applicazione dell'accordo del 28 giugno 2011. Così come stabilito dall'ultima conferenza di organizzazione del 2008, restano di grande attualità i due cardini politici su cui la CGIL ritiene necessario focalizzare l'attenzione, ovvero la *confederalità* e la *territorialità*, su cui deve concentrarsi un'azione sindacale che voglia essere al passo coi tempi e possibilmente anticiparli. In questo senso, cioè in relazione all'impegno ad ampliare il più possibile la contrattazione aziendale e territoriale, questa indagine risulta uno strumento di lavoro preziosissimo, in quanto ci fornisce uno spaccato puntuale della base reale, in termini di risorse, con cui misurarsi per lavorare al meglio. E nei confronti della quale mettere a punto programmi formativi sempre più specifici, nell'ottica di migliorare il confronto con l'azienda, perché sia davvero alla pari. Un percorso su cui già da tempo ci siamo avventurati, ma che crediamo strategico sviluppare e perfezionare, anche sulla base di una richiesta di competenze in costante trasformazione.

A tale proposito, non possiamo e non vogliamo tacere che lo spaccato messo a fuoco da questa indagine evidenzia una sorta di frattura, di scollamento, tra rappresentanza sociale e rappresentanza politica, un fenomeno molto più marcato che in passato, quando la "militanza" sindacale era quasi sempre un tutt'uno con un preciso orientamento e impegno politico.

Tale constatazione, tuttavia, non deve preoccuparci in quanto tale: innanzi tutto perché la forza della CGIL è, oggi come in passato, quella di essere *dentro* i luoghi di lavoro, attraverso gli iscritti, i delegati, e nell'interazione costante tra funzionari sindacali e aziende. Questa forza, unita alla grande tradizione di militanza e volontariato di coloro che si riconoscono nella nostra organizzazione, rappresenta un valore aggiunto imprescindibile.

Un valore che non viene messo in discussione ma che deve essere coniugato anche con la richiesta di rinnovamento che questa nostra indagine ha messo in luce, perché se è vero che la nuova generazione di delegati vive in modo più sfumato che nel passato la relazione tra sindacato e politica, introducendo in questo connubio una nuova soggettività, è pure necessario che la CGIL si attrezzi per rispondere a questa richiesta di cambiamento - che investe ormai a tutti i livelli la contemporaneità - aggiornando o rivisitando la propria struttura organizzativa per interpretare al meglio la realtà, sempre più liquida e in divenire, in cui ci muoviamo. Una sfida, appunto, a cui non intendiamo sottrarci.

Premessa

Il rapporto di ricerca qui presentato affronta il complesso nodo della rappresentanza sindacale, e inevitabilmente introduce anche il concetto della rappresentatività, nella provincia di Parma. In una prima fase si analizza l'universo di riferimento, ovvero le informazioni raccolte e disponibili all'interno del database Argo e quindi la totalità delle figure rappresentative che fanno riferimento alla Cgil di Parma. In una seconda fase si illustrano i risultati di una indagine sulla soggettività del delegato sindacale condotta attraverso la distribuzione, in formato cartaceo e formato elettronico, di un questionario ai delegati sindacali. La possibilità di porre a confronto le due diverse fonti informative non consente solo di calibrare la significatività sindacale dell'indagine campionaria rispetto all'universo di riferimento ma permette anche di accostare approcci metodologicamente diversi per riuscire a disegnare i diversi profili esplicativi del delegato sindacale.

Oltre al prezioso coordinamento della Segreteria della Camera del Lavoro di Parma, il percorso di ricerca è stato possibile grazie soprattutto al supporto di tutte le categorie sindacali territoriali per la somministrazione dei questionari e dei singoli delegati/delegate sindacali che hanno voluto dedicare parte del loro tempo alla compilazione dei medesimi. Un particolare ringraziamento va a Simona Alinovi della Cgil di Parma per la professionalità e tempestività dimostrata nella gestione della banca dati Argo.

La rappresentanza a Parma: i dati ARGO

L'analisi della rappresentanza sindacale attraverso la banca dati Argo necessita di alcune precisazioni di ordine metodologico onde evitare fraintendimenti nella lettura dei dati. In primo luogo nel database Argo non compaiono i dati relativi alla Fisac, ovvero i bancari/assicurativi, in quanto la categoria risponde ad una modalità di conteggio diverso. In secondo luogo, il database Argo rappresenta potenzialmente l'universo di riferimento relativamente ai delegati sindacali ma non sempre le modalità di imputazione e di aggiornamento sono tempestive e complete lasciando quindi margini di tolleranza tra la dimensione reale e la dimensione statisticata. In terzo luogo, le figure di rappresentanza contrattuale/negoziale e le figura di rappresentanza della sicurezza presentano delle sovrapposizioni in quanto la figura del Rls o Rlst può essere individuata all'interno della rappresentanza sindacale con titolarità negoziale. In quarto luogo, il database tiene traccia delle trasformazioni degli incarichi sindacali nel tempo e quindi è possibile che la stessa persona nel tempo abbia assunto cariche differenti. Solo attraverso una pulizia del database è stato possibile estrarre dalle cariche di rappresentanza la complessità delle "teste", ovvero le persone fisiche effettivamente presenti.

Le informazioni immediatamente ricavabili da una prima analisi della distribuzione degli incarichi di rappresentanza e delle persone fisiche contenute in Argo sono:

- In tutto i record contenuti nel database, ovvero le informazioni puntuali per ogni singolo incarico di rappresentanza, sono 1346, ovvero 1 riconducibile al "Comitato iscritti", 304 "Rls aziendale" (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a livello aziendale), 3 a "Rls territoriale" (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale), 207 "Rsa" (Rappresentanza sindacale aziendale) e 831 a "Rsu" (Rappresentanza sindacali unitarie);

- Si rilevano 13 persone che oltre a rivestire il ruolo di Rsa sono anche state elette Rls aziendali mentre si registrano 145 persone che oltre ad essere Rsu sono anche Rls aziendali;

- Esiste un caso di sovrapposizione tra Rsu e Rlst mentre si rilevano 9 casi in cui la persona è passata nel tempo prima da una esperienza di Rsu e poi di Rsa, o viceversa;

- Filtrando opportunamente le sovrapposizioni degli incarichi si ricava che le "teste" sono complessivamente 1.178, di cui la larga maggioranza (circa l'85%) riveste un unico incarico (*di cui* circa il 67% il membro di una Rsu, circa il 18% Rsa e 14% solo Rls aziendale) ed il restante 15% riveste un doppio ruolo (*di cui* l'86,7% una sovrapposizione tra Rsu e Rls, il 7,7% tra Rsa e Rls ed il 5,4% tra Rsu e Rsa). Se la sovrapposizione "Rsu e Rsa" trova una sua spiegazione evidentemente dentro una logica temporale, le altre sovrapposizioni potrebbero rispondere ad una logica temporale o di coesistenza degli incarichi in quanto le potenzialità informative del database non consentono di verificare la data di cessazione dei diversi incarichi e quindi constatare la possibile sovrapposizione dei ruoli.

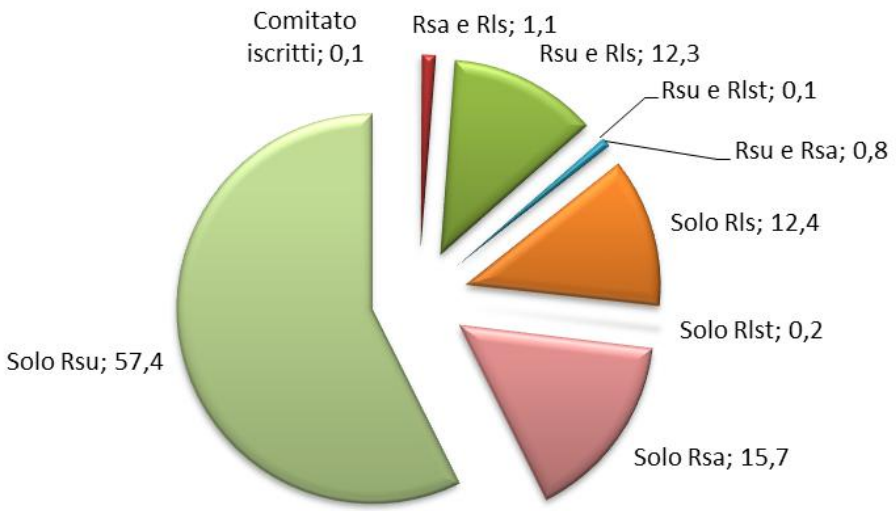
Tabella 1 – Incarichi di rappresentanza

Funzione di rappresentanza	Sovrapposizione ruolo					
	Rsa e Rls	Rsu e Rls	Rsu e Rlst	Rsu e Rsa	Ruolo Unico	Totale complessivo
Comitato iscritti					1	**1**
Rls aziendale	13	145			146	**304**
Rls territoriale			1		2	**3**
Rsa	13			9	185	**207**
Rsu		145	1	9	676	**831**
Totale complessivo	**26**	**290**	**2**	**18**	**1010**	**1346**

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Argo

Una ulteriore disarticolazione del potenziale informativo contenuto nel database Argo restituisce informazioni sul rapporto tra rappresentanza contrattuale e rappresentanza per la sicurezza, la cui titolarità è limitata a diritti di informazione e partecipazione ma non di negoziazione. Sebbene l'assenza della data di cessazione dell'incarico limiti lo sforzo analitico, il confronto tra la data di inizio dell'incarico evidenzia le eventuali co-esistenze di mandati nello stesso periodo ma non esclude la co-esistenza in un piano temporale più lungo. Le informazioni così raccolte mostrano come dei 304 incarichi da Rls registrati, 146 (ossia il 48%) siano esclusivi mentre i restanti 158 (ovvero il 52%) esprimono una sovrapposizione di ruoli con una funzione di rappresentanza sindacale. All'interno dei 158, la larga maggioranza, ovvero circa il 60%, mostra una insistenza del doppio incarico nello stesso periodo temporale mentre per il restante 40% si rileva uno scostamento temporale tra le due funzioni.

Figura 1 – Distribuzione delle "teste" per tipo di incarico di rappresentanza



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Argo

È di interesse, però, mettere in rilievo che del 40% disallineato lungo l'asse temporale il 60% vede prima una esperienza di rappresentante per la sicurezza e poi quella di delegato sindacale a dimostrazione di come il tema della sicurezza possa essere l'anticamera per un percorso sindacale. L'attività di rappresentanza su un tema pragmaticamente tecnico le cui ricadute sono immediatamente percepite dai lavoratori, quale appunto la sicurezza, è dunque una modalità di avvicinamento al mondo sindacale su cui la stessa organizzazione sindacale deve continuare ad investire. La relazione in sé tra rappresentanza sindacale e rappresentanza per la sicurezza appare piuttosto naturale in quanto la salute e la sicurezza è l'obiettivo tradizionale verso cui tende strumentalmente il diritto del lavoro, in generale, e il coinvolgimento dei lavoratori, nello specifico, nel tentativo di recuperare l'asimmetria tipica del rapporto di lavoro subordinato (Verrecchia, 2010).

Considerata esaurita l'illustrazione dei dati sugli incarichi, le tabelle che seguiranno fanno riferimento sempre alle teste e non ai diversi incarichi. Se i primi dati hanno permesso di delineare il confine della titolarità della rappresentanza, i successivi, dunque, intendono costruire le caratteristiche anagrafiche e sindacali dei singoli rappresentanti e quindi si pongono come unità di analisi la persona e non il diverso incarico.

Contando quindi le 1178 "teste" conteggiate nel database Argo, la maggioranza (ovvero il 64,1%) sono uomini mentre le donne rappresentano poco più di 1/3 della totalità delle persone computate. Rispetto ad una disarticolazione per età anagrafica, si rileva una distribuzione molto concentrata nelle classi di età centrali e più marginale negli estremi dell'intervallo considerato. Gli under 30, ovvero coloro con una età inferiore ai 30 anni, sono il 3,6% e, allo stesso tempo, gli over 60, ovvero coloro con una età superiore ai 60 anni, registrano un peso analogo pari al 3,2%. Avvicinandosi al valore mediano della scala aumenta la rappresentatività delle classi di età con uno sbilanciamento per le fasce più alte: se infatti chi ha fra i 31 ed i 40 anni rappresenta il 20,2%, coloro i quali hanno più di 50 anni ma meno di 60 anni raggiungono il 33%, ovvero 1/3 delle teste conteggiate. Considerata l'alta concentrazione intorno al valore mediano, non stupisce che la classe di età compreso tra i 41 e 50 anni, o in altro modo "i quarantenni", sia il 39,4%. L'intersezione tra le due variabili, età anagrafica e genere, mostra come la consistenza del genere femminile sia leggermente più alta rispetto al valore medio a partire dai 50 anni.

Tabella 2 – Distribuzione delle "teste" per classi di età e per genere

CLASSI DI ETA'	GENERE			
	Femmina	Maschio	Totale	% colonna
under 30	13	29	**42**	*3,6*
Dai 31 a i 40 anni	89	149	**238**	*20,2*
Dai 41 ai 50 anni	154	310	**464**	*39,4*
Dai 51 ai 60 anni	153	243	**396**	*33,6*
over 60	14	24	**38**	*3,2*
Totale	**423**	**755**	**1178**	***100,0***
% riga	*35,9*	*64,1*	***100,0***	

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Argo

Una ripartizione per la categoria sindacale di appartenenza mostra come il 22% delle "teste" (259) presenti nel database Argo sia riconducibile alla Fiom, ossia alla categoria metalmeccanica. A scendere lungo una scala di incidenza sul totale si incontra immediatamente dopo la Funzione Pubblica (con il 20,4% delle teste), la Filctem (15,1%), la Flai (con il 13,8%) e la Filcams (con il 12,1%). Sotto la soglia del 10% di incidenza sul totale, si trova in ordine decrescente la Fillea (6%), Flc (4,2%), Filt (3,2%) e Slc (3,1%). Leggendo le dinamiche di genere interne alle singole categorie sindacali, è possibile osservare come la categoria con una rappresentanza più "femminile" sia la Filcams, con circa il 70% della componente femminile, per poi passare alla Flc (58%) e alla Funzione Pubblica (56,3%). Diversamente la categoria con la minore quota femminile è la Fillea e poi la Fiom, proprio per la natura del settore rappresentato.

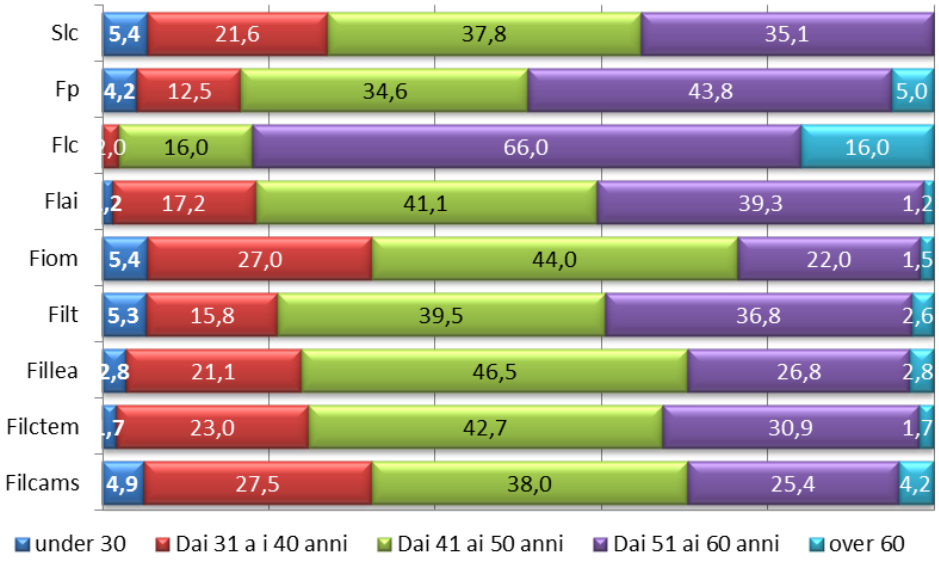
Tabella 3 – Distribuzione delle teste per categoria sindacale e per genere

CATEGORIA SINDACALE	GENERE					
	v.a.			Peso %		
	Femmina	Maschio	Totale	Femmina	Maschio	Totale
Filcams	99	43	142	69,7	30,3	12,1
Filctem	65	113	178	36,5	63,5	15,1
Fillea	4	67	71	5,6	94,4	6,0
Filt	9	29	38	23,7	76,3	3,2
Fiom	29	230	259	11,2	88,8	22,0
Flai	40	123	163	24,5	75,5	13,8
Flc	29	21	50	58,0	42,0	4,2
Fp	135	105	240	56,3	43,8	20,4
Slc	13	24	37	35,1	64,9	3,1
Totale complessivo	**423**	**755**	**1178**	**35,9**	**64,1**	**100,0**

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Argo

La composizione anagrafica delle diverse categorie sindacali mostra delle disparità non marginali. Le categorie più giovani, ovvero con una porzione più alta di under 30, sono la Slc, la Fiom, la Filt e la Filcams. Se ai ventenni (under 30) sommiamo i trentenni (da 31 a 40 anni), il confronto tra categorie sindacali lungo l'asse anagrafico vede un sostanziale ex equo tra la Filcams e la Fiom come incidenza di giovani delegati, con quote superiori al 30%, mentre Filt e Slc frenano stando abbondantemente sotto la soglia del 30%. Al contrario le categorie sindacali con le quote più significative di over 50 sono la Flc, con percentuali superiori al 70%, la Funzione Pubblica, con una quota appena sotto al 50%, la Flai e la Filt, con valori pari circa al 40%.

Figura 2 – Distribuzione delle "teste" per Categoria sindacale e classe di età



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Argo

Mentre l'età anagrafica restituisce una fotografia del profilo del delegato per categoria sindacale, la lettura dell'anzianità dell'incarico consente di verificare innanzitutto quei possibili casi di potenziale mandato decaduto e, in seconda battuta, il ricambio di rappresentanti nella Cgil, in generale, e nelle singole categorie, in particolare. La mancanza di una esaustività informativa, però, limita le possibilità interpretative in quanto non consente di stabilire con certezza se il mandato è ancora vigente, se è stato confermato o se è decaduto. Lo sforzo interpretativo, quindi, si muove dentro una logica prudenziale. La lettura dei dati impone una lettura immediata degli estremi della

variabile "anzianità di incarico": delle 1178 "teste" 115 (il 9,8%) risultano essere elette almeno nel 2003 e quindi con oltre 9 anni di anzianità di incarico mentre 247 (21%) risultano neoeletti, ossia eletti nel corso del 2012. Dei 247, la larga maggioranza (il 70,4%) è rappresentato dalla categoria della Funzione Pubblica le cui elezioni dei delegati si sono svolte nel marzo 2012.

Tabella 4 – Distribuzione delle "teste" per anzianità di mandato

CATEGORIA SINDACALE	ANZIANITA' DI MANDATO					
	Neoeletta	Meno di 3 anni	Da 6 a 9 anni	tra 3 e 6 anni	Più di 9 anni	Totale
Filcams	13,4	47,9	9,9	20,4	8,5	100,0
Filctem	16,3	53,4	9,0	14,6	6,7	100,0
Fillea	1,4	43,7	2,8	8,5	43,7	100,0
Filt	15,8	39,5	13,2	18,4	13,2	100,0
Fiom	6,2	62,2	4,2	20,5	6,9	100,0
Flai	1,2	27,6	9,2	47,2	14,7	100,0
Flc	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Fp	72,5	10,8	3,8	7,5	5,4	100,0
Slc	0,0	54,1	37,8	8,1	0,0	100,0
Totale	21,0	39,1	7,3	22,8	9,8	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Argo

Complessivamente i delegati contenuti in Argo hanno nel 60% dei casi meno di 3 anni di mandato, con quote superiori alla media per Fiom, Filcams e Filctem evidenziando un più spiccato orientamento al ricambio. Percentuali decisamente più contenute si rintracciano per la Flai e per la Fillea per le quali è ipotizzabile un orientamento a mandati più duraturi. Sempre relativamente all'anzianità di incarico, si rileva come per la Flc la totalità dei profili presenti sia stata eletta nel dicembre 2006 e quindi abbia maturato un'anzianità di mandato di 6 anni.

La struttura del database offre la possibilità di risalire al territorio sindacale in cui il delegato è attivo, ovvero il territorio in cui l'azienda è locata. Tralasciando la quota dei dati mancanti (poco più del 2%), il territorio sindacale di Parma raccoglie complessivamente il 51,8% dei delegati con punte più accentuate per la Filcams e Filt (con entrambe all'81%) e la Slc (con il 78%) a dimostrazione di una densa concentrazione dei servizi nel comune capoluogo. Procedendo in una logica decrescente rispetto alla numerosità dei delegati, Fidenza è il secondo comune con 18,8% con addensamenti più consistenti per la Filctem (36,5%), Fillea (26,8%) e Flc (24%). Immediatamente dopo Fidenza si colloca Collecchio con il 18,3% dei delegati delle aziende in provincia di Parma mostrando una massiccia presenza della componente alimentarista (Flai, 41,1%) e metalmeccanica (Fiom, 27,8%). Il resto dei delegati si spalma sui territori sindacali di Borgotaro (5,4%) e Sorbolo (3,8%) con spinte più determinanti nel comporto pubblico nel primo (Flc e FP) e nel metalmeccanico (Fiom) nel secondo. Il peso dei delegati sindacali in valore assoluto dice poco se non raffrontato alla popolazione lavorativa che insiste nella medesima area. Perché un confronto dei territori sia lecito deve poggiare su un rapporto tra delegati sindacali e numero di lavoratori in quel territorio. A tal proposito si sono utilizzati i dati Smail degli addetti comunali al 2010, ultimo dato disponibile per le dinamiche di stock occupazionali a livello comunale, e si sono confrontati con la numerosità dei delegati sindacali. L'indicatore, ovviamente approssimativo nel suo tentativo di confronto di condizioni temporalmente diverse, pone il territorio di Parma al primo posto in termini di "densità" dei delegati sindacali" con 8 delegati ogni 1000 addetti a fronte di una media pari a 7,2. In ordine decrescente si colloca il territorio di Collecchio (con 7,5 delegati ogni 1000 addetti), il territorio di Fidenza (6,1x1000), il territorio di Borgotaro (5,7x1000) e, in ultimo, il territorio di Sorbolo (3,7x1000).

Oltre alla dimensione territoriale, appare di interesse confrontare la numerosità dei delegati per l'occupazione dipendente. Non intendendo ricostruire la configurazione settoriale per ogni singola categoria sindacale, lavoro particolarmente complesso con i dati a nostra disposizione, si propone il rapporto tra la numerosità dei delegati e il peso occupazionale subordinato (fonte Forze lavoro Istat, 2011) per le categorie riconducibili alla ripartizione per attività economica industria, costruzioni e

servizi. Da questo confronto emerge come per l'area industriale vi siano 1,2 rappresentanti in forza Cgil per 100 occupati dipendenti, 0,7 per le costruzioni e 0,54 per il settore dei servizi. Gli indicatori restituiscono una "dispersione" dei rappresentati dei lavoratori più evidente nel settore dei servizi.

Tabella 5 – Distribuzione per le "teste" per territorio sindacale e categoria sindacale

CATEGORIA SINDACALE	TERRITORI						
	Borgotaro	Collecchio	Fidenza	Parma	Sorbolo	vuoto	Totale
Filcams	1,4	7,7	5,6	81,0	0,0	4,2	100,0
Filctem	1,1	5,6	36,5	55,1	0,0	1,7	100,0
Fillea	8,5	18,3	26,8	40,8	5,6	0,0	100,0
Filt	2,6	2,6	2,6	81,6	0,0	10,5	100,0
Fiom	6,2	27,8	17,0	35,9	11,2	1,9	100,0
Flai	3,7	41,1	12,9	36,2	5,5	0,6	100,0
Flc	12,0	16,0	24,0	48,0	0,0	0,0	100,0
Fp	10,4	13,3	19,6	55,0	0,4	1,3	100,0
Slc	0,0	2,7	10,8	78,4	5,4	2,7	100,0
Totale	**5,4**	**18,3**	**18,8**	**51,8**	**3,8**	**2,0**	**100,0**

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Argo

Da un punto di vista della nazionalità, i delegati italiani sono complessivamente il 94% mentre gli stranieri, sottraendo il 2% di chi non ha risposto, rappresentano il 4%. Vista l'eseguita del numero di delegati non italiani non è possibile parlare di vere concentrazioni: si segnala solo una presenza di 7 rappresentanti francesi, 4 della Costa d'Avorio e 4 del Marocco. Lungo la categoria sindacale non si intercettano distribuzioni asimmetriche rispetto al valore medio. La caratterizzazione lavorativa incide solo marginalmente sulla composizione per nazionalità: la componente italiana è sempre superiore al 90% con punte più basse per la Fillea (90%) e più alte per la Flc (100%).

Più di interesse risulta la distribuzione dei delegati sindacali rispetto al gruppo professionale di appartenenza (elaborazioni sui grandi gruppi professionali da classificazione Istat). La classificazione per grandi gruppi professionali Istat è stata realizzata nel tentativo di accorpare in un ridotto numero di categorie una variegata molteplicità di qualifiche e professioni. Una prima lettura per professione restituisce una prevalenza della componente operaia, accezione dentro la quale sono inclusi profili ad alta e bassa specializzazione: complessivamente il 63,5% dei delegati complessivi. La componente operaia risulta conseguentemente sì più alta nella industria, dal manifatturiero alle costruzioni con punte anche prossime al 90%, ma rimane maggioritaria anche in tutte le categorie sindacali, con la sola eccezione del comparto pubblico (Flc e FP).

Tabella 6 – Distribuzione delle "teste" per categoria sindacale e gruppo professionale

GRUPPO PROFESSIONALE	CATEGORIA SINDACALE									
	Filcams	Filctem	Fillea	Filt	Fiom	Flai	Flc	Fp	Slc	Totale
Dirigenti	0,0	0,6	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	1,7	0,0	0,5
Lavoro intellettuale scientifico	0,0	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	78,0	0,8	0,0	3,9
Professioni tecniche	1,4	1,7	0,0	0,0	0,0	0,6	2,0	13,3	5,4	3,5
Professioni esecutive in lavoro d'ufficio	23,2	7,9	9,9	15,8	21,6	12,9	18,0	30,8	35,1	19,8
Professioni qualificate nei servizi	14,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9	0,0	2,4
Operai, conduttori di impianti e autisti	60,6	85,4	90,1	81,6	78,0	86,5	0,0	22,5	48,6	63,5
vuote	0,0	1,7	0,0	2,6	0,0	0,0	2,0	27,9	10,8	6,5
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Argo

L'altro grande gruppo professionale altamente rappresentato dall'universo dei delegati è quello corrispondente a "Professioni esecutive in lavoro d'ufficio", ovvero all'area impiegatizia con mansioni strettamente operative (il 19,8%): le punte più consistenti si individuano in corrispondenza della Funzione Pubblica, nella Flc, nella Fiom e nella Filcams. A tal proposito è da notare come le categorie industriali vedano una minore diversificazione del contenuto professionale della figura del

rappresentante di quanto, invece, si registri, per le categorie dei servizi. Se per il sindacato industriale la rappresentanza o è operaia, sia esso specializzato o non specializzato, o impiegata esecutiva, nel sindacato dei servizi si ravvisa una molteplicità dei profili, proprio a testimonianza di una disarticolazione della forza lavoro anche dal punto d vista professionale. Il lavoro intellettuale e scientifico è concentrato nella Flc (78% a fronte del 3,9% di media), ma con presenze di rilievo della Filctem, e le professioni qualificate nei servizi si addensino, principalmente, in corrispondenza della Filcams (14,8% a fronte del 2,4% di media complessiva). In ultimo, si rileva come le professioni tecniche si distribuiscano lungo più categorie sindacali, principalmente in quelle dei servizi, e trovino il punto di massima incidenza nella Funzione Pubblica.

I risultati dell'indagine nei luoghi di lavoro

L'indagine promossa sulla soggettività del delegato sindacale, e quindi la dimensione percettiva dei rappresentanti dei lavoratori, è stata realizzata attraverso il software di inchiesta *surveymonkey* che ha permesso la distribuzione capillare del questionario raggiungendo il singolo delegato per e mail e mettendo a disposizione un link di compilazione sul sito della stessa Camera del Lavoro. Solo una piccola quota è stata raccolta *brevi manu* nella forma cartacea del questionario. Le modalità di raccolta del dato percettivo esprimono già un criterio di selezione dei delegati. Sebbene la disponibilità di un questionario on line sul sito della Camera del Lavoro possa rappresentare una modalità risolutiva per i non possessori di un indirizzo e mail ed il formato cartaceo una soluzione per i poco avvezzi al formato elettronico, la larga maggioranza delle risposte è pervenuta comunque per una compilazione on line direttamente dal link ricevuto per e mail. I risultati della raccolta esprimono dunque già due risultati di ricerca. In primo luogo, per chi ne ha accessibilità la posta elettronica rappresenta una efficace modalità di comunicazione sindacale. In secondo luogo, solo una quota, seppur maggioritaria, ha un indirizzo e mail lasciando spazio, dunque, ad ampi margini di miglioramento nel processo di informatizzazione della comunicazione sindacale.

L'efficacia della comunicazione per e mail appare ancor più evidente se si confronta il numero di risposte arrivate per compilazione da e mail, ovvero 332 (sottraendo alle 361 risposte complete ed incomplete le 29 arrivate in forma cartacea o per compilazione on line dal sito della Camera del Lavoro) con, non tanto l'universo ARGO (1032), quanto il numero di e mail messo a disposizione dalle diverse categorie sindacali coinvolte nella fase istruttoria dell'indagine (559). Se ne desume che il 65% dei tentativi è andato a buon fine, ovvero circa i 2/3 dei contatti e mail. Allo stesso modo la distanza tra il dato ARGO con il numero di e mail disponibili mette in rilievo la distanza da colmare per riuscire a raggiungere una piena informatizzazione delle comunicazioni sindacali.

Tabella 7 – I numeri dell'indagine

	N
Numero di questionari complessivamente compilati	361
Numero di questionari incompleti e quindi non elaborabili statisticamente	25
Numero di questionari completi e quindi elaborabili statiticamente	336
Numero di questionari cartacei	13
Numero di questionari elettronici da sito Camera del Lavoro	16
Numero di questionari elettronici da indirizzi e mail	332
Numero indirizzi e mail a disposizione	559

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Il confronto tra campione e universo

Prima di procedere all'analisi dei risultati dell'indagine condotta sui delegati sindacali, si propone una lettura delle prime variabili di contesto del campione raffrontate ai pesi dell'universo, ovvero i dati Argo. Il confronto tra la composizione dei dati del campione e i dati dell'universo offre la possibilità, in primo luogo, di cominciare a disegnare i profili dei rispondenti ed, in secondo luogo, a verificare la rappresentatività del nostro campione.

In coerenza con il profilo del rappresentante dei lavoratori chiamato a rispondere al questionario, si esclude dal conteggio dell'universo la figura del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza unico (Rls Unico), ovvero i 146 che hanno come unico incarico il ruolo di Rls: il numero delle "teste" scende in questo modo da 1178 a 1032.

Complessivamente sono stati compilati 361 questionari di cui solo 336 sono elaborabili statisticamente in quanto in 25 questionari erano presenti solo alcune delle prime risposte sul profilo anagrafico e nessuna risposta sulla soggettività del delegato. Considerato l'universo di riferimento,

ovviamente calcolato per eccesso non avendo escluso i mandati decaduti, il numero di questionari ritornati rappresenta sicuramente una quota significativa pari al 32,5%: il campione di delegati copre, quindi, circa 1/3 dell'universo. Per capirne la rappresentatività rispetto alle diverse variabili di contesto è opportuno disarticolare universo e campione per le principali variabili di contesto.

Tabella 8 – Confronto tra peso nell'universo e peso nel campione

		UNIVERSO	CAMPIONE
CLASSI DI ETA'			
	da 25 a 34	11,1	10,1
	da 35 a 44	31,3	32,4
	da 45 a 54	40,3	39,6
	da 55 a 64	17,2	17,6
	over 65	0,1	0,3
	Totale	**100,0**	**100,0**
GENERE			
	Femmine	38,4	40,8
	Maschi	61,6	59,2
	Totale	**100,0**	**100,0**
CATEGORIA SINDACALE			
	Filcams	12,5	17,8
	Filctem	14,8	8,8
	Fillea	4,4	1,6
	Filt	3,1	1,6
	Fiom	22,4	26,6
	Flai	13,7	14,4
	Flc	4,8	15,0
	Fp	20,9	13,8
	Slc	3,4	0,6
	Totale	**100,0**	**100,0**
TERRITORIO SINDACALE			
	Borgotaro	5,4	6,6
	Collecchio	18,3	13,0
	Fidenza	18,8	18,7
	Parma	51,8	50,3
	Sorbolo	3,8	5,1
	Altro	2	7,5
	Totale	**100**	**100,0**

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Argo

Un primo confronto tra i pesi della distribuzione tra universo e campione evidenzia come vi sia un quasi perfetto allineamento lungo la variabile età anagrafica, testimoniando come il campione di delegati rispecchi fedelmente la composizione per età dell'universo. Anche per il genere, si rileva un sostanziale equilibrio: il campione sovrastima leggermente la componente femminile e conseguentemente sottostima lievemente la componente maschile. Il confronto per categoria sindacale registra, al contrario, qualche distanza tra il peso dell'universo ed il peso del campione. È da precisare comunque che nel computo del campione per categorie viene escluso il risultato della Fisac allo scopo di mantenere una base di aderenza rispetto alla composizione dell'universo considerato. In particolare sono sovrastimate, ovvero il peso del campione è considerevolmente superiore al peso dell'universo, la Filcams, la Fiom e soprattutto la Flc che raggiunge nel campione un peso quasi quadruplo rispetto al peso dell'universo. Al contrario sono in particolar modo sottostimate la Filctem, la Fillea, la Filt, la Slc e soprattutto la Funzione Pubblica il cui peso nel campione è all'incirca il 60% del peso dell'universo. È opportuno comunque evidenziare come per la Fillea, la Filt e la Slc la numerosità del campione è composta da poche unità e quindi ogni tentativo di assurgere a rappresentazione dell'intera categoria appare azzardato e non sostenuto da alcuna solidità statistica.

Ovviamente un disequilibrio tra peso campionario e peso dell'universo non inficia una analisi all'interno della singola categoria, anzi laddove è sovrastimata le possibilità di esplorazione assumono sicuramente maggiore significatività statistica. Ma la diversa distribuzione per categoria sindacale viene offerta in chiave prudenziale per meglio comprendere l'esposizione dei dati qualora assumano una forma univoca di rappresentazione: quando si leggono i dati trasversalmente alla categoria, dunque, è opportuno tenere a mente quali sono le aree sovrastimate e sottostimate prima di procedere verso qualsiasi orientamento interpretativo.

Allo stesso modo, si pone a confronto la distribuzione campionaria per territorio sindacale e la distribuzione corrispondente dell'universo. Al di fuori della quota dedicata alla voce "altro" del campione, ovvero alla somma tra i dati mancanti e chi ha la residenza fuori dalla provincia, le distanze tra campione e universo sono spiegate principalmente dal territorio di Collecchio, con una sottostima campionaria rispetto all'universo, mentre per tutti gli altri territori si registra un sostanziale allineamento dei due diversi ordini di pesi. Se quindi affrontando la lettura dei dati nel loro insieme non si teme alcuna asimmetria interpretativa rispetto al genere e all'età, si deve, al contrario, assumere qualche cautela in una lettura per territorio e, soprattutto, per categoria sindacale.

Oltre ad indicare la rappresentatività del campione rispetto all'universo e ad evidenziare le categorie e i territori più virtuosi nel sostegno all'iniziativa, il confronto tra la dimensione campionaria e quella proposta dai dati Argo indica, per le categorie, una misura del sostegno che le comunicazioni sindacali possono trarre dal mezzo informatico. La larga maggioranza dei questionari (oltre il 95%), è infatti stato compilato on line e solo una parte marginale in formato cartaceo. Il questionario è composto da 61 domande di cui diverse sono batterie di quesiti per una totalità di oltre 200 variabili complessivamente. Pur se volutamente di una certa lunghezza, il numero di casi mancanti, ovvero coloro che non hanno risposto o hanno evaso una domanda, rimangono sempre in media nell'ordine del 10%, con accelerazioni però anche fino al 25%. Letto in altro modo il 90% dei rispondenti ha in media risposto a tutte le domande, dimostrando come la lunghezza del questionario non rappresenta sempre un deterrente alla compilazione quando i temi trattati rappresentano un elemento di profondo interesse per chi compila e quanto esiste un forte senso di appartenenza per l'organizzazione che lo promuove. Se infatti si escludono le domande che per la loro stessa formulazione selezionavano solo una porzione del campione e le domande a batteria, in cui spesso le opzioni sono intese come alternative, si evidenzia come il grado di risposta (ovvero il numero di rispondenti sul numero totale del campione) si mantenga sempre intorno al 90% per tutta la lunghezza del questionario. Al procedere dell'asse delle ascisse (X), e quindi avanzando nella lettura del questionario, non si rilevano infatti scostamenti di nota nella lunghezza degli istogrammi rappresentanti, ognuno, una domanda del questionario.

Figura 3 – Il grado di risposta per tutte le domande dirette del questionario

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Profilo anagrafico

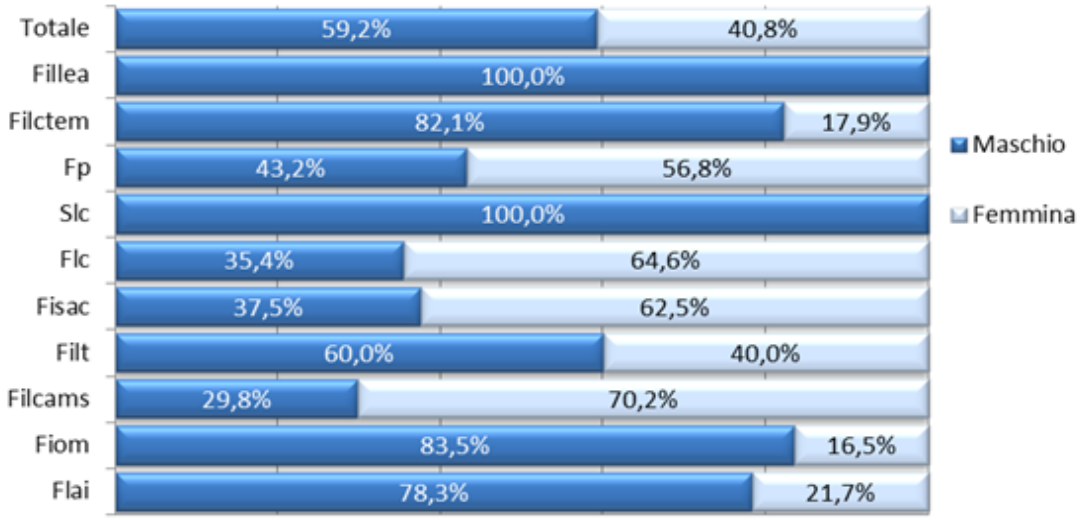
In linea con l'ordine della proposizione delle domande nel questionario, si riportano qui di seguito i principali risultati rispetto alle variabili anagrafiche allo scopo di tratteggiare il profilo dei delegati sindacali che hanno aderito all'indagine. Riconoscendo le categorie sindacali quali ambiti sociali ed organizzativi di riferimento dentro un'azione sindacale, i risultati anagrafici sono presentati attraverso una lettura per categoria al fine di verificarne divergenze e convergenze nella composizione (*per la numerosità delle categorie si veda il paragrafo sul confronto tra campione ed universo*).

Le categorie sindacali tra titoli di studio medio-alti e ricambio generazionale

Così come anticipato nel confronto tra campione ed universo, il 59,2% dei rispondenti è di genere maschile ed il 40,8% di genere femminile. La ripartizione per categorie sindacali mette in luce come la componente femminile sia maggioritaria nella Filcams (70,2%), nella Fisac (62,5%), nella Flc (64,6%) e nella Funzione Pubblica (64,6%) mentre mostri incidenze significativamente al di sotto del valore medio nella Filctem, nella Fiom e nella Fillea e Slc dove le poche risposte sono esclusivamente maschili (Figura 4).

La distribuzione per nazionalità si allinea, come già introdotto, alla distribuzione dell'universo e quindi si conta la quasi totalità di delegati italiani (97,3%) e solo una piccola quota di delegati stranieri (2,7%) senza particolari distinzione lungo una disarticolazione per categoria sindacale.

Figura 4 – Composizione di genere delle singole categorie



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Diversamente dalla nazionalità, l'osservazione dei risultati per classi di età restituisce una divergenza per categoria. Le categorie relativamente più giovani, ovvero con la classe 25-34 anni più consistente, sono la Fiom (17,6%) e la Filcams (14%) rispetto ad una media provinciale del 10%. Mentre le categorie con la più alta incidenza di over 55 sono la Flc (37,5%), la Fp (31,8%) e la Fisac (25%) rispetto ad una media provinciale del 17,6%. Una separazione dei rispondenti secondo criteri più larghi mostra orientamenti diversi tra le diverse categorie. Solo la Fiom, la Filctem e la Filcams hanno un numero di delegati under 45 uguale o superiore agli over 45: in linea ipotetica, quindi, sono queste categorie che offrono margini più ampi in una logica di ricambio. Laddove il rapporto over 45 e under 45 è invece fortemente sbilanciato verso i primi è ipotizzabile l'emersione di alcune criticità

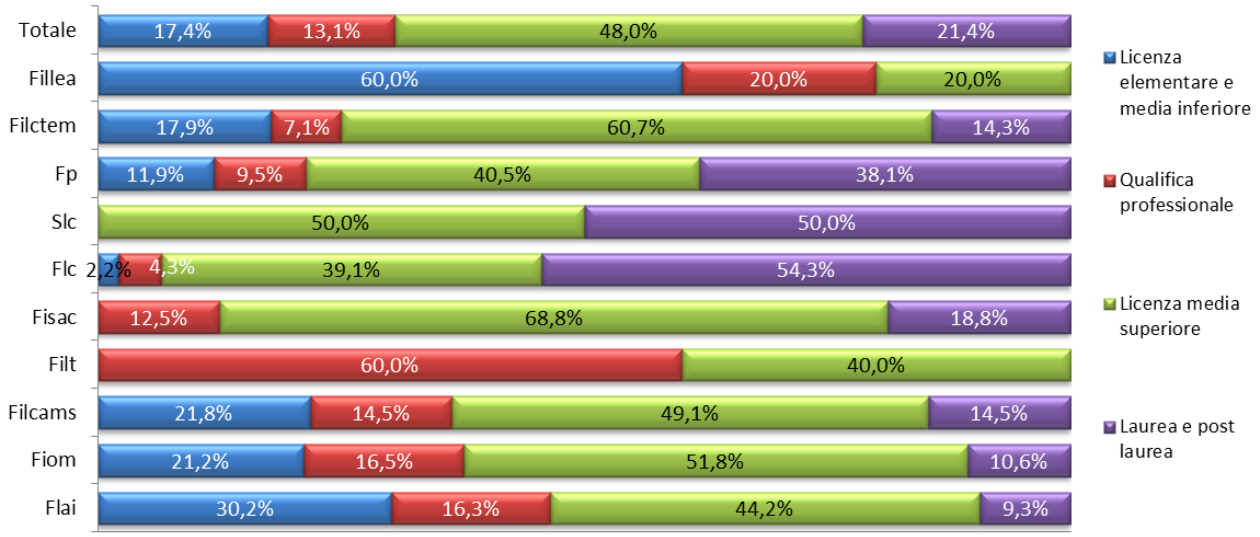
nella tenuta continuativa della rappresentanza: nella Flc gli over 45 sono 5 volte gli under 45, nella Filt 4 volte e nella Fp 2,5 volte contro una media dell'1,3 volte.

La traiettoria territoriale appare particolarmente interessante in quanto l'incrocio con la categoria sindacale permette di andare oltre il semplice confronto campione-universo e cogliere quali siano gli ambiti sindacali che più spiegano una sovrastima o sottostima campionaria del singolo territorio. Nel territorio di Borgotaro il sostanziale allineamento dei pesi dell'incrocio e dell'universo è il frutto di forze opposte che si annullano a vicenda: una sovrastima della Filcams e della Funzione Pubblica incontrano la sottostima della Fillea e della Flc. Allo stesso modo è possibile osservare che per il territorio di Collecchio il ritardo di rappresentatività campionaria è largamente spiegato dalla sottostima della Flai e della Fiom a cui si accompagna un peso campionario superiore all'universo, ma non capace di recuperare la perdita di rappresentatività, della Filcams, della Filctem e della Filt. Il territorio di Fidenza raccoglie un numero di risposte dalla Flai e dalla Filcams superiore alla distribuzione territoriale dell'universo mentre mostra una sottorappresentazione della Filctem. Il territorio di Parma con oltre il 50% dei rispondenti raccoglie oltre l'80% delle risposte della Fisac e della Filt rispetto a tutto il territorio provinciale mentre sottorappresenta in maniera significativa la Filcams. Il territorio di Sorbolo da solo rappresenta oltre l'11% delle risposte della Fiom a livello provinciale ed il 4,5% delle risposte della Fp. Chi dei rispondenti risiede fuori dalla provincia è principalmente o della Fiom o della Filctem.

Diversamente dalla base informativa Argo, o meglio diversamente da come il database Argo è stato compilato, il questionario sulla soggettività del delegato sindacale consente di analizzare la composizione delle singole risposte per titolo di studio del rispondente, e quindi ri-costruirne la distribuzione per ogni singola categoria. Complessivamente è possibile osservare come chi sia in possesso di una licenza elementare o di una licenzia media inferiore pesi per il 17,4%, chi ha una qualifica professionale per il 13,1%, chi ha una licenza di scuola media superiore per il 48% e chi ha una laurea o un titolo post laurea il 21,4%, posto che il titolo post laurea è conseguito solo dal 3,4% dei delegati complessivi (concentrati totalmente nella Flc e FP). In termini generali è quindi possibile analizzare come la larga maggioranza dei delegati sindacali a Parma abbia almeno la licenza media superiore, ovvero presenti un titolo di istruzione medio-alta. Ovviamente il dato medio nasconde al suo interno realtà diverse. Per la Fillea, pur se i rispondenti validi sono solo 5, il titolo di studio prevalente è la licenza media inferiore o la licenza elementare, mentre nella Flc e nella Slc è la laurea o il titolo post laurea ad essere maggioritario. La qualifica professionale è massima nella Filt e minima o assente nella Slc o Flc mentre la licenza media superiore è prevalente nella Filctem e nella Fisac. Le altre categorie mantengono una distribuzione accostabile, in diversa misura, a quella media provinciale.

Confrontando la distribuzione campione con un'altra distribuzione campionaria costruita, però, intorno ad un universo più ampio, si scorge come il livello di scolarizzazione dei delegati sindacali sia superiore rispetto alla media dell'occupazione provinciale. Se, infatti, si prendono i dati delle Forze Lavoro Istat rispetto al 2011, il peso di chi ha almeno la licenza media è superiore al 30%, mentre nel nostro campione è circa la metà (17,4%), la qualifica professionale è pari all'8,6%, mentre nel nostro campione supera il 13%, la licenza media superiore pesa per il 37,6%, a fronte del 48% del nostro campione, ed in ultimo chi ha almeno la laurea è circa il 21%, ovvero un valore in linea con la nostra distribuzione campionaria. Il quadro che emerge è un delegato sindacale con un titolo di studio più alto della media, soprattutto in corrispondenza del titolo di "licenzia media superiore". L'alta scolarizzazione dei delegati non è un fattore marginale in una logica di estensione della rappresentatività. In letteratura, infatti, si è soliti ricondurre alla crescita della scolarizzazione una contrazione della propensione all'iscrizione (Carrieri, 2012): soggetti delegati a più alto titolo di studio consentono di favorire l'interlocuzione con quelle sacche di lavoratori spesso distanti dal sindacato.

Figura 5 – Composizione delle categorie per titolo di studio



Fonte: Ires Emilia-Romagna

La distribuzione per stato civile di chi ha aderito all'indagine trova nella risposta "sposato/a" il 70% dei casi, in "celibi/nubili" il 16,4% dei casi , con una stretta dipendenza dalla classe di età di appartenenza, "divorziato/separato" nell'11,6% dei casi.

La professione oltre la qualifica

Così come il titolo di studio ha in qualche modo destato qualche sorpresa rispetto alla consuetudine di collocare il mondo del lavoro sindacalizzato all'interno di una scolarizzazione medio-bassa, anche l'analisi per qualifica sembra rompere alcuni rigidi schematismi interpretativi. Trascurando temporaneamente il 10% della mancate risposte, la distribuzione per qualifica mostra come la maggioranza relativa sia raggiunta dall'area impiegatizia (44,1%) superando l'area operaia (38,5%) ed il resto si classifichi come "quadro" (4,6% principalmente concentrati nella Fp e nella Fisac) o "altro" (12,8%). La voce "altro" è spiegata in larga quota dalla Filcams, con la specifica "addetti vendita", dalla Flc, con la specifica "insegnanti/docenti" e dalla Fp, con la specifica "professioni socio sanitarie" e "amministrazione". Oltre alla scarsa copertura professionale delle tradizionali qualifiche, l'alta incidenza della voce "altro" mostra l'esigenza di un riconoscimento ed una identificazione professionali fuori da categorie prettamente aziendalistiche: non è un caso che il dato letto per singola categoria rilevi come la quota di "altro" per la Flc rappresenti addirittura il 75% dei rispondenti, mostrando come proprio nella scuola si ravvisi la tendenza più spiccata ad una affermazione della propria identità professionale.

La più alta numerosità degli impiegati sugli operai è in qualche modo spiegata dal peso delle categorie sindacali rappresentanti il settore dei servizi pubblici e privati che determinano uno sbilanciamento della composizione campionaria per qualifica. Ma non solo. Complessivamente il sindacato dei servizi rappresenta sì una larga quota (48%) ma non maggioritaria. La preponderanza dell'area impiegatizia sulla figura della rappresentanza complessivamente intesa lascia intendere come quote consistenti di impiegati siano membri di Rsu o Rsa anche nei sindacati dell'industria manifatturiera: nella Fiom infatti i rappresentanti con qualifica "impiegato" sono il 41,7%, nella Flai il 38,6% e nella Filctem il 32,1%. L'estensione della fascia impiegatizia nella rappresentanza sindacale rappresenta senza dubbio un fattore strategico per la stessa azione sindacale in quanto punti nevralgici per la generazione della catena del valore non passano solo dall'area produttiva ma anche

attraverso tutte quelle fasi a monte e a valle della produzione. Anche la rappresentanza sindacale sembra quindi riflettere il cambiamento della composizione della base occupazionale.

A tal riguardo, la scomposizione delle risposte secondo una riproposizione sintetica dei grandi gruppi professionali Istat, ovvero del contenuto professionale delle diverse mansioni, restituisce ulteriori elementi di interesse. A fronte di un processo di polarizzazione del mercato del lavoro dove a crescere più rapidamente rispetto al contenuto professionale sono i poli estremi, anche la rappresentanza mostra quote importanti in corrispondenza del lavoro altamente qualificato e lavoro a basso contenuto professionale ma, al contempo, mantiene una quota significativa rispetto alle qualifiche intermedie (gli operai specializzati), ovvero l'attore di interlocuzione tradizionale con il sindacato.

Una analisi per categoria aiuta a comprendere meglio come si distribuiscono i profili professionali. Se le professioni intellettuali si concentrano primariamente nella Flc e nella Fp e quindi in larga misura nel settore pubblico, le competenze tecniche attraversano trasversalmente tutte le categorie sindacali, e quindi tutti i settori, mostrando valori superiori alla media nella Fiom (28,8%), nella Fp (35,7%) e nella Filctem (34,6%). Le "professioni esecutive nel lavoro d'ufficio" sono maggioritarie, con percentuali superiori al 60%, per la Filt e la Fisac mentre le "professioni specializzate in produzione" hanno un peso doppio rispetto alla media in corrispondenza della Fiom (35%). In sintesi è possibile sostenere che nel settore privato la categoria con la presenza di rappresentanti a più alto contenuto professionale è la Fiom mentre le più alte quote di professioni a medio-bassa specializzazione corrispondono alla Fisac, alla Filt e alla Flai. Nella distribuzione professionale tra le categorie, la Filcams e la Filctem sono quelle che registrano la compresenza di più profili professionali a diverso grado di qualificazione. In generale il settore pubblico, proprio per la natura di alcuni comparti (quali la scuola), risulta con un profilo professionale più altamente qualificato.

Tabella 9 – Distribuzione del campione per profilo professionale

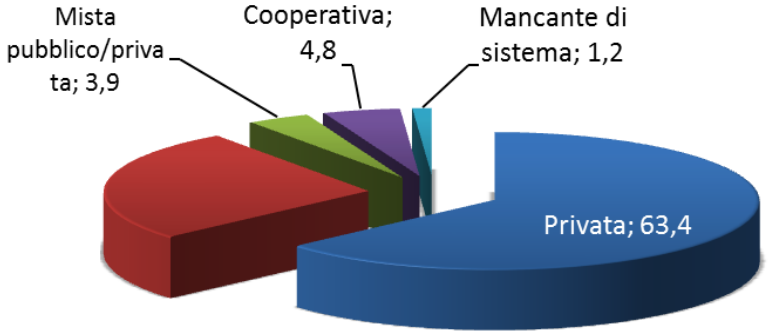
Fonte: Ires Emilia-Romagna

Il profilo delle imprese

Oltre a raccogliere una base informativa sul profilo anagrafico del rispondente, la struttura del questionario consente di rilevare alcuni tratti caratterizzanti l'impresa presso cui il singolo delegato lavora. La natura, la dimensione e il livello di internazionalizzazione della azienda non sono infatti fattori marginali nella determinazione della qualità e della articolazione delle relazioni sindacali.

In primo luogo la larga parte dei delegati sindacali lavora in imprese private (il 63,4%) e tra quelli che lavorano nelle imprese pubbliche (27,1%) la quasi totalità è rappresentata da delegati Flc e Fp. I delegati di imprese a natura mista pubblico/privata (3,9%) sono una quota marginale frazionata su più categorie sindacali mentre i delegati delle cooperative (4,8%) vedono un'alta concentrazione nella Filcams.

Figura 6 – Distribuzione dei delegati sindacali per natura giuridica dell'impresa in cui lavorano



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Procedendo nel dettaglio informativo proposto dal questionario, si rilevano due blocchi di imprese. Da un lato, le aziende monolocalizzate (41,8% dei delegati) e, dall'altro, una quota importante di unità locali appartenenti ad imprese o gruppi italiani (39,9%) ed una quota inferiore ad imprese o gruppi internazionali (18,2%). L'appartenenza a gruppi stranieri è più alta per i delegati di imprese metalmeccaniche (Fiom), alimentariste (Flai) e bancarie (Fisac) mentre per i gruppi ed imprese italiane il peso dei delegati supera il valore medio per la Filctem, la Filcams, la Filt ed ancora la Fisac.

Dei delegati che fanno parte di gruppi internazionali solo una quota marginale (circa il 20%) indica l'esistenza del Comitato Aziendale Europeo (Cae), ovvero una rappresentanza dei lavoratori a livello europeo, mentre il resto o afferma che non esiste (il 54%) o non sa cosa sia (il 24%). È nella Fisac e nella Flai la quota di delegati più consistente che è a conoscenza dell'esistenza del Cae come istituto di rappresentanza europea.

Nella consapevolezza che più delegati sindacali possano appartenere alla medesima impresa con una probabilità direttamente proporzionale alla dimensione aziendale, è possibile osservare come dei delegati coinvolti la porzione più larga lavori nelle piccole e medie imprese con un numero di addetti al di sotto dei 250 dipendenti. I delegati di grandi imprese pesano circa per il 26%. La classe dimensionale con il più alto numero di delegati coinvolti dall'indagine è quella tra i 31 e 100 addetti. Percentuale più alte di delegati nelle grandi imprese private si rintracciano per la Flai, Fisac e Filctem mentre le quote di delegati in imprese al di sotto dei 30 addetti corrispondono sempre alla Fisac, alla Fillea, alla Filt e alla Filcams[1]. Anche in questo caso, così come per il profilo professionale, la numerosità dei delegati riflette le caratteristiche strutturali delle imprese e dell'economia territoriale dove le PMI costituiscono l'ossatura portante del sistema produttivo e dove le più grandi dimensioni aziendali si intercettano nell'alimentare, nella chimica e nel settore bancario. La rappresentatività delle PMI è ancora più marcata se si considera che nelle imprese di minori dimensioni la rappresentanza Cgil è singola mentre nelle imprese più grandi potrebbe essere multipla.

[1] Sebbene la domanda faccia esplicitamente riferimento all'unità locale, la distribuzione delle risposte ovviamente non esclude l'errore percettivo da parte dei rispondenti di riferirsi all'impresa alla quale si appartiene e non all'unità locale in cui si lavora

Tabella 10 – Distribuzione della dimensione aziendale per categoria sindacale

DIMENSIONE AZIENDALE	CATEGORIA SINDACALE										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	**Totale**
Meno di 30 addetti	6,7%	16,5%	19,6%	20,0%	37,5%	2,1%	0,0%	11,9%	7,1%	100,0%	14,2%
Da 31 a 100 addetti	33,3%	41,2%	55,4%	40,0%	6,3%	54,2%	50,0%	23,8%	28,6%	0,0%	39,0%
Da 100 a 250 addetti	28,9%	25,9%	16,1%	20,0%	0,0%	35,4%	50,0%	11,9%	3,6%	0,0%	20,8%
Da 250 a 500 addetti	8,9%	7,1%	8,9%	20,0%	18,8%	2,1%	0,0%	7,1%	10,7%	0,0%	7,9%
Più di 500 addetti	22,2%	9,4%	0,0%	0,0%	37,5%	6,3%	0,0%	45,2%	50,0%	0,0%	18,1%
Totale	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Il profilo sindacale

Una volta esplorato il profilo anagrafico ed il profilo dell'azienda, il questionario comincia a virare sulle tematiche più strettamente sindacale analizzando la natura della rappresentanza da un punto di vista qualitativo e quantitativo

Il nostro campione è composto principalmente da membri di Rappresentanza Sindacali Unitarie (Rsu), con l'84,7% dei delegati, ed in forma marginale da Rsa (15,3%), prioritariamente presenti nella Fisac (otre il 90% dei delegati della categoria), nella Filt (circa il 60%) e nella Filcams (circa il 55%).

Complessivamente i delegati sindacali che hanno compilato il questionario hanno mediamente una esperienza da rappresentante sindacale superiore ai 6 anni (circa 38,3%) o compresa tra i 3 e 6 anni (26,2%): le categorie a più alta incidenza di delegati con esperienza superiore ai 3 anni sono la Flai (81%), la Funzione Pubblica (80%) e la Filctem (89%) La quota di delegati con una esperienza sotto i 3 anni è dunque circa pari ad 1/3 dei rispondenti con quote significativamente più alte per la Fiom (44%), la Filcams (39%) e la Flc (66%). È di interesse porre in evidenza come chi sia stato eletto da meno di un anno o meno di 3 anni non corrisponda necessariamente alle classi anagrafiche più giovani, over 35, ma coinvolga in maniera determinante anche le fasce fino ai 55 anni a testimonianza di come il percorso verso una rappresentanza sindacale trovi spesso inizio quando il percorso lavorativo è già avanzato.

Oltre ad investigare direttamente la rappresentanza sindacale, il questionario si è posto di investigare anche il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per comprendere le eventuali sovrapposizioni di ruoli e tracciare una prima mappatura della distribuzione di tale figura. I risultati aprono ad alcune criticità in quanto l'11,1% dei delegati afferma che nella loro azienda non c'è il Rls. Poiché le imprese coinvolte dall'indagine sono imprese sindacalmente strutturate l'assenza di un Rls rappresenta non solo una disapplicazione del testo normativo ma anche un ritardo della rappresentanza sindacale nell'attivazione di un ruolo esigibile per legge. Se all'11,1% si aggiunge il 3% dei "non so", ovvero di delegati che non riconoscono o non hanno contatti con il Rls, si configura una porzione non irrilevante di delegati sindacali che mostrano una scarsa attenzione al ruolo e alla attività del rappresentante per la sicurezza. Questa criticità appare più evidente per la Filcams, la Filt e la Fisac.

Della larga maggioranza dei casi in cui il Rls è presente in azienda e si ha consapevolezza del suo ruolo, la quota predominante (circa il 90%) vede una sovrapposizione tra Rls e delegato sindacale fondendo quindi diritti partecipativi con diritti negoziali. Il rappresentante della sicurezza è dunque esterno alla rappresentanza sindacale solo nel 10% dei casi, con punte più alte per la Fisac e per la Filcams.

Le relazioni con le altre sigle sindacali

Oltre a raccogliere informazioni sul ruolo del sindacato, lo strumento di indagine è orientato all'analisi delle relazioni sindacali con le altre sigle per coglierne l'articolazione e la relazione qualitativa. Solo il confronto delle due dimensioni quantitativa, la prima, e qualitativa, la seconda, permette la definizione di un quadro esaustivo rispetto al tema in oggetto.

Alcuni numeri sulle strutture di rappresentanza dei lavoratori

In termini di articolazione, è possibile osservare come in circa 1/3 dei casi la Cgil sia la sola sigla presente in azienda con differenze importanti per categoria sindacali: dalla Fiom con il 55,3% di casi di presenza unica della Cgil alla Fisac con il 6,3%, dalla Filcams con il 61,4% al 2,1% della Flc. Come era naturale attendersi la quota maggiore di presenza unica Cgil ha una relazione inversa con la dimensione aziendale, ovvero diminuisce al crescere della dimensione aziendale.

Nei casi restanti la presenza della Cgil si combina con altre sigle. La presenza costante di almeno una rappresentanza Cgil è il risultato della modalità di selezione degli interlocutori: interpellando solo i delegati in forza Cgil è normale attendersi che nel 100% dei casi vi sia almeno un rappresentante dei lavoratori appartenente alla Cgil. Oltre alla rappresentanza unica, le combinazioni più frequenti vedono la Cgil con un'altra (il 27,7% delle risposte) o altre due sigle sindacali (24,7%) con specificità per singole categorie sindacali: per la Flai e la Filctem le combinazioni "Cgil+2 sigle" superano il 50% dei delegati . La struttura della rappresentanza raccoglie più di 3 sigle sindacali, oltre ovviamente alla Cgil, nel 14% dei casi con percentuali significativamente più alte per Fp (54,5%) e per la Fisac (75%) dove si rileva il 30% di risposte in corrispondenza dell'opzione "Cgil+5 sigle sindacali" rilevando la più alta frammentarietà della struttura di rappresentanza dei lavoratori.

In termini qualitativi le combinazioni tra le diverse sigle sindacali sono le più diverse. Nei casi in cui compaiono complessivamente 3 sigle sindacali circa il 78% delle volte si tratta delle tre sigle confederali e quindi Cgil, Cisl e Uil mentre nel caso di due sigle complessivamente la combinazione Cgil e Cisl (70%) e Cgil e Uil (25%) coprono la quasi totalità delle soluzioni. Nel caso di presenza di oltre 4 sigle, compresa la Cgil, la larga maggioranza (circa il 60%) vede la compresenza di Cisl, Uil e autonomi con concentrazioni più accentuate nel settore pubblico, e quindi Flc e Fp, e nella Fisac. I sindacati di base e i cobas presenti nel 5,4% dei casi mostrano anch'essi una forte concentrazione nel pubblico, e quindi sempre nella scuola (Flc) e nelle amministrazioni pubbliche (Fp). L'Ugl è presente in forma marginale (circa il 6% dei rispondenti ne rileva la presenza nella struttura di rappresentanza) e nella metà dei casi la presenza di delegati Ugl convive con strutture altamente complesse con 6 sigle sindacali complessive.

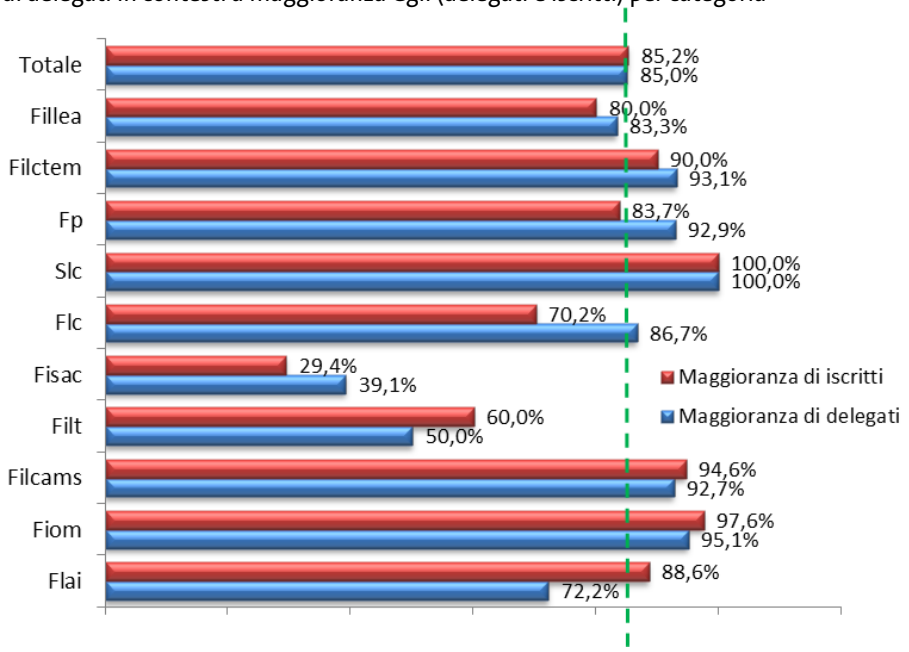
Tabella 11 – Combinazioni di sigle sindacali nella strutture di rappresentanza sindacale per categoria

Combinazioni di sigle sindacali	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	**Totale**
Solo Cgil	17,4%	55,3%	61,4%	20,0%	6,3%	2,1%	50,0%	13,6%	32,1%	80,0%	**33,6%**
Cgil + 1 sigla sindacale	19,6%	40,0%	26,3%	,0%	6,3%	45,8%	,0%	18,2%	10,7%	20,0%	**27,7%**
Cgil + 2 sigle sindacali	52,2%	4,7%	12,3%	40,0%	12,5%	45,8%	,0%	13,6%	57,1%	,0%	**24,7%**
Cgil + 3 sigle sindacali	10,9%	,0%	,0%	40,0%	37,5%	,0%	,0%	31,8%	,0%	,0%	**8,0%**
Cgil + 4 sigle sindacali	,0%	,0%	,0%	,0%	6,3%	2,1%	,0%	15,9%	,0%	,0%	**2,7%**
Cgil + 5 sigle sindacali	,0%	,0%	,0%	,0%	31,3%	4,2%	50,0%	6,8%	,0%	,0%	**3,3%**
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	**100,0%**

Fonte: Ires Emilia-Romagna

A prescindere dalla combinazione tra le sigle sindacali presenti in azienda, la Cgil appare largamente maggioritaria come espressione del numero di rappresentanti dei lavoratori (85% dei casi) e del numero di iscritti (sempre 85% dei casi). Per il resto, il 7,9% dei delegati riconosce la Cisl come maggioritaria in termini di numero di rappresentanti dei lavoratori, nel 2,9% dei casi è la Uil ad essere maggioritaria, nel 2,6% gli autonomi e nell'1,5% l'Ugl. Ovviamente la categoria sindacale e quindi il settore economico interessato è una variabile fortemente esplicativa delle differenze. Se i casi di maggioranza Ugl si concentrano esclusivamente in risposte di delegati della Flai, i rappresentanti che indicano una maggioranza del sindacato autonomo si collocano prevalentemente nella Fisac.

Figura 7– Quota di delegati in contesti a maggioranza Cgil (delegati e iscritti) per categoria



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Entrando nello spaccato delle singole categorie, inoltre, è possibile vedere dove la maggioranza Cgil sia più o meno pronunciata rispetto al valore medio. Se rispetto al numero dei delegati sindacali, le sole due categorie a mostrare una maggioranza più contenuta sono la Flai e la Fisac, il confronto intercategoriale per numero di iscritti sindacali restituisce uno scenario più diversificato. Non è infatti solo la Fisac, dove il sindacato autonomo è maggioritario nel 47% dei casi, e la Flai a mostrare valori al di sotto del valore medio ma anche la Flc, la Filt e la Fp, dove la maggioranza Cgil risente primariamente della pressione della Cisl.

La qualità delle relazioni all'interno della struttura di rappresentanza

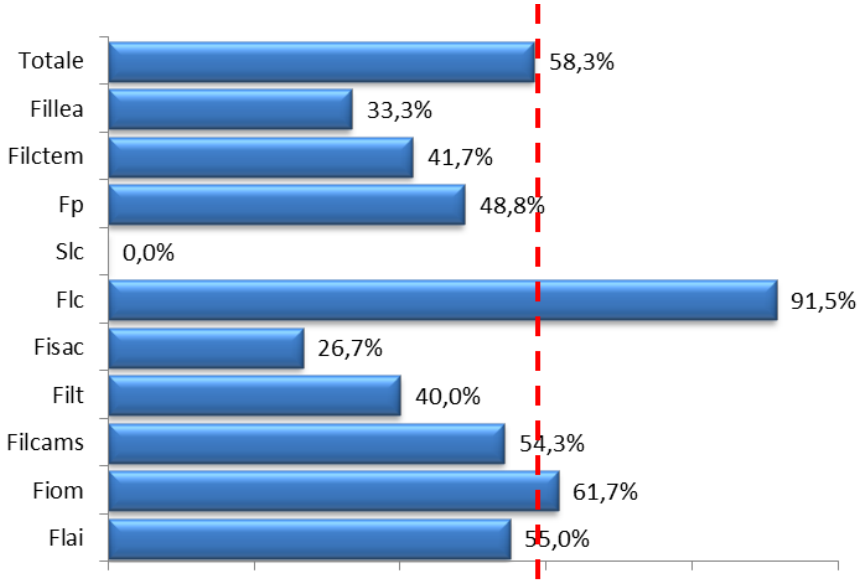
Se quindi le categorie sindacalmente più composite risultano essere la Flai, la Fisac, la Flc e la Fp poco si conosce rispetto alla qualità delle relazioni, ovvero il grado di collaborazione o conflittualità all'interno delle appartenenze sindacali e se ed in che misura questo sia mutato al cospetto della crisi.

Pur in presenza di un elevato numero di casi mancanti (circa il 20% del campione iniziale), è possibile osservare come la maggioranza dei rispondenti giudichi "abbastanza collaborativi" (48,7%) o "molto collaborativi" (9,6%) i rapporti con gli altri delegati aziendali di sigle sindacali diverse. Se si incrocia la variabile per la categoria sindacale si scorgono delle differenze. Trascurando la Slc e la Fillea la cui scarsa numerosità del campione pregiudica la significatività statistica, si evidenzia come il valore medio sia trascinato verso l'alto soprattutto dalla più alta relazione collaborativa percepita nella Fiom e nella Flc, ovvero due tra le categorie più numerose. Tutte le altre categorie sindacali,

infatti, mostrano percentuali al di sotto della media, con punte più critiche (tenendo conto della numerosità del campione) soprattutto per Fisac e Filctem. In generale, la crisi non sembra aver impattato sulla qualità del rapporto tra i rappresentanti sindacali in azienda in quanto circa l'80% dei delegati rispondenti afferma che le relazioni sono o rimaste stabili o migliorate. Solo negli alimentaristi, nei bancari e nel pubblico impiego si rilevano segnali di peggioramento delle relazioni sindacali di una qualche rilevanza ovvero proprio in quelle categorie sindacali, o quei settori economici, più frammentate nella composizione della struttura di rappresentanza dei lavoratori.

Oltre alla categoria sindacale, è la dimensione aziendale a concorrere particolarmente a spiegare la distribuzione delle risposte. L'incrocio delle due variabili restituisce un grado di collaborazione crescente con il diminuire della dimensione aziendale e al contrario un grado di conflittualità in aumento con il crescere delle dimensioni. Ovviamente la piccola dimensione riduce le occasioni di incontro con rappresentanti di altre sigle sindacali, ma non tutto è spiegato dall'assenza di una struttura di rappresentanza articolata in quanto il "salto" di collaborazione, lungo la dimensione aziendale, si verifica al superamento dei 100 addetti, ovvero una soglia sotto la quale strutture composite di rappresentanza sindacale sono diffusamente presenti.

Figura 8 - Quota di lavoratori che giudicano "abbastanza" e "molto" collaborative le relazioni con gli altri rappresentanti sindacali



Fonte: Ires Emilia-Romagna

La dimensione motivazionale

Insieme a variabili di natura quantitativa, la nostra indagine ha voluto approfondire le dinamiche che hanno portato il singolo lavoratore/trice ad intraprendere il percorso di delegato sindacale, o anche il percorso di natura motivazionale che lo ha portato a candidarsi come rappresentante dei lavoratori. Le motivazioni che si sono proposte all'interno dello strumento di indagine ricalcano cinnque dimensioni di ordine motivazionale che potrebbero essere così sintetizzati:

- Dimensione del pragmatismo, che raccoglie le risposte in corrispondenza dell'opzione "*Nessun altro voleva farlo*"
- Dimensione della adeguatezza, a cui corrispondono le opzioni "*Penso di avere le competenze adeguate per confrontarmi con la Direzione aziendale*" e "*Penso di avere le competenze adeguate per ascoltare ed interpretare i bisogni dei lavoratori*"
- Dimensione della idealità, a cui si riferiscono le opzioni "*Credo nella Cgil*" e "*Credo nel valore della rappresentanza collettiva*"
- Dimensione della fiducia, a cui è associata l'opzione "*Ho la fiducia di molti miei colleghi*"
- Dimensione della finalità migliorativa, a cui è collegata l'opzione "*Per migliorare le condizioni di lavoro*"

Ai singoli rispondenti è stato chiesto di esprimere, lungo una scala da 1 a 5 (dove 1 è il Min e 5 il Max) un giudizio di importanza delle ragioni che hanno spinto alla scelta di fare il delegato sindacale.

Se si leggono i risultati attraverso le medie dei punteggi attribuiti ad ogni singola opzione si rileva come la dimensione della idealità, ovvero il senso di appartenenza ad un soggetto collettivo, raccolga il maggior numero di risposte. Ma a prevalere nella dimensione è una idealità rispetto al valore della rappresentanza collettiva in generale e solo secondariamente alla Cgil. Pur raggiungendo un punteggio alto, l'ideale di appartenenza alla Cgil, ed ai suoi valori, rimane al di sotto dell'importanza attribuita al valore della rappresentanza collettiva. Lo scarto tra le due opzioni rappresenta ipoteticamente il margine di idealità che la Cgil potrebbe ancora colmare per rispondere alle aspirazioni collettive dei singoli delegati. La dimensione della idealità presenta valori alti in tutte le categorie sindacali ma lo scostamento tra il senso di appartenenza ad un soggetto di rappresentanza collettiva ed il senso di appartenenza alla Cgil è massimo nella Filcams, Fisac e Fillea. In sintesi, dunque, i valori della Cgil spiegano una larga quota delle spinte motivazionali dei delegati sindacali ma ancor più spiega l'appartenenza "neutra" ad un soggetto di rappresentanza collettiva evidenziando come persista a livello percettivo uno scarto valoriale tra la Cgil e le potenzialità proprie di una rappresentanza collettiva.

Immediatamente dopo la dimensione della idealità, è la dimensione della finalità migliorativa a determinare le scelta di diventare delegato sindacale, ovvero rappresentare per migliorare le condizioni di lavoro. Delle dimensioni motivazionali anche questa appare carica di idealità. Una idealità non di appartenenza ma di "scopo", ovvero aumentare il benessere tra i lavoratori. Ne consegue che complessivamente sono ancora gli ideali a muovere le motivazioni dei delegati sindacali.

Abbandonando il campo della idealità, è la dimensione della adeguatezza a raccogliere i punteggi più alti. In particolar modo è l'adeguatezza delle competenze cosiddette "soft" a convincere i lavoratori ad intraprendere il percorso del delegato sindacale: capacità di ascoltare ed interpretare i bisogni dei lavoratori in una direzione di rappresentanza collettiva. Le competenze più "hard", quali le competenze tecniche e organizzative necessarie per un confronto con la Direzione, sembrano avere

un ruolo meno esplicativo delle scelte dei lavoratori. Una lettura trasversale per categoria sindacale sottolinea come le competenze "soft" siano più esplicative della media provinciale nella Filctem e nella Flai mentre le competenze più "hard" sempre nella Filctem, e poi nella Filt, nella Fisac e nella Fiom

Il rapporto fiduciario come spinta motivazionale, invece, è massimo nella Filt e nella Flc mentre è minimo nella Filcams. In generale, inoltre, si sottolinea come nel settore pubblico la dimensione fiduciaria appaia più forte di quanto registrato nel settore privato. La dimensione più pragmatica ("*Nessun altro voleva farlo in azienda*") è relativamente quella meno capace di spiegare la spinta motivazionale, ad eccezione della Filcams dove si raggiungono i punteggi più alti in un confronto intercategoriale. Una lettura per età anagrafica e per genere del delegato non restituisce una distribuzione delle risposte con particolari concentrazioni, ovvero le motivazioni non cambiano in base all'età o al genere.

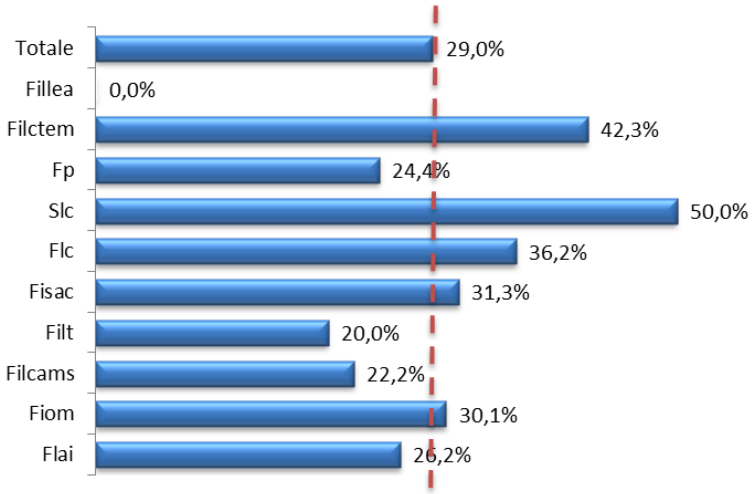
Tabella 12 - Medie dei punteggi rispetto alle dimensioni motivazionali (Min 1 e Max 5)

	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	**Totale**
Nessun altro voleva farlo in azienda	2,0	2,6	3,0	2,7	2,0	2,4	1,5	2,1	2,0	2,0	**2,4**
Penso di avere le competenze adeguate per confrontarmi con la Direzione aziendale	3,2	3,4	3,1	4,0	3,4	3,0	3,0	3,3	3,4	3,0	**3,2**
Penso di avere le competenze adeguate per ascoltare ed interpretare i bisogni dei lavoratori	4,0	3,9	3,7	3,8	3,8	3,6	3,5	3,9	4,1	3,2	**3,8**
Credo nella Cgil	4,3	3,5	3,9	3,2	3,7	3,9	4,5	4,2	4,2	3,4	**3,9**
Credo nel valore della rappresentanza collettiva	4,3	4,5	4,2	3,4	4,6	4,4	5,0	4,6	4,5	4,5	**4,4**
Ho la fiducia di molti miei colleghi	3,5	3,7	3,3	4,3	3,8	3,9	3,5	3,8	3,7	3,5	**3,6**
Per migliorare le condizioni di lavoro	4,2	4,4	4,3	3,4	4,5	4,1	4,5	4,5	4,4	4,3	**4,3**

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Proprio perché la dimensione della idealità è il principale motore motivazionale dei delegati sindacali, non sorprende che tra loro circa il 30% (con circa il 5% di voti mancanti) sia anche coinvolto in attività di volontariato o associazionismo. L'impegno verso la collettività del delegato sindacale supera il confine lavorativo ed invade anche la sfera della Società. La percentuale media provinciale di chi si dichiara attivo anche nel volontariato e associazionismo porta in sé delle forte disparità lungo la categoria sindacale di appartenenza. Sono infatti la Filctem, la Slc, la Flc, e la Fiom (30,1%) a registrare percentuali più alte del valore medio mentre la Filcams, Filt e Fillea se ne collocano significativamente al di sotto. Tra chi è impegnato in attività di volontariato ed associazionismo non emerge una attività predominante salvo rilevare raggruppamenti sensibilmente più alti in corrispondenza di "Protezione civile" e "Attività culturali e tutela del patrimonio locale".

Figura 9 - Quota di delegati sindacali per categoria impegnati in attività di volontariato e associazionismo



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Sindacato e politica

Il livello di fiducia verso soggetti collettivi, istituzioni e amministrazioni pubbliche

Il forte senso di appartenenza alla Cgil come motore motivazionale è confermata anche quando il questionario affronta il delicato tema del rapporto tra sindacato e politica. È infatti stato chiesto ai delegati sindacali di esprimere il grado di fiducia che si ha nei confronti di diverse istituzioni ed organismi di rappresentanza cercando di coniugare attori sociali e attori pubblici/politici allo scopo di proporne una comparazione immediata.

Con modalità simile alla precedente, si è chiesto ai delegati di esprimere un punteggio su una scala da 1 a 5 (dove 1=Min e 5=Max) in funzione della fiducia nutrita nei confronti di diversi soggetti. Analizzando i valori medi dei punteggi appare evidente come la Cgil, in questo caso intesa come sindacato di tutti nella sua accezione confederale, raccolga un ampio consenso fiduciario da parte dei propri delegati ma ancor più lo riscuote la categoria di appartenenza. Ne consegue che in una logica di sussidiarietà la categoria sindacale riesce ad essere un interlocutore altamente affidabile per i delegati sindacali più ancora della Cgil confederale. La carica identitaria dei delegati sindacali è costruita quindi prima sulla categoria sindacale e poi sulla dimensione confederale. Se in una dimensione complessiva lo scarto identitario tra categoria e confederazione è minima, una lettura intercategoriale mostra la coesistenza di diverse realtà. Se nella Funzione Pubblica e nella Fillea l'orientamento fiduciario dei delegati pone la Cgil, confederazione, prima della categoria sindacale di appartenenza, nella Fiom e nella Slc si registra lo scostamento più marcato a favore della categoria sindacale. Tralasciando temporaneamente la Fillea e la Slc per l'inconsistenza numerica del campione, risulta evidente come per la Funzione pubblica, a differenza di tutte le altre categorie, esista quasi una sovrapposizione identitaria tra categoria e confederazione, mentre per la Fiom si evidenzi un profilo identitario a prevalente caratterizzazione categoriale e minima dimensione confederale.

Proseguendo nel confronto tra le categorie è possibile osservare come oltre alla Fiom e Slc, la fiducia relativamente più bassa verso la Cgil confederale coincida con la Filt e Fisac ma senza registrare un recupero fiduciario nei confronti della categoria. Per la Filt e per la Fisac sembra quindi che il senso di appartenenza sindacale, generalmente inteso (ovvero categoriale o confederale) sia meno marcato rispetto alle altre categorie.

La fiducia verso l'azienda risulta generalmente bassa considerando che un punteggio sotto il 3 è, adottando una scala valoriale scolastica, da considerarsi non sufficiente. Ma ancor più insufficiente è la fiducia verso il sistema imprenditoriale in generale ed è la Fisac la categoria a mostrare i giudizi più fortemente critici verso la micro (azienda) e macro (tessuto produttivo) interlocuzione imprenditoriale. Al contrario la Flc risulta la categoria dove l'identità sindacale presenta ancora una forte base aziendale pur rilevando una sfiducia generalizzata rispetto al mondo imprenditoriale.

Tabella 13 – Il grado di fiducia verso gli attori sindacali ed istituzionali (media dei punteggi, 1 a 5)

Categoria sindacale di appartenenza	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	**Totale**
La categoria sindacale di appartenenza	4,3	3,9	4,1	3,6	3,7	3,9	4,5	3,8	4,2	4,3	**4,0**
L'azienda in cui lavori	2,5	2,7	2,3	2,0	1,8	3,3	3,0	2,6	2,9	3,0	**2,6**
La Cgil (Confederazione)	4,2	3,2	3,8	3,4	3,4	3,7	3,0	3,9	4,0	4,6	**3,7**
I partiti politici	1,7	1,5	1,5	1,6	1,5	1,9	2,5	1,7	1,8	1,2	**1,6**
L'attuale Governo nazionale	2,0	1,5	1,8	1,6	1,3	2,1	2,0	1,8	1,7	1,2	**1,7**
Il mondo imprenditoriale complessivamente	2,0	1,8	1,8	2,2	1,3	1,9	2,5	1,8	1,6	2,0	**1,8**
L'amministrazione regionale attuale (di residenza)	2,9	2,2	2,3	2,8	2,0	3,0	2,0	2,9	2,4	1,8	**2,5**
L'amministrazione provinciale attuale (di residenza)	2,6	2,1	2,2	3,0	1,8	2,6	2,0	2,4	2,3	1,8	**2,3**
L'amministrazione comunale attuale (di residenza)	2,3	2,2	2,0	1,8	2,1	2,3	4,0	2,3	2,2	2,0	**2,2**

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Se all'interno del contesto strettamente sindacale la sussidiarietà sembra giocare un ruolo determinante nell'orientamento fiduciario, lo stesso non può dirsi nei confronti delle amministrazioni pubbliche. Se la bassa fiducia verso il "Governo Monti"[2] è in qualche modo attesa così come la scarsa fiducia verso i partiti politici, i diversi livelli di governo del territorio esprimono una grado di fiducia generalmente bassa ed in una relazione inversa alla prossimità territoriale: è infatti la Regione a godere di più ampi consensi rispetto alla Provincia e a scendere al Comune. Più l'amministrazione pubblica è fisicamente lontana dal territorio più aumenta il grado di fiducia dei delegati, o letto al contrario, più il governo del territorio è vicino più è alta la sfiducia. Considerata la situazione specifica di Parma emerge una sfiducia nel governo del territorio a prescindere dal colore politico dell'amministrazione. Anche un incrocio per il comune di residenza mostra come la fiducia verso le amministrazioni comunali sia comunque bassa dentro e fuori il comune capoluogo.

Diversamente da altre ricerche condotte sui tesserati Spi (Anderlini et al, 2012), non si crea quel triangolo relazionale virtuoso tra sindacato, imprese e istituzioni di prossimità tipico di un "modello emiliano" ma si profila un modello dove il sindacato rappresenta l'unico soggetto collettivo investito della fiducia dei delegati in un generale smarrimento di riferimenti sociali e politici. Ad un modello sociale incentrato sulla stretta relazione policentrica si contrappone un modello monocentrico, dove l'unico baluardo delle istanze sociali rimane il sindacato.

L'impegno politico

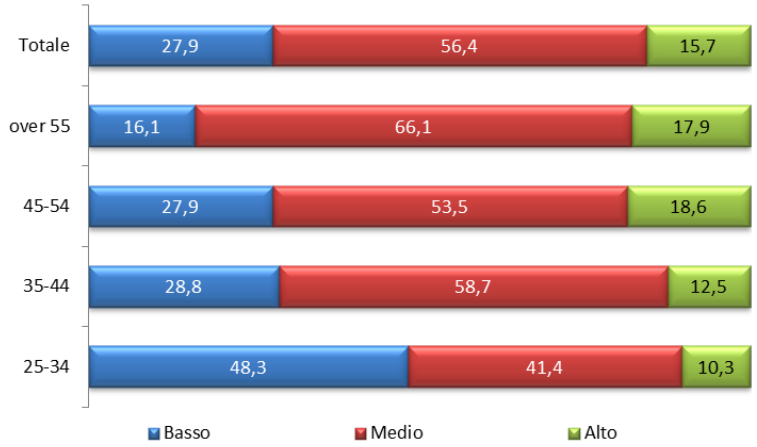
Il rapporto con la politica appare dunque profondamente compromesso sia nella sua espressione di governo (nazionale e locale) che nella sua dimensione partitica. L'allontanamento della politica appare però più formale che sostanziale in quanto solo una piccola quota, assorbendo una tendenza a carattere nazionale, è iscritta ad un partito politico (il 12,5%) ma una larga maggioranza rimane comunque abbastanza (53,4%) o "molto" (17,2%) "interessata" alla politica.

L'analisi della distribuzione delle risposte permettere di scorgere un fenomeno non sconosciuto al sindacato (Camusso 2012): il distacco dalla politica risulta più marcato per le classi più giovani di delegati (under 35) per i quali la percentuale di chi si interessa alla politica non supera il 50% mentre per le altri classi di età si eleva all'80%. Dentro un confronto per categoria sindacale è inoltre possibile mettere in risalto che la percentuale di chi è iscritto ad un partito politico è più alta nelle categorie afferenti principalmente al settore pubblico (Flc e Fp).

Coniugando opportunamente le domande della parte dedicata al rapporto tra sindacato e politica è possibile ricavare tre profili di impegno politico dei delegati sindacali: basso, medio e alto. In primo luogo, il profilo prevalente è quello corrispondente ad un impegno medio (56,4%) mentre il profilo ad alto impegno politico arriva al 15,7% ovvero al di sotto del profilo a basso impegno politico (27,9%)Una lettura anagrafica per profilo consente di leggerne alcune specificità. In particolar modo si evidenzia come il basso impegno politico è predominante per le classi più giovani mentre allenta la sua intensità al crescere dell'età anagrafica. Lungo la variabile "categoria sindacale" si evidenzia come il soggetto sindacale in cui tra i delegati si riscontra il più alto impegno politico è quello della Funzione Pubblica (con il 24,4% dei delegati catalogabile nel profilo ad "alto impegno politico") e la Flc (con circa il 17%) mentre il soggetto sindacale con la più consistente quota di profili "a basso impegno politico" è la Filcams, con oltre il 44%.

[2] L'indagine è stata condotta nel periodo giugno-ottobre 2012

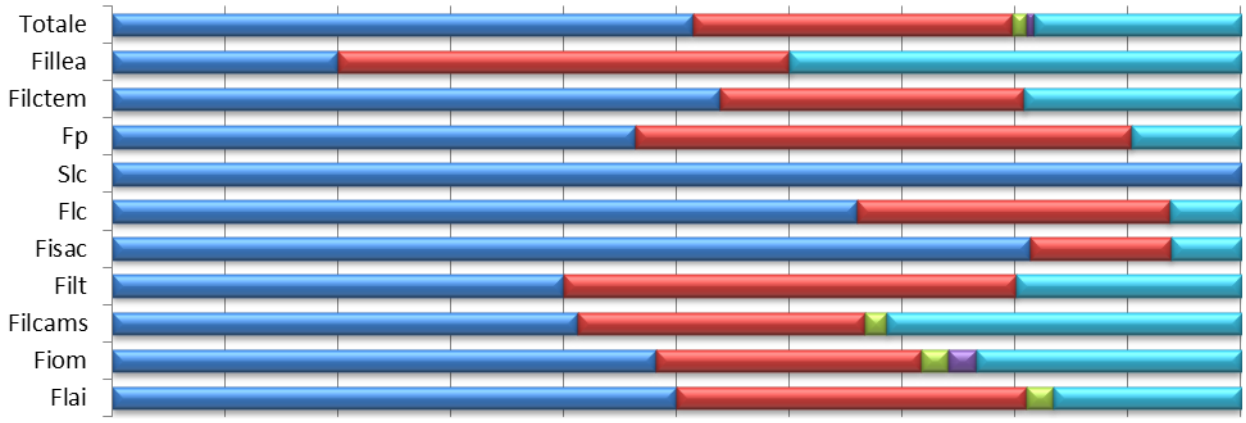
Figura 10 – Profili di impegno politico per classe di età



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Il distacco dalla politica non sembra essersi tradotto in una radicale inversione dell'orientamento politico ma in un suo smarrimento. Diversamente da quanto registrato in diverse ricerche sulla rappresentanza politica e sindacale (Feltrin, 2010), non si registra uno spostamento verso destra ma il mantenimento di un prevalente orientamento di sinistra (51,4%) e centrosinistra (28,3%). Letto in una connotazione partitica e considerata la doppia opzione "sinistra" e "centrosinistra", se il "centro sinistra" è riconducibile al Partito Democratico l'opzione "sinistra" afferisce alle diverse forze politiche a sinistra del Partito Democratico (da SeL, Federazione della Sinistra, Italia dei Valori...). Ne consegue che la maggioranza dei delegati sindacali è collocabile nell'orientamento politico di "sinistra" con punte più spinte per la Fisac, la Flc e la Filctem. Una quota marginale, ma sicuramente da non trascurare, si collocherebbe nel "centro-destra" o " destra", ovvero circa il 2% con presenze nella Flai, Fiom e Filcams.

Figura 11 – Orientamento politico dei delegati sindacali per categoria sindacale



	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Sinistra	50,0%	48,1%	41,2%	40,0%	81,3%	66,0%	100,0%	46,3%	53,8%	20,0%	51,4%
Centro-sinistra	31,0%	23,5%	25,5%	40,0%	12,5%	27,7%	0,0%	43,9%	26,9%	40,0%	28,3%
Centro-destra	2,4%	2,5%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%
Destra	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%
Non so collocarmi	16,7%	23,5%	31,4%	20,0%	6,3%	6,4%	0,0%	9,8%	19,2%	40,0%	18,4%

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Ma a destare particolare attenzione è la consistenza della quota di chi "non sa collocarsi" ovvero chi non riesce tra le diverse opzioni a trovare un proprio posizionamento: il 18,4% dei rispondenti, ovvero circa 1 delegato su 5. La quota degli "indecisi" assume forme significativamente più alte della media in corrispondenza della Filcams e della Fiom. Ma non è tanto la categoria sindacale a spiegare l'intensità degli "indecisi" quanto l'età anagrafica: se per gli under 35 la quota di indecisi arriva a circa il 40%, per le altre classi di età si stabilizza intorno al valore medio fino a scendere all'11% dopo i 55 anni.

Il legame debole tra rappresentanza sociale e rappresentanza politica

Il modello sociale monocentrico, la scarsa fiducia verso i partiti come soggetti politici e lo smarrimento nell'orientamento politico tendono, in generale, a minare il rapporto tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale, ovvero la relazione tra sindacato e partito politico e sindacato e la politica più in generale. La larga parte dei delegati (oltre il 90%) rivendica l'autonomia del sindacato rispetto ai partiti politici, ovvero sostiene l'indipendenza dei processi decisionali della rappresentanza sociale dalla rappresentanza politica. Se rispetto all'autonomia della rappresentanza sociale si incontra un largo consenso spiegato dall'inadeguatezza del soggetto "partito politico" di rappresentare il lavoro ed i lavoratori (circa l'80% dei delegati), diversa risulta essere la distribuzione delle risposte rispetto al rapporto di continuità che dovrebbe instaurarsi tra le due diverse sfere di rappresentanza. A tal proposito il campione sembra proprio diviso in due parti di egual peso. Circa il 50% dei delegati si dichiara d'accordo con una cesura tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale: per oltre il 50% dei delegati "*il sindacato non ha bisogno della politica per rappresentare il lavoro*" in quanto il sindacato non è un soggetto politico. L'altro 50%, invece, vede nella rappresentanza politica una continuità con la rappresentanza sociale al fine di dare espressione al lavoro, proponendo dunque una sinergia tra forza negoziale e forza legislativa.

Tabella 14 – Rapporto tra rappresentanza sociale e rappresentanza politica

	Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Totale
Il sindacato deve essere autonomo dai partiti politici	1,6%	6,1%	26,8%	65,5%	100,0%
Nel sindacato si fa troppa politica	14,5%	25,2%	41,9%	18,4%	100,0%
Il sindacato è un soggetto politico e come tale si comporta	18,2%	30,9%	35,8%	15,0%	100,0%
Il sindacato ha bisogno della politica per rappresentare il lavoro	22,5%	28,7%	32,6%	16,3%	100,0%
Il sindacato è spesso l'anticamera di una carriera politica	13,2%	27,7%	40,8%	18,3%	100,0%
Il sindacato rappresenta i lavoratori, i partiti no	3,8%	14,4%	30,8%	51,0%	100,0%

Fonte: Ires Emilia-Romagna

La disparità di veduta rispetto alle due sfere di rappresentanza si distribuisce trasversalmente a diverse variabili. Sebbene la visione "sinergica" risulti più accentuata per chi è politicamente più impegnato, per le classi di età più avanzate e per le donne, non si rilevano concentrazioni di risposte tale da spiegarne la distribuzione totale.

In una lettura per categoria sindacale, le forme più intense di rottura tra rappresentanza politica e sociale si incontrato nella Fiom e nella Filctem.

Il delegato sindacale e i mezzi di informazione e comunicazione

L'analisi del rapporto tra sindacato e politica non può essere disgiunto dai processi di costruzione delle identità politiche, ovvero dagli strumenti con cui il singolo delegato raccoglie le informazioni, si aggiorna quotidianamente rispetto alle dinamiche economiche, sociali e politiche e alla capacità di partecipazione alla democrazia informatica. Le domande di questa sezione vertono essenzialmente

sulla lettura dei quotidiani e sulle modalità di utilizzo di internet e non contemplano altri canali di informazione (quali la televisione) allo scopo di investigare l'approccio proattivo, e non passivo, alla informazione.

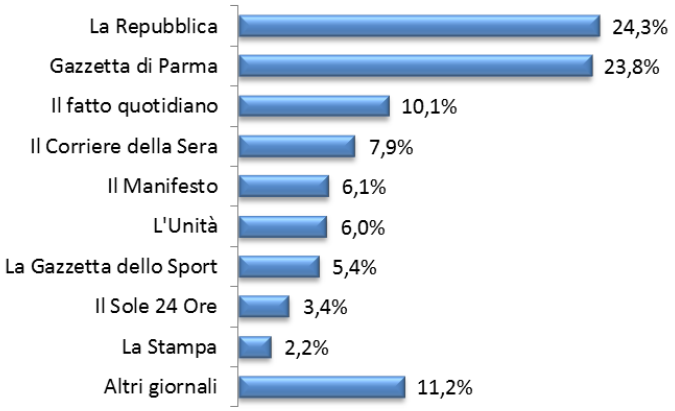
Il quotidiano come mezzo di informazione è letto "ogni giorno" nel 51,3% dei casi con punte massime per la Funzione Pubblica e la Fisac mentre è letto 1 volta a settimana o con meno frequenza nel 23,2% dei casi, ovvero circa 1 delegato su 4 legge, in un'ipotesi ottimistica, un quotidiano solo 1 volta a settimana. Una lettura intercategoriale mette in evidenza come sia nella Fiom la quota di delegati che legge i quotidiani meno frequentemente.

Ovviamente la distribuzione delle risposte è fortemente correlata all'età e al titolo di studio. Incrociando opportunamente le variabili emerge infatti che il disimpegno politico delle classi di delegati più giovani coincide anche con una loro scarsa abitudine alla lettura del quotidiano: se per le altre classi di età il giornale quotidiano è letto tutti i giorni o 2-3 volte a settimana in circa l'80% dei casi, per i delegati più giovani la percentuale non va oltre il 65%. Allo stesso modo, chi ha un titolo di studio più alto della scuola media superiore legge frequentemente il giornale nell'80% dei casi mentre chi ha una scolarizzazione più bassa lo legge frequentemente solo nel 65% dei casi.

Non è solo la frequenza della lettura dei quotidiani ma anche la caratterizzazione delle testate ad essere analizzata. In generale, i quotidiani più letti sono *La Repubblica* (24,3% delle risposte[3]) e il tradizionale quotidiano locale, ovvero *La Gazzetta di Parma* con il 23,8%. In una successione per ordine di preferenze non si rilevano testate tipicamente di orientamento a sinistra quali *Il Manifesto* (fermo al 6,1%) e *l'Unità* (ferma al 6,1%), nonostante la larga maggioranza dei delegati si dichiari di orientamento di "sinistra" o "centro sinistra", ma *Il fatto quotidiano* (10,1%) e *Il Corriere della Sera* (7,9%), ovvero giornali sicuramente non dichiaratamente di sinistra.

Le scelte dei quotidiani risentono inevitabilmente dell'orientamento e dell'impegno politico. Se infatti per chi ha un basso profilo di impegno politico cresce la quota di chi legge più frequentemente *La Gazzetta di Parma* e *La Gazzetta dello Sport*, per i profili ad alto impegno politico crescono le quote in corrispondenza dei giornali più militanti. In base all'orientamento politico, inoltre, si evidenzia come a crescere per chi si colloca a "sinistra" siano contemporaneamente i lettori de "Il fatto quotidiano" e "Il Manifesto".

Figura 12 – I periodici letti dai delegati sindacali

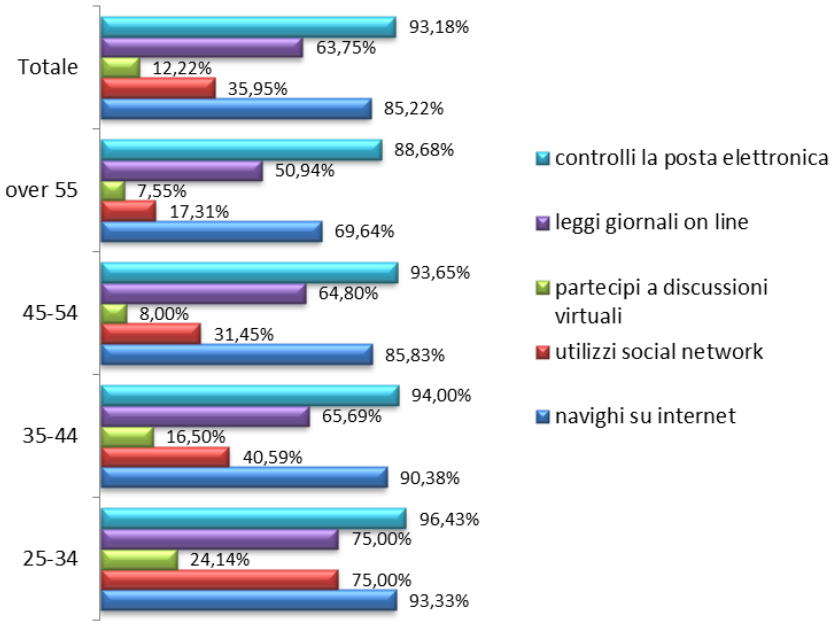


Fonte: Ires Emilia-Romagna

[3] La domanda posta sul questionario restringeva la scelta al massimo a 3 scelte ragion per cui il 100% delle risposte ha una numerosità multipla dell'intero campione. Le percentuali espresse per ogni singolo giornale sono quindi rapportate alla totalità delle risposte in quanto ogni singolo rispondente può leggere più di un quotidiano.

Se circa la metà dei delegati dichiara un rapporto discontinuo con l'informazione per mezzo stampa, più incoraggiante appare la quota di rispondenti che si informano attraverso il web, e quindi attraverso la navigazione su Internet: circa l'85% afferma infatti di navigare "spesso" o "sempre" su internet con punte ovviamente più alte per le classi più giovani (per la classe 25-34 anni si raggiunge il picco pari a 93,3%).

Figura 13 – Quota di chi risponde "spesso" e "sempre" alle diverse opzioni sull'utilizzo di internet



Fonte: Ires Emilia-Romagna

L'utilizzo di internet sembra, però, principalmente finalizzato alla lettura dei giornali on line, e quindi ad una informazione elettronica, e al controllo della posta elettronica. Mentre risulta poco diffuso un approccio interattivo al web: di scarso peso risulta infatti chi partecipa a discussioni virtuali o partecipa a social network. La lettura per età fa emergere come per le classi più giovani il mezzo web contribuisca a recuperare quella lettura di giornali non riscontrata tramite una analisi del mezzo stampa e, in generale, l'utilizzo dei *social network* risentano ancora di una resistenza anagrafica: il 55% della classe 25-34 anni dice di utilizzare "spesso" e "sempre" i social network mentre per le classi di età successive la percentuale scivola progressivamente al 17,3% degli over 55.

Il circa 1/3 dei delegati che partecipa ai social network utilizza in larga maggioranza prima Facebook e poi Google+. L'utilizzo di Twitter e LinkedIn, invece, risulta di scarso rilievo.

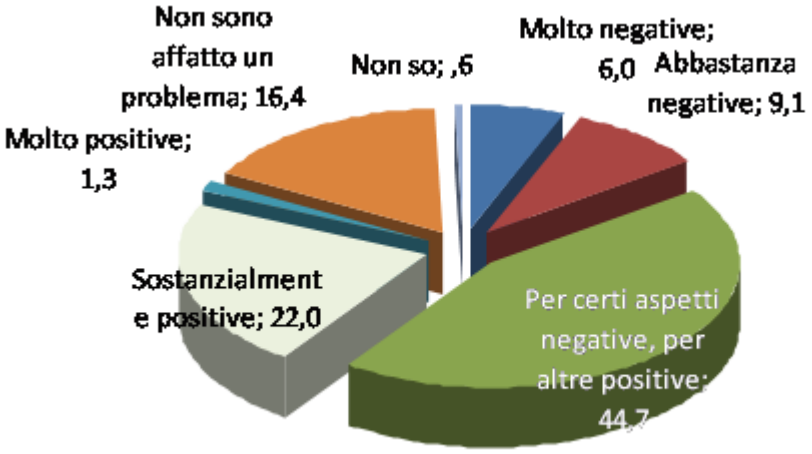
Il delegato sindacale e l'opinione pubblica

Allo scopo di comprendere il grado di allineamento dei delegati sindacali rispetto all'opinione pubblica, si è tentato di sottoporre alcuni quesiti su temi di attualità ad ampia sensibilità sociale, quali la crisi e l'immigrazione. Dopo aver analizzato l'utilizzo dei canali di informazione, il questionario si propone quindi di investigare l'opinione dei delegati sindacali rispetto a macro-temi su cui i mezzi di informazione e comunicazione sono soliti soffermarsi in approfondimenti e discussioni.

In primo luogo, è da segnalare come solo una quota minore, ovvero il 25% (1 delegato su 4), sostenga di non comprendere le dinamiche sottostanti la crisi. La maggioranza, al contrario, ha elaborato una posizione chiara che vede nella supremazia della finanza sulla economia insieme ad

una iniqua distribuzione della ricchezza del mondo le cause originarie della crisi. Si segnala una quota considerevole di consenso, circa il 50%, rispetto all'opzione indicante la crisi come risultato di un comportamento rilassato sui conti Pubblici di pochi Stati, ovvero una delle opzioni volutamente a più alta carica demagogica.

Figura 14 – Opinioni dei delegati rispetto alle conseguenze della presenza degli immigrati nella zona di residenza



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Se sulle cause della crisi si raccoglie sostanzialmente un consenso unanime, sul fronte dell'immigrazione le posizioni risultano piuttosto variegate. In termini metodologici è opportuno sottolineare come la formulazione della domanda specifica facesse volutamente riferimento alle conseguente della presenza di immigrati nella zona di residenza per "personalizzare" la tematica. Le sensibilità dei delegati sindacali sembrano soffermarsi in una posizione intermedia, ed interlocutoria, in cui la presenza degli immigrati è per certi aspetti positiva e per altri negativa (44,7%). Il resto 55%, ovvero poco più della metà si distribuisce in maniera assai disomogenea. Circa il 15% pensa che le conseguenze dell'immigrazione generino conseguenze o "abbastanza negative" o "molto negative" mentre una porzione più consistente (il 22%) conseguenze "sostanzialmente positive" a cui va sommato il 16,4% di chi esclude un effetto negativo dell'immigrazione ("non sono affatto un problema").

In un confronto tra categorie sindacali è la Filcams il soggetto sindacale più esposto ad una idea repulsiva dell'immigrazione con una quota pari al 27% dei delegati, ovvero più di 1 su 4, che considera "abbastanza" e "molto" negative la presenza degli immigrati sul territorio.

Se, in generale, la larga quota di delegati ha una posizione non repulsiva degli immigrati assumendo posizioni ambivalenti (44,7%) o posizioni di piena accoglienza (38,4%), nello specifico delle singole fattispecie di integrazione politica e sociale le risposte evidenziano delle resistenze. Il processo di integrazione incontra gli ostacoli maggiori non tanto nel riconoscimento del diritto di voto agli immigrati per l'elezione del sindaco o nel rifiuto di pratiche discriminatorie sul lavoro (in cui il dissenso coincide con la quota di chi vive negativamente il fenomeno dell'immigrazione – circa il 15%) quanto nell'accesso al welfare. Il 37% circa, ovvero una quota pari a più del doppio di chi sostiene che l'immigrazione produce conseguenze negative, sarebbe d'accordo con un accesso ai servizi di welfare selettivo nei confronti dei cittadini stranieri: prima gli italiani e poi gli stranieri. In altre parole, oltre 1 delegato su 3 propende per una visione nazionalistica o protezionistica del welfare territoriale più attento alle istanze dei cittadini italiani e solo secondariamente a quelle dei cittadini italiani: in linea con l'idea cavalcata spesso dalla Lega di *welfare sciovinism o protecionism*.

La visione di un welfare protezionistico a vantaggio dei residenti stranieri risulta correlata all'età e al titolo di studio ma in forme contro intuitive. Se infatti al crescere del titolo di studio, come era ipotizzabile attendersi, diminuisce la quota dei sostenitori di un *welfare sciovinism*, nel confronto per

classi di età sono i delegati più anziani a registrare il più ampio spirito di accoglienza mentre tra i più giovani si scorgono più frequentemente atteggiamenti di ostilità. Va da sé che il profilo di impegno politico sia fortemente esplicativo degli approcci di integrazione: chi è più impegnato politicamente mostra una visione meno piegata su principi di identità nazionale.

Tabella 15 – Grado di accordo rispetto ad alcune affermazioni sui processi di integrazione degli immigrati

	Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Totale
E' giusto che dopo un po' di anni che l'immigrato (regolare) vive in Italia, gli sia concesso il diritto di voto per il Sindaco	6,6%	10,8%	32,6%	50,0%	100,0%
Dinanzi a una forte crisi quanto nell'accesso al welfare. economica, che costringe le aziende a licenziare il personale, è giusto che vengano licenziati prima gli immigrati stranieri e solo dopo gli italiani	57,9%	25,0%	11,4%	5,7%	100,0%
Rispetto alle politiche di welfare (case popolari, contributi economici, servizi per l'infanzia…) è giusto che gli italiani abbiano la precedenza sugli immigrati stranieri regolari quanto nell'accesso al welfare.	32,1%	31,1%	21,0%	15,9%	100,0%

Fonte: Ires Emilia-Romagna

La qualità delle relazioni industriali

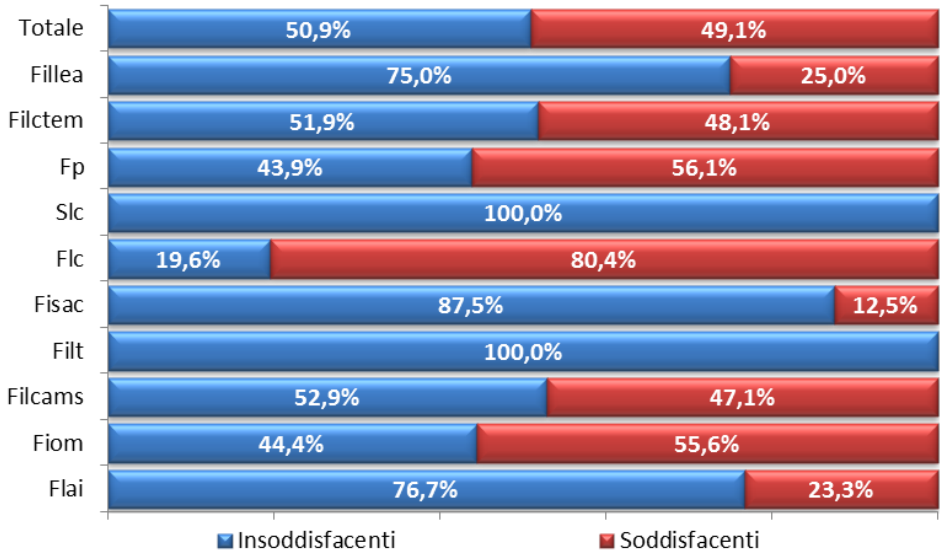
Se la prima parte del questionario è orientata alla ricostruzione delle informazioni necessarie per costruire un profilo anagrafico, politico e motivazionale del singolo delegato, la seconda parte entra direttamente nel merito dell'ambito in cui il delegato sindacale è quotidianamente collocato, ovvero le relazioni industriali. La prima è quindi propedeutica alla comprensione della seconda. Le informazioni restituite dall'analisi della prima parte, infatti, consentono di ponderare i risultati della seconda inserendoli dentro dinamiche non strettamente riconducibili allo stretto perimetro aziendale.

La parte di analisi della qualità delle relazioni industriali consta di tre aree di investigazione, coincidenti con gli interlocutori con cui il delegato sindacale interagisce nella sua azione quotidiana di rappresentanza e la cui qualità delle relazioni impatta inevitabilmente sulla stessa attività sindacale. In primo luogo si analizza lo spazio di partecipazione e negoziazione di cui il singolo delegato dispone nel rapporto con il direzione aziendale per poi approfondire il legame tra rappresentante e rappresentato, e quindi tra delegato sindacale e lavoratori. In ultimo si considera la relazione tra delegato sindacale e organizzazione sindacale per comprendere come e dove la Cgil dovrebbe investire per favorire la rappresentanza nei luoghi di lavoro.

La relazione tra delegato sindacale e direzione aziendale

Eliminando in via prudenziale quelle categorie sindacali con una scarsa numerosità campionaria, e quindi la Fillea, la Slc e la Filt, è possibile osservare come in media le relazioni con la direzione aziendale mostrino un sostanziale bilanciamento tra chi le considera soddisfacenti e chi, al contrario, insoddisfacenti. La media, però, è il risultato di pressioni tra loro differenti. Se per la Flc, infatti, risulta che i soddisfatti raggiungono l'80%, per la Flai e per la Fisac ad essere in forma significativamente più alta della media è la quota di chi giudica insoddisfacenti le relazioni con la controparte aziendale: rispettivamente il 76,7% ed l'87,5%.

Figura 15 – Giudizio sulle relazioni con la direzione aziendale per categoria sindacale



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Certamente la crisi non ha contribuito a distendere le relazioni. Solo una quota marginale, infatti, afferma che la crisi abbia reso più collaborative le relazioni con la direzione aziendale (4,8%) mentre la larga parte sostiene che sono rimaste stabili (52,4%) o peggiorate (42,3%).

Tra chi percepisce un netto peggioramento relazionale spicca la Fisac e la Flai mettendo in rilievo come le due categorie con la quota di insoddisfazione più ampia siano anche quelle in cui la crisi ha compromesso in forme più profonde il rapporto con la direzione aziendale. In base al dato percettivo, inoltre, emerge come anche per una porzione importante di delegati Filcams (circa il 52%) le relazioni con la direzione aziendale risultino più tese a seguito della crisi.

Ma quali sono le ragioni che sottostanno al giudizio attribuito alle relazioni con la direzione aziendale? Quali sono gli aspetti che determinano la qualità delle relazioni? Lo strumento di indagine indaga 3 diversi elementi delle relazioni industriali: le procedure di informazioni e consultazione come base propedeutica a qualsiasi forma di partecipazione in azienda, la diffusione della partecipazione diretta e gli spazi negoziali.

Dall'informazione e consultazione alla partecipazione diretta

Come ormai un'ampia letteratura sostiene, le procedure di informazione e consultazione rappresentano le condizioni necessarie (Leonardi 2010), ma non sempre sufficienti, perché si possa sviluppare un percorso partecipativo tra rappresentanza sindacale e direzione aziendale. La via verso l'abbandono di un approccio conflittuale del sindacato passa inevitabilmente attraverso un flusso informativo più strutturale e tempestivo della azienda nei confronti della rappresentanza sindacale ed una piena efficacia del ruolo di consultazione del delegato sindacale, così come prevede lo stesso D.Lgs. 25/2007 in applicazione della Direttiva Europea 2002/14/CE.

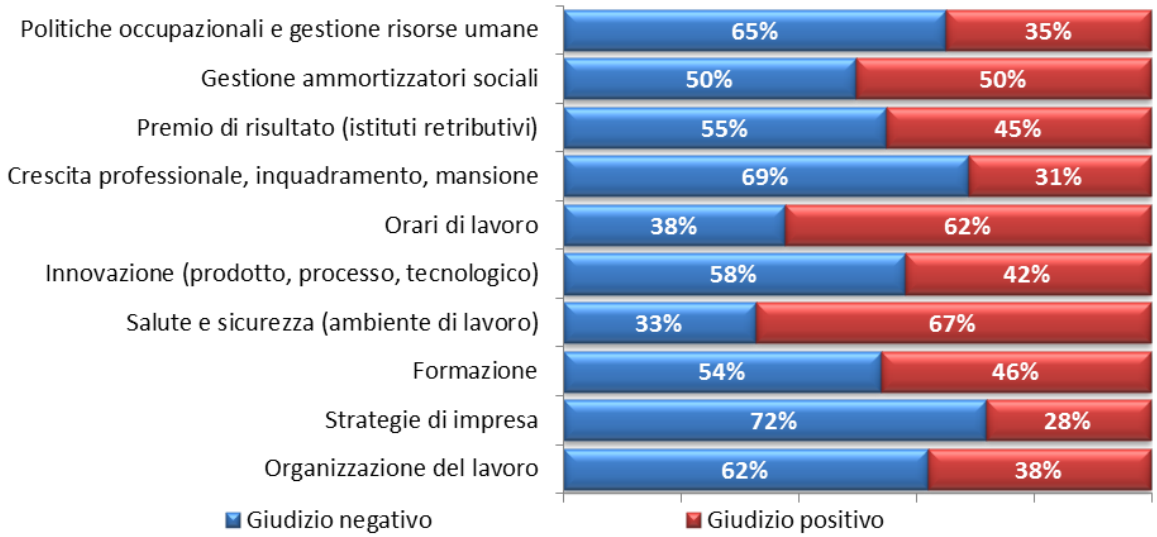
In generale, i delegati lamentano una scarsa informazione su tutte le aree tematiche considerate, ad eccezione degli argomenti legati alla salute e sicurezza e agli orari di lavoro per i quali le percentuali di delegati che reputa l'informazione/consultazione da "molto negativa" a "negativa" è comunque sempre superiore ad 1/3. Le aree tematiche che ricevono il giudizio più fortemente negativo, ovvero dove i delegati trovano minori spazi informativi e consultivi, sono le strategie di imprese (con il 72% di delegati che ne lamentano l'assenza), l'organizzazione del lavoro (62%), crescita professionale, mansione e inquadramento (69%) e politiche occupazionali e risorse umane (65%). Appare evidente come la debolezza delle procedure di informazione e consultazione sia più intensa proprio in corrispondenza delle aree tematiche a respiro più lungo, con una più alta carica strategica e dove la possibilità di un intervento sindacale in prospettiva futura risulta più marcato. Il quadro sull'informazione e consultazione risulta così fortemente fragile non solo da un punto di vista della quantità delle informazioni ma anche della qualità delle informazioni. Ciò che sembra emergere è che la rappresentanza sindacale venga attraversata dai flussi informativi non nella fase di proposizione progettuale ma nella fase di traduzione sociale delle decisioni aziendali (orari di lavoro, premio di risultato, salute e sicurezza) e quindi prevalentemente nelle pratiche difensive (gestione ammortizzatori sociali), confermando i risultati di altre ricerche analoghe (Lugli e Tugnoli, 2008; Antonioli et al, 2010, Ires Emilia-Romagna, 2011).

Una lettura per categorie sindacali pone in evidenza l'esistenza di una correlazione tra il giudizio sulle procedure di informazione e consultazione ed il giudizio più generale sulla qualità delle relazioni con la direzione aziendale (Figura 15). È infatti la Flc a mostrare i giudizi più positivi rispetto alle modalità e quantità di informazioni ricevute mentre è la Fisac il soggetto sindacale più critico, insieme alla Filcams. È di interesse notare come i risultati positivi della Flc dipendano prioritariamente da giudizi alti in corrispondenza dei temi a più forte slancio progettuale e quindi le strategie, l'organizzazione del lavoro, la crescita professionale e le politiche delle risorse umane.

Pur incontrando un numero più ampio di non risposte (in media circa il 15% di dati mancanti), il questionario tenta di comprendere la misura in cui nei luoghi di lavoro sia presente la partecipazione diretta, ovvero tutte le forme mediante le quali i lavoratori sono direttamente coinvolti ed autorizzati ad assumersi responsabilità rispetto all'esecuzione del proprio lavoro (Regalia, 2000). Le forme di

partecipazione diretta, così come diverse ricerche dimostrano (Telljohann, 2006), rischiano di assumere una funzione strumentale volta all'esclusione delle strutture di rappresentanza sindacale se non adeguatamente supportate da forme di partecipazione indiretta o rappresentativa. In altre parole, il coinvolgimento diretto dei singoli lavoratori se non inserito dentro un meccanismo di condivisione sindacale è sovente utilizzato per aggirare il ruolo del delegato sindacale e instaurare un rapporto su base discrezionale con i dipendenti.

Figura 16 – Giudizi sulle procedure di informazione e consultazione per aree tematiche



Fonte: Ires Emilia-Romagna

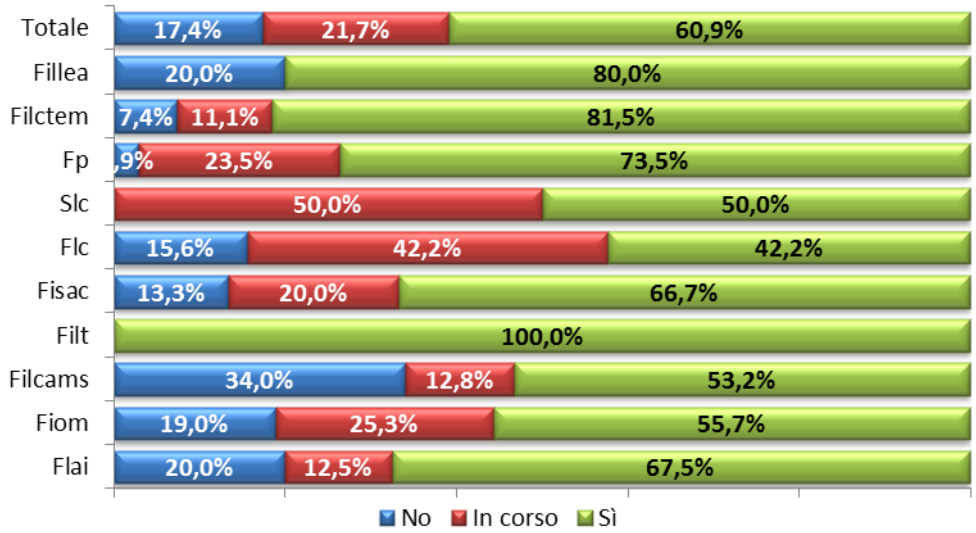
L'analisi delle risposte restituisce, in questa direzione, un risultato incoraggiante. Le forme di partecipazione diretta non accompagnate da modalità di intermediazione sindacale sono scarsamente diffuse: in media una quota minoritaria, circa il 30% dei delegati, dichiara che i lavoratori vengono coinvolti direttamente "abbastanza" e "molto" spesso. Laddove sono presenti, le forme di partecipazione diretta riguardano in primo luogo l'organizzazione del lavoro e i percorsi di crescita professionale, inquadramento e mansione ed invece risultano più basse nella gestione degli ammortizzatori sociali e nella definizione dei premi di risultato, ovvero terreni necessariamente a forte connotazione sindacale. In una disarticolazione per categoria sindacale, la distribuzione delle risposte non appare seguire una specifica linea interpretativa. La partecipazione diretta appare più marcata per la Fisac, la Flc e la Filctem, ovvero soggetti a diversa qualità relazionale con la direzione aziendale, mentre meno diffuse per la Flai, Fiom e Fp, e quindi settori privati industriali e amministrazioni pubbliche. Lungo la dimensione aziendale, le forme di partecipazione diretta estranee a forme di governo sindacale sono fortemente frequenti nelle piccole imprese (sotto i 30 addetti) per scendere progressivamente al crescere della dimensione aziendale ma con una ripresa per le imprese più grandi.

La contrattazione integrativa: uno strumento da valorizzare

L'altro elemento attraverso cui valutare la relazione tra delegato sindacale e direzione aziendale è lo spazio negoziale. A tale scopo lo strumento di indagine si propone di circoscrivere il campo di analisi alle realtà in cui esista una contrattazione integrativa a quella aziendale. I dati mostrano come la contrattazione di secondo livello sia presente in circa il 60,9% dei casi mentre nel restante 40% la trattativa o è in corso (21,7%) o non esiste (17,4%). La variabile "categoria sindacale", considerando quelle a numerosità campionaria solida, mostra come l'assenza della contrattazione di secondo livello sia più diffusa nella Filcams, nella Fiom e nella Flc. Ma non è tanto la categoria sindacale a

spiegare l'assenza di una contrattazione integrativa ma la struttura delle imprese prevalente nelle singole categorie sindacali. La dimensione aziendale, infatti, spiega in larga parte la distribuzione delle risposte: per le imprese sotto i 30 addetti oltre i 53,7% dei delegati non ha una contrattazione integrativa, scendendo a circa al 42% per chi è sotto i 250 addetti e poi abbassandosi rapidamente al 20% per le imprese sopra i 500 dipendenti.

Figura 17 – Contrattazione integrativa per categoria sindacale



Fonte: Ires Emilia-Romagna

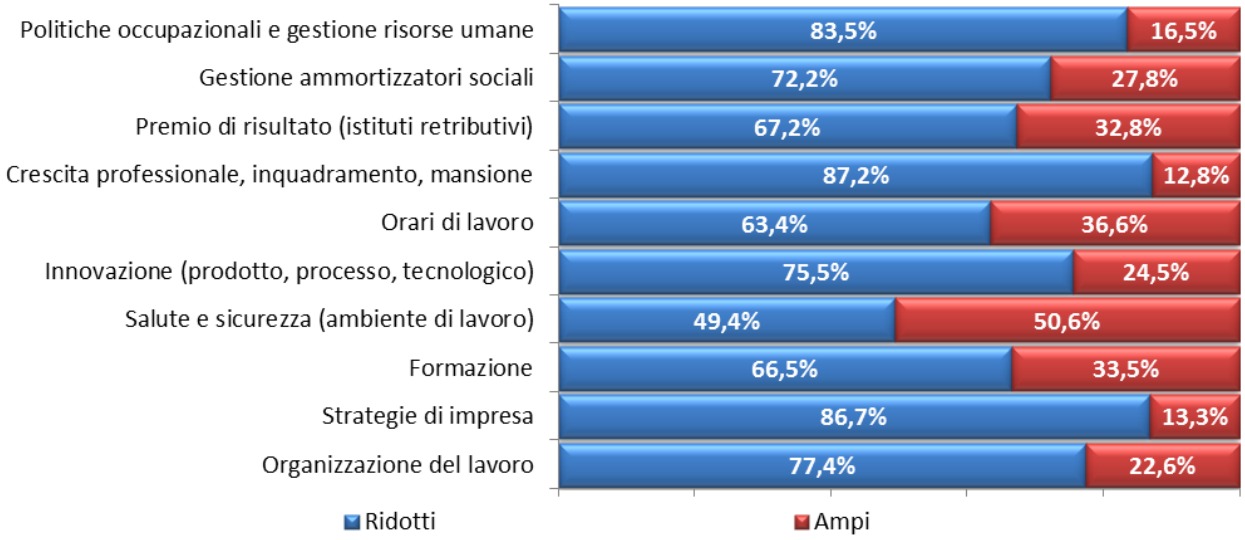
Qualora esista un accordo di secondo livello, nella maggior parte dei casi la negoziazione con la controparte aziendale si sviluppa con il supporto dell'organizzazione sindacale, e quindi con il funzionario della categoria sindacale di appartenenza (circa il 74% dei casi). Il giudizio dei delegati sindacali sull'attività di accompagnamento garantita dall'organizzazione sindacale è altamente positivo, tant'è che solo una quota marginale (il 4,3% con percentuali doppie però per la Fiom) dichiara che la presenza del funzionario sindacale ha "complicato la trattativa" mentre la quasi totalità la reputa utile e funzionale al raggiungimento degli obiettivi negoziali. Escludendo il 4,7% che risponde "Non so", la cui consistenza lascia comunque intendere una presenza sindacale di scarso rilievo, una porzione importante (21,5%) dei delegati negozia autonomamente con l'azienda, con punte più alte della media per Flc (25,6%), Fp (35,3%), Filctem (18,4%) e soprattutto per Fisac (78,6%).

Ma su quali materie si contratta? O detto in altro modo quali sono i margini negoziali che sono nelle disponibilità della struttura di rappresentanza sindacale?

Il campione ovviamente su cui è possibile estrarre le risposte in merito alla articolazione tematica della negoziazione è più ristretto del campione complessivo (circa il 70%) in quanto sono stati coerentemente esclusi i casi in cui si è riscontrata la mancanza della contrattazione di secondo livello. In termini complessivi, è possibile affermare che, a prescindere dalla materia trattata, i margini negoziali sono particolarmente ristretti in quanto circa il 72% dei delegati sindacali che negoziano afferma che gli spazi contrattuali mostrati dalla Direzione aziendale sono o "molto" o "abbastanza" ridotti. Ma con delle distinzioni. La salute e sicurezza è infatti l'ambito tematico più diffusamente contrattato (circa il 50% dei delegati con una forma di contrattazione decentrata) insieme alla formazione e agli orari di lavoro (circa il 35% dei delegati). Al contrario sono scarsamente poste nell'agenda negoziale la strategia di impresa e la crescita professionale e le politiche relative all'inquadramento (solo il 13% dei delegati dichiara di avere a riguardo un qualche margine contrattuale), le politiche occupazionali e la gestione delle risorse umane (circa il 17%) e l'organizzazione del lavoro insieme alle politiche per l'innovazione (circa il 25% dei delegati). In linea

con i risultati emersi dall'analisi delle procedure di informazione e consultazione, quello che esce è il ritratto di una struttura di rappresentanza sindacale confinata dentro spazi di negoziazione ridotti soprattutto rispetto alle tematiche a più alta intensità strategica e a più alta influenza delle prerogative aziendali. Se infatti un esiguo margine rispetto alle strategie di imprese era in qualche modo messo in conto in un sistema di relazioni industriali a bassa istituzionalizzazione di forme partecipative, la scarsa spinta negoziale verso tematiche quali organizzazione del lavoro, crescita professionale e gestione delle risorse umane, ovvero elementi tematici in cui il fattore lavoro è determinante, pone in evidenza una rappresentanza sindacale debole sul piano contrattuale. La gestione dell'azienda rimane sostanzialmente unilaterale e alle strutture di rappresentanza è, in generale, lasciato uno spazio di aggiustamento delle decisioni aziendali rispetto alle istanze sociali.

Figura 18 – Gli spazi contrattuali per area tematica



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Una analisi per categoria mostra come la marginalità degli spazi contrattuali è traversale a tutto il sindacato, non trovando una distribuzione particolarmente difforme. Nella volontà di voler comunque porre le categorie a confronto è possibile osservare come gli spazi contrattuali siano minimi per la Fisac e più alti invece per la Fiom dove si raggiungono i valori più elevati relativamente alla organizzazione del lavoro e crescita professionale.

La relazione tra delegato sindacale e lavoratori

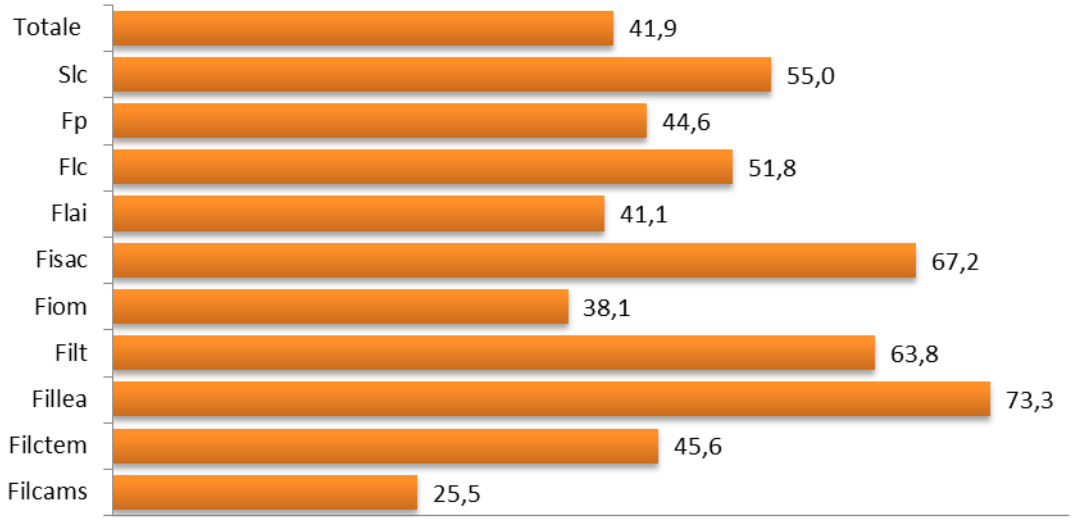
La sindacalizzazione

Oltre a comprendere su quali assi si sviluppa la relazione tra delegato sindacale e direzione aziendale, la nostra indagine si propone di analizzare la qualità delle relazioni tra i rappresentanti e i rappresentati, ovvero tra delegati sindacali e lavoratori/trici. Perché una relazione possa esistere è necessario conoscere le dimensioni dei termini di confronto. Se per il delegato sindacale già si è detto ampiamente, risulta prioritario raccogliere informazioni sulle dinamiche di sindacalizzazione con cui il singolo delegato deve raffrontarsi nella sua azienda e quindi conoscere la distanza, almeno da un punto di vista formale, tra sindacato e lavoratore. Un contesto ad alta sindacalizzazione implica, infatti, un sistema di relazioni più denso e articolato e una distanza minore di quanto, invece si verifica in un contesto a basso tasso di sindacalizzazione.

Una analisi generalizzata pone il tasso di tindalizzazione medio pari al 41,8%, ovvero una sindacalizzazione in linea con quella che solitamente si attribuisce all'Italia (circa il 40%, Carrieri

2012). Pur riconoscendo che il tasso è senza dubbio spinto verso l'alto dalla modalità di individuazione del campione, ovvero gli ambienti di lavoro dove esiste una struttura di rappresentanza sindacale, il confronto tra categorie sindacali disegna contesti di riferimento diversi ma comunque tutti a medio-alta densità sindacale. Tenendo conto della numerosità del campione è possibile notare come la sindacalizzazione sia massima per la Fisac (67,2%), in linea con il tasso medio di settore[4], e minima per la Filcams (25,5%).

Figura 19 – Tasso di sindacalizzazione per categoria sindacale



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Ma il tasso di sindacalizzazione è un dato strutturale in un determinato momento temporale ed è il risultato di percorsi diversi, ovvero di processi di incremento o decremento di iscritti. Proprio per verificare la sindacalizzazione in una dinamica di flusso, si è voluto richiedere ai delegati sindacali di indicare se il numero di iscritti Cgil sia negli ultimi anni aumentato, diminuito o rimasto stabile. Nella maggior parte dei casi (il 44%) il numero di iscritti è rimasto invariato negli ultimi 3 anni, ovvero nel corso della crisi, ed in una quota considerevole di casi (il 38,6%) sono aumentati. A registrare la diminuzione degli iscritti è una quota ridotta pari al 12,8%. Una lettura per categoria sindacale mostra come il numero di iscritti si sia più fortemente contratto nella Flai e nella Filctem mentre sia in forte crescita nella Flc e nella Fp, ovvero nei settori prevalentemente pubblici, mentre le due categorie ai poli per distribuzione di tasso di sindacalizzazione non mostrano sostanziali variazioni (Fisac e Filcams).

Tabella 16 – Andamento degli iscritti Cgil negli ultimi 3 anni per categoria sindacale

	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Aumentati	22,0%	30,7%	40,4%	40,0%	20,0%	69,8%	0,0%	44,7%	40,7%	20,0%	38,6%
Stabili	53,7%	56,0%	42,6%	40,0%	60,0%	23,3%	50,0%	42,1%	25,9%	40,0%	44,0%
Diminuiti	22,0%	9,3%	10,6%	20,0%	13,3%	2,3%	50,0%	7,9%	25,9%	40,0%	12,8%
Non so	2,4%	4,0%	6,4%	0,0%	6,7%	4,7%	0,0%	5,3%	7,4%	0,0%	4,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Ires Emilia-Romagna

[4] V. Telljohann, D. Freddi and D. Dazzi. (2011) "Recession and social dialogue in the banking sector: A European perspective". Dublin. European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.

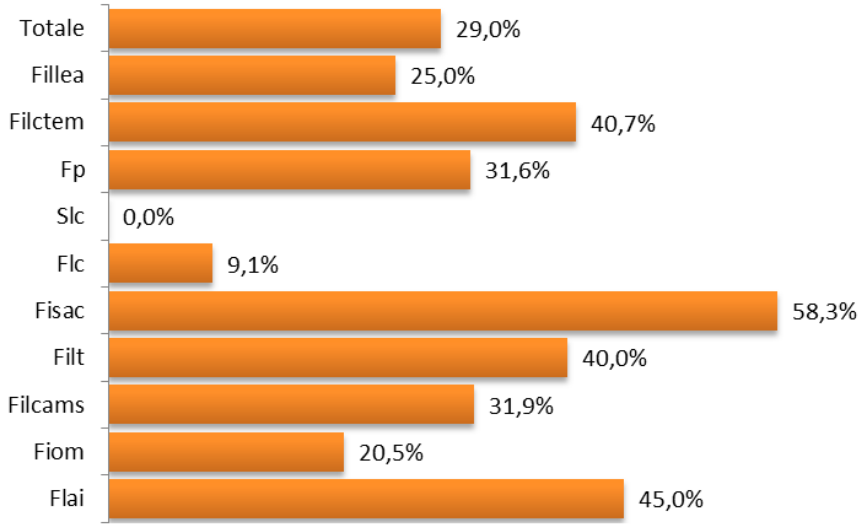
Le determinanti della qualità relazionale

Ogni singola categoria sindacale, e conseguentemente settore economico, è quindi caratterizzata da condizioni strutturali e dinamiche di flusso differenti. Se le premesse quantitative sono state chiarite, qual è la qualità delle relazioni tra delegati sindacali e lavoratori?

A tal fine il questionario indaga nel metodo e nel merito il flusso informativo dalla struttura di rappresentanza sindacale ai lavoratori. La quasi totalità (oltre il 90%) dei delegati coinvolti afferma che negli ultimi 3 anni i lavatori sono stati informati e consultati in merito a questioni aziendali: il dato sottolinea come in quasi tutti gli ambienti di lavoro si siano strutturate degli spazi di comunicazione tra rappresentanza sindacale e lavoratori. Solo nella Flc si rileva una quota importante di assenza di coinvolgimento dei lavoratori da parte della struttura di rappresentanza negli ultimi 3 anni (oltre il 20%). L'informazione e consultazione è avvenuta prevalentemente attraverso le assemblee (circa il 52% dei casi) e attraverso la distribuzione di documenti, volantini e altro materiale scritto (circa il 22%) mentre solo una quota minore tramite la consultazione referendaria (7,8%) o attraverso strumenti di informazione elettronica (8,5%). Se la comunicazione elettronica incontra un utilizzo più diffuso nella Funzione Pubblica (circa il 24%), ipoteticamente per una più frequente disponibilità della posta elettronica, il referendum è una modalità consultiva più presente nella Fiom (13,7%), in linea con la sua strategia sindacale. Il contenuto delle informazioni e consultazioni dei lavoratori riguardano prioritariamente l'organizzazione del lavoro, il premio di risultato e l'orario di lavoro con percentuali superiori al 70% dei delegati. Ma le altre tematiche non sono oggetto di discussioni sporadiche. Diversamente dalla qualità delle relazioni tra delegato sindacale e direzione aziendale, il flusso informativo tra rappresentante e rappresentato appare più variegato con percentuali importanti (sempre prossime al 50% dei delegati) su tutti i fronti tematici, dalle strategie di imprese alle politiche di risorse umane, dalla sicurezza sul lavoro alla formazione. Le politiche e le strategie di innovazione di prodotto e processo risultano l'argomento meno trattato (con solo il 30% dei delegati).

La qualità della relazione dipende, inoltre, non solo dalla solidità del flusso comunicativo ma anche dalla coerenza della rappresentanza, ovvero dal grado di corrispondenza delle posizioni della rappresentanza sindacale con il punto di vista dei lavoratori. In generale, il 29% dei delegati ha vissuto negli ultimi tre anni una contestazione da parte dei lavoratori e le forme di dissenso si sono prevalentemente espresse nel corso delle assemblee o in altre forme di consultazione (17,8%) e nei contatti individuali (8,4%) e solo in quota marginale (2,7%) con la costituzione di comitati o gruppi di dissenso organizzato.

Figura 20 – Quota di contestazioni dei lavoratori rispetto alle posizioni dei delegati sindacali



Fonte: Ires Emilia-Romagna

La qualità della relazione dipende, inoltre, non solo dalla solidità del flusso comunicativo ma anche dalla coerenza della rappresentanza, ovvero dal grado di corrispondenza delle posizioni della rappresentanza sindacale con il punto di vista dei lavoratori. In generale, il 29% dei delegati ha vissuto negli ultimi tre anni una contestazione da parte dei lavoratori e le forme di dissenso si sono prevalentemente espresse nel corso delle assemblee o in altre forme di consultazione (17,8%) e nei contatti individuali (8,4%) e solo in quota marginale (2,7%) con la costituzione di comitati o gruppi di dissenso organizzato.

Il disallineamento tra delegato sindacale e lavoratori è stata, negli ultimi 3 anni, più frequente nella Fisac (58,3%), nella Flai (45%) e nella Filctem (40,7%). Diversamente le fratture del mandato di rappresentanza sono state meno diffuse nella Flc e nella Fiom. Le forme di dissenso più strutturato, ovvero con la creazione di comitati dedicati, raggiungono quote sensibilmente più alte della media nella Filctem, nella Flai e nella Filcams mentre nella categoria con più contestazioni, la Fisac, tutte le manifestazioni del dissenso hanno trovato sede nelle assemblee o in altre forme di consultazione, ovvero negli spazi di confronto tra rappresentanza sindacale e lavoratori.

I motivi delle contestazioni vanno principalmente ricercati nella organizzazione del lavoro, nel riconoscimento del premio di risultato e nell'articolazione dell'orario di lavoro mentre tocca solo marginalmente la formazione, le politiche di innovazione e la gestione degli ammortizzatori sociali. Nelle categorie a più alta discontinuità tra rappresentato e rappresentante, ovvero la Filctem, la Fisac e la Flai, le contestazioni nascono in seno a temi relativi anche alle politiche di inquadramento e di crescita professionale.

La natura del legame tra rappresentante e rappresentato

La qualità delle relazioni tra delegato e lavoratori è fortemente correlata alla natura del legame instaurato, ovvero i motivi che hanno portato allo sviluppo della relazione. Al delegato sindacale è stato chiesto di indicare la frequenza dei motivi dei contatti con i lavoratori individuando 3 categorie:

- Diritti o istanze collettivi, e quindi la difesa del lavoro come soggetto collettivo, coinvolgimento nel corso della trattativa aziendali o informazioni sulle decisioni aziendali

- Diritti o istanze individuali, e quindi la difesa di diritti legati alla singola persona, indicazioni dei servizi sindacali disponibili e ascolto delle problematiche personali

- Aggiornamento/informazione, e quindi informativa su eventi esterni all'azienda, quali riforme fiscali, pensionistiche, contributive e così via.

L'analisi delle risposte del campione porta ad esaltare ancora il forte legame di natura collettiva tra lavoratori e delegati sindacali, ovvero in una quota maggioritaria (circa il 70%) i delegati hanno affermato che i motivi sono "abbastanza" e "molto" frequentemente basati su una problematica di natura collettiva. Le ragioni riconducibili all'interesse individuale rappresentano un quota sì importante (il 57% dei delegati afferma di essere frequentemente contattato per motivi individuali) ma di secondaria importanza e l'aggiornamento informativo sugli eventi esterni all'azienda rileva la frequenza più bassa (44% di chi dice "abbastanza" e "molto" frequente). Un'analisi più puntuale, però, sottolinea come le motivazioni collettive siano principalmente piegate alla realtà aziendale mentre le motivazioni individuali abbiano più una connotazione sociale che contrattuale. Tra le motivazioni collettive infatti risultano più frequenti quelle afferenti alla contrattazione aziendale o ad una informativa sulle decisioni aziendali mentre appare meno probabile che il contatto avvenga nell'organizzazione di uno sciopero, di una manifestazione sindacale o di qualsiasi altra iniziativa di difesa del diritto collettivo. Il contatto è quindi più probabile quando si toccano tematiche strettamente aziendali e meno probabile quando si tratta di questioni di carattere più sindacale. Per quanto riguarda le motivazioni di carattere individuale, l'avvicinamento con i lavoratori avviene più frequentemente non tanto in una funzione di orientamento verso i servizi offerti dall'organizzazione

sindacale quanto in un ruolo di "ascolto delle problematiche personali": circa il 73% dei delegati sindacali costruisce il rapporto con i lavoratori attraverso la disponibilità a fungere da centro di ascolto delle diverse biografie individuali.

In una logica categoriale risulta la Fisac ad avere i delegati più frequentemente contattati dai lavoratori sia per motivi individuali, principalmente nella ricerca di un supporto umano, sia per motivi di natura collettiva aziendale e sindacale, ovvero la contrattazione aziendale e l'organizzazione di iniziative in difesa dei diritti collettivi dei lavoratori. Al contrario i contatti sono relativamente meno frequenti per la Filcams a causa, però, esclusivamente di un peso ridotto delle motivazioni di natura collettiva a carattere sindacale: i contatti spinti da motivazioni individuali, al contrario, continuano ad essere in media con i valori generali. Sempre in un confronto intercategoriale è possibile notare come le motivazioni collettive aziendali siano sempre predominanti ma lo scostamento con le motivazioni individuali è minimo proprio per la Filcams e la Fisac mentre risulta massimo nella Fiom, nella Fp e nella Filctem.

Tabella 17 – Motivi e frequenza dei contatti tra lavoratori e organismo di rappresentanza

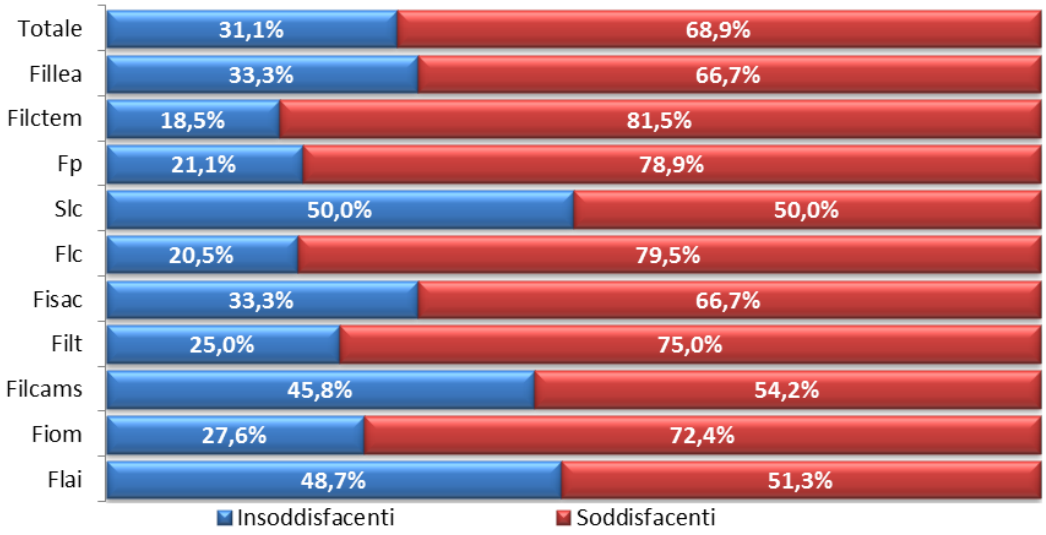
	Molto poco frequente	Poco frequente	Abbastanza frequente	Molto frequente	Totale
La difesa di diritti collettivi (sciopero, manifestazioni sindacali…)	14,0	26,7	43,5	15,8	100,0
La difesa di diritti individuali sul luogo di lavoro (crescita professionale, inquadramento, aumenti salariali…)	9,3	21,5	49,5	19,7	100,0
Contrattazione aziendale	9,1	18,2	50,7	22,0	100,0
Orientamento per servizi individuali al di fuori del luogo di lavoro (INCA, Ufficio stranieri, Sunia, Caaf…)	41,3	29,3	23,7	5,7	100,0
Informazioni sulle decisioni aziendali	8,9	14,9	55,3	20,9	100,0
Ascolto delle problematiche personali	6,0	21,1	47,0	26,0	100,0
Aggiornamento su eventi esterni all'azienda (riforme del governo, questioni sindacali nazionali…)	23,4	32,4	37,9	6,2	100,0

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Un rapporto a giudizio: aspetti critici ed elementi di soddisfazione

Dopo avergli messo a disposizione alcune categorie di analisi per valutare la qualità delle proprie relazioni con i lavoratori, al delegato sindacale è stato chiesto direttamente di esprimere un giudizio in merito al rapporto instaurato con i lavoratori. Nella maggior parte dei casi il giudizio è soddisfacente (68,9%) con quote più alte della media nella Filctem, nella Fp e nella Flc mentre le quote più alte di insoddisfazione si raggiungono per la Filcams e per la Flai.

Figura 21 – Valutazione dei rapporti tra organismo di rappresentanza e lavoratori



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Inoltre è di interesse porre in rilievo come le "questioni di natura politico/sindacale" a livello nazionale, ovvero l'internalizzazione di dinamiche esterne, non impattino nel rapporto con i lavoratori. Le quote più alte di chi sostiene che tali questioni impattino sulla gestione delle relazioni con i lavoratori si rintracciano proprio nelle categoria dove i giudizi sul rapporto sindacato-lavoratori sono più soddisfacenti.

Il diverso grado di soddisfazione rispetto alla relazione con i lavoratori poggia su elementi di giudizio costruiti sulla esperienza maturata nella attività di rappresentanza. Nella espressione della propria funzione diversi sono i nodi critici e gli elementi positivi che i delegati vivono direttamente. Relativamente alla componente di giudizio critico, l'elemento più fortemente lamentato dai delegati sindacali nei confronti dei lavoratori è la loro "mancanza di una cultura solidaristica/collettiva": il dato appare in linea con la difficoltà di un contatto rappresentante/rappresentato nell'organizzazione di iniziative sindacali. Ma insieme a critiche di merito, i delegati sollevano anche con forza critiche di metodo e quindi "l'opportunismo" con cui i lavoratori sono soliti rivolgersi al delegato. In sintesi si potrebbe affermare, così come altre ricerche sul campo hanno messo in evidenza (Minghini, Chicchi, 2011), che è l'eccesso di individualismo il punto di principale rottura tra delegato e lavoratori: individualismo concettuale e comportamentale. Ma non solo. Si critica anche una diffusa ignoranza delle dinamiche sindacali che unitamente alla natura prevalente dei motivi di contatto, dinamiche contrattuali aziendali e richieste di ascolto individuale, descrivono un quadro di gestione delle relazioni particolarmente complesso: il delegato è spesso nelle condizioni di spiegare il contenuto di strumenti collettivi a lavoratori individualisti ed ignari delle logiche con cui le relazioni industriali e contrattuali si muovono.

Tabella 18 – Criticità nel rapporto con i lavoratori per categoria sindacale

	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
La discontinuità del rapporto di fiducia	10,3%	6,5%	9,3%		7,1%	2,2%		4,8%	10,5%		7,0%
L'opportunismo con cui i lavoratori si rivolgono agli organismi di rappresentanza	24,7%	26,5%	28,0%	36,4%	17,9%	21,3%	33,3%	31,0%	21,1%	37,5%	25,7%
La mancanza di una cultura solidaristica/collettiva nei lavoratori	35,1%	36,8%	33,1%	36,4%	50,0%	38,2%	33,3%	35,7%	32,9%	37,5%	36,0%
La mancanza di rispetto dei lavoratori verso chi li rappresenta	7,2%	5,8%	9,3%	9,1%	3,6%	3,4%		4,8%	9,2%	12,5%	6,6%
La mancanza di una conoscenza delle dinamiche sindacali	22,7%	23,9%	19,5%	18,2%	21,4%	32,6%	33,3%	22,6%	23,7%	12,5%	23,6%
Altro		0,6%	0,8%			2,2%		1,2%	2,6%		1,0%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Per quanto riguarda la componente di giudizio positivo che determina il grado di soddisfazione dei delegati prevale una causale di natura sociale ed ideale. Molti delegati indicano infatti la "possibilità di essere un punto di ascolto per i lavoratori" come elemento di maggiore soddisfazione. La prevalente spinta ai contatti individuali ("ascolto delle problematiche individuali"), dunque, non sembra rappresentare un fattore di disturbo ma un elemento di soddisfazione in quanto conferisce carica sociale al ruolo del delegato sindacale: non solo strumento di contrattazione ma anche punto di riferimento per dinamiche non strettamente sindacali. L'altro elemento generatore di soddisfazione per i delegati è la possibilità di vedere "nel miglioramento delle condizioni di lavoro individuali" un risultato concreto della propria azione di rappresentanza.

Tabella 19 – Elementi di soddisfazione nel rapporto con i lavoratori per categoria sindacale

	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Il clima di fiducia instaurato	12,5%	19,9%	20,7%	16,7%	23,5%	22,1%		22,9%	16,9%	16,7%	19,5%
La possibilità di essere un punto di ascolto per i lavoratori	37,5%	34,2%	33,7%	33,3%	23,5%	31,6%	25,0%	35,7%	29,2%	33,3%	33,1%
Il riconoscimento di un ruolo di rappresentanza collettiva	18,1%	16,4%	14,1%		23,5%	14,7%	50,0%	10,0%	15,4%	16,7%	15,6%
La possibilità di migliorare le condizioni di lavoro individuali	23,6%	22,6%	22,8%	16,7%	23,5%	25,3%	25,0%	25,7%	21,5%	16,7%	23,4%
Il riconoscimento di una competenza specifica	8,3%	6,8%	7,6%	33,3%	5,9%	6,3%		5,7%	15,4%	16,7%	8,1%
Altro			1,1%						1,5%		0,3%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Ires Emilia-Romagna

La dimensione fiduciaria sembra giocare un ruolo sì importante ma non prioritario, anche se una lettura per categoria restituisce dinamiche sensibilmente diverse: per la Fisac, per la Flc e per la Fp "il clima di fiducia instaurato" guadagna un peso maggiore come elemento di soddisfazione. In linea con la distribuzione degli elementi di criticità, anche i fattori di giudizio positivo evidenziano la scarsa visione collettiva dei lavoratori: solo una quota modesta (il 15,6% di tutte le opzioni scelte) indica "il riconoscimento di un ruolo di rappresentanza collettiva" come motivo di soddisfazione.

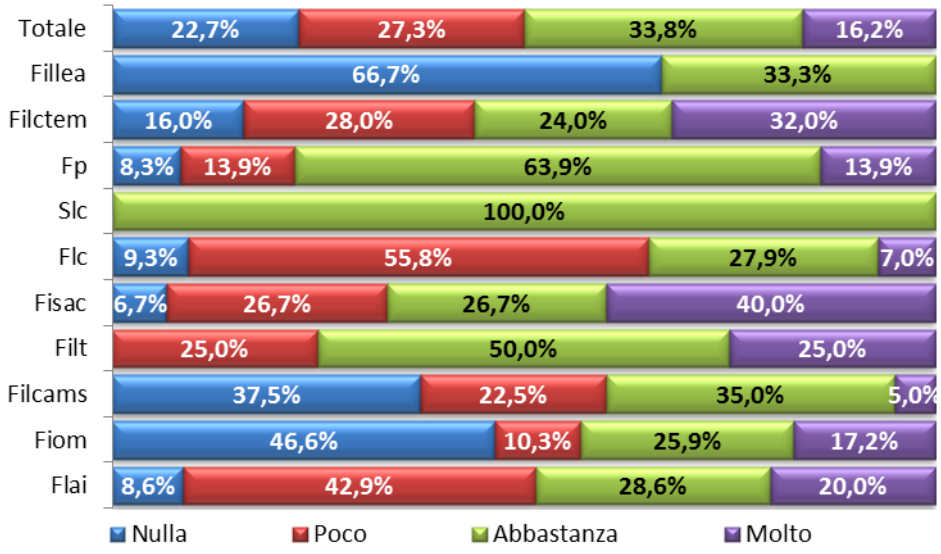
La relazione tra delegato sindacale e organizzazione sindacale

La relazione con l'organizzazione sindacale chiude il triangolo relazionale all'interno del quale il delegato sindacale è collocato nella sua attività di rappresentanza. Se il delegato sindacale è un soggetto ricettore che conferisce sensibilità all'organizzazione sindacale per comprendere come il lavoro sta cambiando e come il profilo dei bisogni sociali e civili dentro e fuori l'azienda si stia trasformando, quale supporto l'organizzazione sindacale offre ai suoi delegati?

In generale la quasi totalità dei delegati sindacali coinvolti, ad eccezione di un quota marginale (8% con punte sensibilmente più alte per Fisac e Funzione Pubblica), attribuisce un giudizio positivo alla capacità di supporto garantita dalla Cgil e dai suoi funzionari. Appare quindi chiaro come rispetto al contributo diretto dell'organizzazione sindacale al ruolo di rappresentanza il giudizio è unanimemente positivo. Ma la natura sindacale della struttura di rappresentanza implica anche una ricaduta indiretta dell'appartenenza ad un'organizzazione sindacale.

A tal proposito, lo strumento di indagine mette in evidenza, in primo luogo, come le questioni di natura politico/sindacale nazionale generino nel 50% dei casi conflittualità tra i membri della struttura di rappresentanza sindacale appartenenti a sigle sindacali diverse. L'impatto esterno sulla conflittualità interna è massima nella Funzione Pubblica (77% dei delegati di categoria indicano un impatto da "abbastanza" a "molto") e nella Fisac (67%) mentre risulta più bassa nella Flc (34,9%) e nella Filcams (40%) e Fiom (43%) nonostante anche quest'ultime categorie sindacali siano state recentemente attraversate dall'esperienza dei contratti separati. Ovviamente la conflittualità tra sigle sindacali è direttamente correlata alla dimensione delle imprese e quindi al crescere del numero di addetti e della complessità della struttura di rappresentanza sindacale aumenta anche la probabilità di una conflittualità.

Figura 22 – Impatto delle questioni politico/sindacali a livello nazionale sulla conflittualità interna a Rsu/Rsa



Fonte: Ires Emilia-Romagna

In secondo luogo, l'appartenenza ad una organizzazione sindacale implica anche l'adesione ad iniziative di carattere sindacale non strettamente rimandabili alla vita aziendale ma espressioni democratiche di una organizzazione complessa, quali appunto il sindacato. Ma qual è il valore aggiunto che tali iniziative producono alla attività di rappresentanza dei lavoratori?

La larga maggioranza dei delegati attribuisce importanza alle vita sindacale e a tutti quegli atti formali che ne caratterizzano l'organizzazione, o meglio quote maggioritarie di rappresentanti dei lavoratori considerano di valore aggiunto le diverse dinamiche sindacali "esterne" che scandiscono l'appartenenza ad una organizzazione collettiva e confederale. Le iniziative a più alto valore aggiunto sono le presentazioni delle piattaforme sindacali nazionali a cui seguono i direttivi e le riunioni, i referendum e momenti consultivi e le campagne di informazione sindacale. Una certa ambiguità si misura, invece, sul valore aggiunto percepito che producono le presentazioni degli accordi interconfederali e le assemblee congressuali in corrispondenza delle quali si trova un sostanziale bilanciamento tra giudizi positivi e negativi. Se ne deduce una indicazione: quando le iniziative riguardano il funzionamento della organizzazione sindacale o interessano le regole contrattuali generali si ha la percezione che si produca meno valore aggiunto per l'attività di rappresentanza. Questa lettura appare particolarmente aderente alla Fisac e alla Filcams dove nella prima hanno scarso peso le assemblee congressuali e nella seconda la presentazione degli accordi interconfederali. Al contrario le categorie in cui anche gli eventi della vita sindacale più "lontani" dal luogo di lavoro raggiungono quote più alte della media sono la Filctem e la Funzione Pubblica.

Tabella 20 – Valore aggiunto prodotto dalle iniziative di vita sindacale alla attività di rappresentanza

	Nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
Presentazioni delle piattaforme sindacali nazionali	5,7%	21,9%	51,6%	20,8%	100,0%
Presentazioni degli accordi interconfederali	11,1%	38,5%	39,3%	11,1%	100,0%
Presentazioni campagne di informazione sindacale	7,1%	30,3%	46,4%	16,1%	100,0%
Direttivi e riunioni	8,0%	23,4%	46,4%	22,3%	100,0%
Referendum/momenti consultivi	6,8%	25,9%	50,2%	17,1%	100,0%
Assemblee congressuali	13,6%	34,0%	40,4%	12,1%	100,0%

Fonte: Ires Emilia-Romagna

La relazione con l'organizzazione sindacale non si misura, però, solo negli effetti diretti o indiretti dell'appartenenza sindacale ma anche nella qualità del rapporto quotidianamente sviluppato con i

funzionari sindacali, ovvero le figure con cui l'organizzazione sindacale si interfaccia con le strutture di rappresentanza in azienda. La tabella successiva mostra come per tutti gli aspetti umani e professionali previsti si raccolgano giudizi ampiamente positivi da parte dei delegati sindacali. Si apprezzano particolarmente le competenze tecnico-organizzative, la disponibilità ad intervenire nei confronti della impresa e il cosiddetto "volto umano" capace di ascoltare le diverse problematiche. Un'analisi per categoria non mostra particolari variazioni tra i giudizi. L'unico elemento di qualche scostamento si individua nella Fisac, dove si rilevano percentuali di apprezzamento sì elevate (72%) ma relativamente più basse in corrispondenza della "disponibilità ad intervenire nei confronti della impresa" e "la capacità negoziale nei momenti contrattuali", e nella Flai dove si rileva la quota relativamente più bassa (71%) nella "rapidità di risposta e di intervento".

Tabella 21 – Giudizio sugli aspetti umani e professionali del funzionario sindacale

	Molto male	Male	Abbastanza bene	Molto bene	Totale
Il tempo messomi a disposizione	1,1%	9,9%	59,9%	29,2%	100,0%
La competenza tecnico-organizzativa	0,7%	4,2%	50,5%	44,5%	100,0%
La disponibilità a intervenire nei confronti della impresa	1,4%	6,0%	45,4%	47,2%	100,0%
La capacità negoziale nei momenti contrattuali	2,1%	8,5%	49,5%	39,9%	100,0%
La rapidità di risposta e di intervento	2,8%	14,7%	54,4%	28,1%	100,0%
La disponibilità all'ascolto	0,7%	4,2%	46,6%	48,4%	100,0%

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Investimenti formativi e organizzativi per migliorare l'attività di rappresentanza

Dopo aver raccolto gli elementi di giudizio sulla relazione tra delegato sindacale e la stessa organizzazione sindacale, lo strumento di indagine prova a leggere il rapporto in dinamica cercando di individuare gli ambiti nei quali il sindacato dovrebbe investire per migliorare l'attività di rappresentanza sindacale.

La tabella successiva (Tabella 22) riporta le percentuali di risposte delle diverse ipotesi previste nel questionario. Siccome la domanda prevedeva la possibilità di una risposta multipla, il 100% rappresenta la somma di tutte le risposte date, ovviamente superiore al numero campionario, e le singole percentuali in corrispondenza della singola opzione indicano il peso rispetto alla totalità: ovviamente più è alta la percentuale più è alto il numero di delegati che hanno selezionato la specifica opzione formativa.

Prima di tutto è utile osservare la percentuale marginale di chi non vorrebbe cambiare nulla delle politiche formative del sindacato verso i suoi delegati: solo il 6,8% sceglie infatti l'opzione "va bene così nessun tipo di investimento". Tra le categorie con un numerosità campionaria sufficientemente attendibile, è la Filcams e la Fisac a dimostrare una più ampia soddisfazione rispetto allo stato attuale delle iniziative formative. È opportuno comunque sottolineare come dietro a questa porzione di rispondenti vi siano, ipoteticamente, non solo coloro i quali sono soddisfatti della formazione ricevuta ma anche coloro i quali mostrano un atteggiamento di indifferenza rispetto alla formazione stessa.

Proseguendo nell'analisi appare evidente come l'investimento formativo maggiormente richiesto dai delegati riguardi le competenze tecnico-organizzative finalizzate alla contrattazione. In un contesto generale, così come analizzato prima, dove l'organizzazione del lavoro è sempre meno oggetto di contrattazione e di procedure di informazione e consultazione appare strategicamente rilevante la richiesta di formazione posta dai delegati sindacali. L'attività di rappresentanza passa attraverso una ri-acquisizione di strumenti capaci di leggere le dinamiche organizzative e saper quindi controproporre una alternativa progettuale o compartecipare alla realizzazione dei piani di ridefinizione delle linee organizzative. La forte richiesta di formazione su competenze tecniche e organizzative appare dunque una risposta compensativa alla mancanza di coinvolgimento

informativo/consultivo e negoziale sulla organizzazione del lavoro. Gli investimenti potenziali in formazione si pongono quindi in forte correlazione con le debolezze partecipative e contrattuali mostrate nell'analisi tra relazione tra delegato sindacale e direzione aziendale. In questa chiave di lettura, non appare casuale che al secondo posto di richieste di investimenti formativi compaia la "formazione aziendale finalizzata alla comprensione delle dinamiche strategiche". Le linee strategiche risultano infatti, insieme all'organizzazione del lavoro, le aree tematiche meno frequentemente oggetto di procedure di informazione e consultazione e di confronto contrattuale. In un confronto per categorie sindacali, è possibile osservare come l'ordine di priorità delle richieste formative è pressoché identico in tutte le categorie: prima le competenze tecniche-organizzative e secondariamente quelle orientate alla comprensione delle linee strategiche; solo per la Filcams e per la Fisac l'ordine è inverso.

Tabella 22 – Investimenti del sindacato per migliorare l'attività di rappresentanza

	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Va bene così, nessun tipo di investimento	5,0%	6,1%	9,8%	11,1%	9,5%	4,7%		6,7%	5,6%	28,6%	6,8%
Investimento su una estensione dei tuoi tempi da dedicare alla attività di rappresentanza	10,0%	5,5%	12,7%	11,1%	14,3%	7,1%	11,1%	6,7%	12,7%	14,3%	9,0%
Investimenti nella tua formazione tecnica-organizzativa finalizzata alla contrattazione	26,3%	29,4%	17,6%	22,2%	14,3%	40,0%	22,2%	33,3%	26,8%	28,6%	28,0%
Investimenti nella tua formazione aziendale finalizzata alla comprensione delle dinamiche strategiche	18,8%	17,8%	21,6%	11,1%	23,8%	10,6%	11,1%	21,3%	15,5%	14,3%	17,7%
Investimenti nella tua formazione psicosociale nella gestione degli individui e dei gruppi	13,8%	16,0%	14,7%			4,7%	11,1%	16,0%	19,7%	14,3%	13,5%
Supporto di competenze esterne per le diverse attività di rappresentanza	10,0%	12,3%	8,8%	22,2%	23,8%	15,3%	22,2%	6,7%	8,5%		11,3%
Un rapporto più intenso/frequente con il funzionario sindacale	15,0%	11,0%	13,7%	22,2%		17,6%	22,2%	9,3%	11,3%		12,5%
Altro	1,3%	1,8%	1,0%		14,3%						1,3%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Ma la formazione non dovrebbe riguardare esclusivamente le competenze tecniche ma anche quelle psicosociali per una migliore gestione delle dinamiche individuali e dei gruppi. Se il motivo del contatto tra delegato e lavoratori risponde spesso ad esigenze di ascolto dei secondi da parte dei primi, appare coerente che gli stessi rappresentanti dei lavoratori richiedano in forma significativa l'acquisizione degli strumenti adeguati per trattare con tali problematiche. Ma non solo. Considerato l'effetto che l'ascolto di problematiche individuali produce sulla fatica mentale di chi ascolta con titolarità di mandato e quindi con una potenzialità percepita di intervento, la formazione sulle tematiche psicosociali potrebbe essere orientata anche a conferire al singolo delegato le capacità per non venire sopraffatto dal carico psicosociale, evitando quindi condizioni di *burn out* o fatica emotiva. Tale modalità formativa appare più fortemente richiesta nella Filctem, nella Funzione Pubblica e nella Fiom ovvero in contesti lavorativi molto diversi tra loro ma dove i motivi di contatto tra delegato e lavoratori sono in larga misura dettati da ragioni di natura collettiva contrattuale o informativa: la richiesta di formazione potrebbe essere quindi spiegata da una minore dimestichezza con le problematiche di carattere individuale.

Quote minoritarie di delegati opterebbero non tanto per una formazione specifica ma in un investimento sindacale nella estensione dei tempi che ogni singolo delegato potrebbe dedicare alla attività di rappresentanza, ovvero "liberare" il delegato da impegni di appartenenza propri della vita sindacale. Come si vede la quota (9%) è minoritaria ed è coerente con l'alto valore aggiunto che i delegati attribuiscono alle diverse iniziative che scandiscono la vita sindacale (direttivi, congressi, piattaforme nazionali). Altra quota minoritaria (12,5%), con punte più alte per la Flc e la Flai, desidererebbe un rapporto più intenso e frequente con il delegato sindacale ed in ultimo una porzione sempre minoritaria (11,3%) esprime la volontà di un supporto di competenze esterne al sindacato, aprendo lo spazio alla figura degli esperti e dei consulenti su competenze specifiche. È di interesse notare come quest'ultime percentuali siano più alte per la Fisac e per la Fiom, ovvero in settori che stanno vivendo una profonda trasformazione di carattere internazionale e maggiormente caratterizzati dalla presenza di gruppi di proprietà straniera.

In conclusione, l'organizzazione sindacale dovrebbe in prospettiva occuparsi sia di aspetti *soft* (meta competenze) che di aspetti *hard* (competenze professionali) dell'attività di rappresentanza. Da una parte, intensificare il rapporto tra funzionario sindacale e delegato sindacale e mettere il delegato nelle condizioni di dedicare più tempo alla attività di rappresentanza e, dall'altra, investire nella formazione tecnica e trasversale per conferire al delegato stesso gli strumenti cognitivi e strumentali per riuscire a svolgere appieno le funzioni proprie di un soggetto negoziale, recuperando quegli spazi contrattuali negati dalla direzione aziendale.

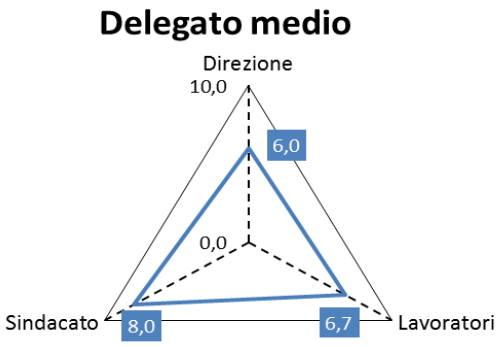
La soggettività del delegato: un indicatore sintetico

Le diverse analisi proposte nel corso della lettura dei risultati di indagine consentono di comprendere come il delegato sindacale percepisca la relazione con la direzione aziendale, i lavoratori e l'organizzazione sindacale. Pur avendo il pregio di approfondire le ragioni degli elementi di criticità o di potenzialità emersi, l'analisi puntuale per singola relazione non mette adeguatamente in luce il posizionamento dei singoli profili di risposta rispetto al rapporto con i tre interlocutori. Al contrario una contemporanea analisi del posizionamento valutativo del singolo delegato rispetto alle tre relazioni consente una lettura immediata di quale sia l'asse relazionale che condiziona maggiormente l'attività di rappresentanza sindacale. Questo strumento sintetico di analisi ha, inoltre, il merito di poter essere facilmente calibrato per ogni singolo profilo di risposta aprendo quindi la possibilità ad un ampio numero di confronti tra le cosiddette variabili di contesto (genere, età, categoria ecc...).

A tal proposito si è scelto di costruire tre indicatori prendendo a riferimento le tre domande di valutazione diretta sulla relazione instaurata dal delegato sindacale con i tre soggetti con cui solitamente si rapporta nello svolgimento dell'attività di rappresentanza dei lavoratori (si veda in allegato domanda 39, 54 e 59). Si è scelto di trasformare i giudizi in una espressione numerica su una scala da 0 a 10 dove al valore 10 corrisponde la valutazione massima della relazione[5]. Graficamente si vengono quindi a disegnare due triangoli, uno inscritto nell'altro: il triangolo esterno rappresenta la massima relazione possibile su tutte e tre gli assi relazionali e il triangolo inscritto (ovvero quello all'interno) indica il posizionamento del singolo profilo rispetto alle tre dimensione relazionali. Maggiore è la distanza dei due triangoli maggiore è lo scarto tra la valutazione massima possibile e la valutazione indicata.

In linea generale, ovvero prendendo come riferimento il delegato medio, la valutazione più alta (8) viene attribuita al rapporto con l'organizzazione sindacale, poi con i lavoratori (6,7) e in ultimo con la direzione aziendale (6). Nonostante le diversità di grandezza, tutte le relazioni segnalano, così come abbiamo già avuto modo di vedere, un giudizio positivo (ovvero superiore al 5).

Figura 23 – La qualità delle relazioni del delegato sindacale medio



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

È comunque da segnalare come la relazione con il sindacato sia ampiamente superiore a quanto rilevato per gli altri due assi relazionali (lavoratori e direzione aziendale) evidenziando come venga diffusamente riconosciuta alla Cgil l'importanza del suo ruolo. La rilevanza del sindacato è, inoltre,

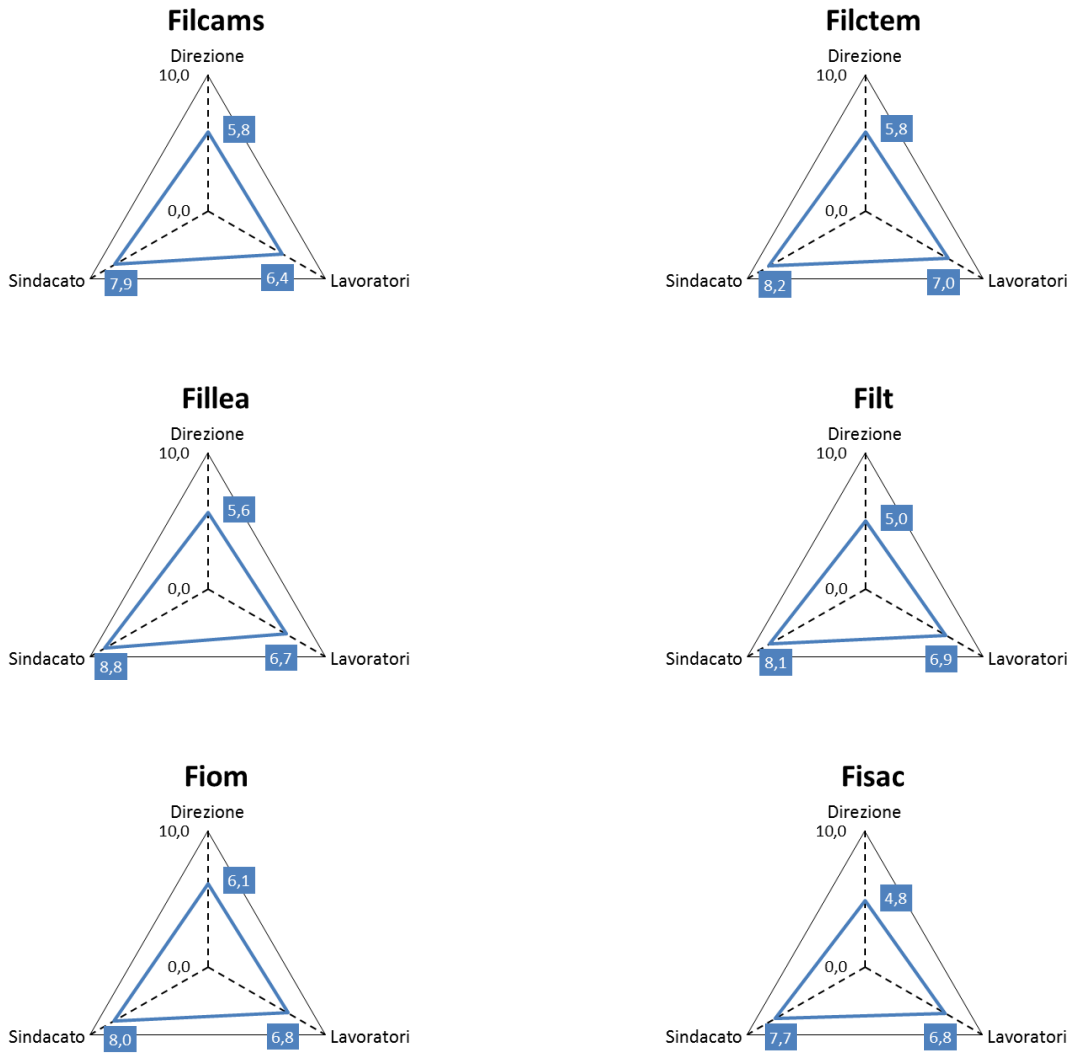
[5] Ovviamente riparametrando una scala da 1 a 4 su una scala più ampia il valore minimo non corrisponde allo 0 ma, in questo caso, al 2,5.

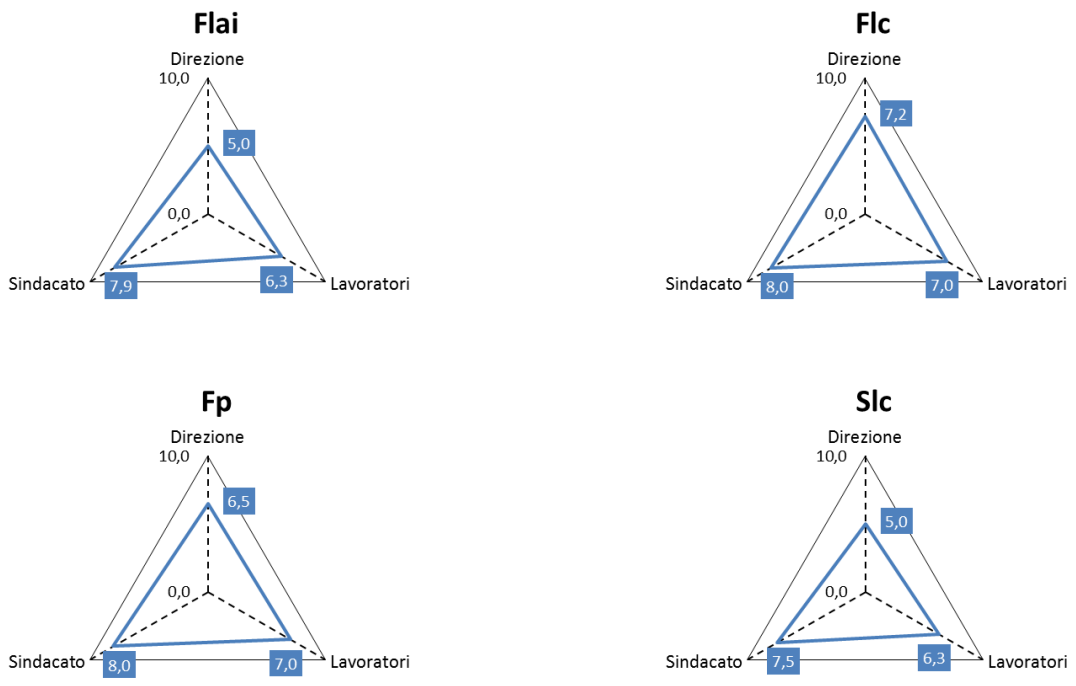
intimamente correlata alla motivazione prevalente che ha portato ad intraprendere il percorso sindacale: più è alta la carica ideale, e quindi il senso di appartenenza alla Cgil, in particolare, o ad un soggetto di rappresentanza collettiva, in generale, più è alto il giudizio attribuito alla qualità della relazione sviluppata con il sindacato.

Il valore medio però, proprio per definizione, rappresenta una media tra punti di vista anche molto diversi tra loro. Se una distribuzione per territori sindacali non restituisce particolari differenze di posizionamento, altre varabili, soprattutto esogene, restituiscono risultati di qualche interesse.

In un confronto per categoria sindacale (considerando quelle con una numerosità significativa) si scorge come, pur mantenendosi sempre altamente positiva, la valutazione relativamente più bassa rispetto alla relazione con l'organizzazione sindacale si rintraccia nella Fisac mentre la più alta nella Filctem. Il rapporto con la Direzione aziendale riceve un giudizio addirittura negativo (ovvero sotto il valore medio 5) in corrispondenza sempre della Fisac e della Flai mentre raggiunge i giudizi più alti nel comparto pubblico ed *in primis* in quanto rientra nell'ambito di rappresentanza della Flc. In ultimo i rapporti con i lavoratori sono valutati più positivamente nella Filctem e nella Flc mentre risultano relativamente più difficili nella Filcams e nella Flai. In un rapido confronto risulta quindi evidente come la categoria con le più profonde criticità relazionali sia la Fisac mentre la Flc rappresenta il soggetto sindacale con le relazioni migliori.

Figura 24 – La qualità delle relazioni del delegato sindacale per categoria sindacale

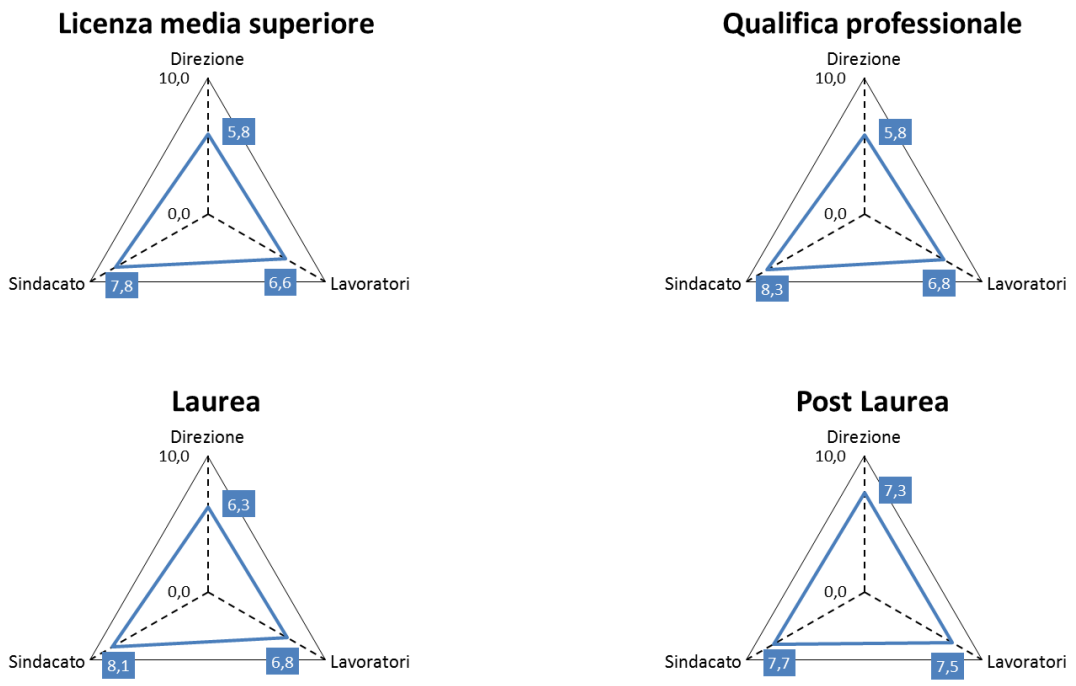




Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Lungo il profilo anagrafico del rispondente non si rilevano particolari scostamenti né in una logica di genere né in una logica di età: si evidenzia solamente come al crescere dell'età declini leggermente il giudizio rispetto alla relazione con i lavoratori. Il dato in sé non è spiegato da un fattore anagrafico ma ipoteticamente dalla anzianità di rappresentanza: per chi ha ricevuto il mandato di rappresentanza da meno di un anno il giudizio sull'interlocuzione con i lavoratori è più alto per poi abbassarsi fino ai 6 anni di anzianità e risalire in corrispondenza di una esperienza sindacale di più lungo corso. Ma a cambiare con l'anzianità è anche il giudizio rispetto alla relazione con la Direzione aziendale. Se in una prima fase iniziale, il delegato sindacale matura un giudizio significativamente positivo nei confronti della Direzione aziendale, con l'aumentare dell'anzianità di mandato la relazione con l'azienda sembra incontrare valutazioni meno favorevoli. Oltre all'anzianità, l'altro fattore particolarmente determinante nella spiegazione della qualità del rapporto con la direzione aziendale è il titolo di studio e il profilo di impegno politico: se al crescere del titolo di studio aumenta progressivamente la positività di giudizio attribuita alla relazione con la direzione aziendale, a profilo di impegno politico più alti corrispondono giudizi più bassi.

Figura 25 – La qualità delle relazioni per titolo di studio

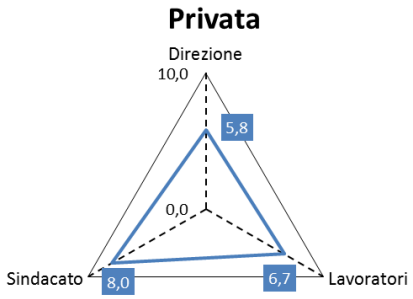


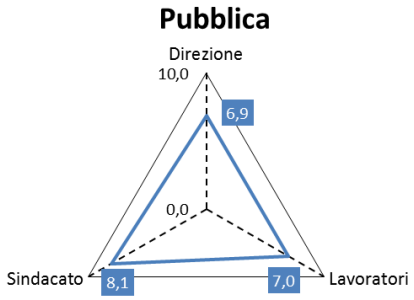
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Allo stesso tempo, l'incrocio con il titolo di studio consente di osservare come il giudizio rispetto al ruolo di supporto dell'organizzazione sindacale sia sostanzialmente indipendente dal livello di scolarità. La diversa valutazione, invece, nei confronti dei lavoratori è più che altro spiegato dalla categoria di appartenenza in quanto i titoli più alti sono prevalentemente concentrati nella Flc e nella Funzione Pubblica, ovvero le categorie con i giudizi relativamente più alti.

La qualità delle relazioni del delegato sindacale non dipende però solo da fattori di origine anagrafica ma anche da fattori esogeni. In primo luogo la natura della impresa. Come si evince chiaramente dalla figura successiva, chi come delegato sindacale opera all'interno di una impresa cooperativa o mista pubblico/privata attribuisce giudizi relativamente più bassi rispetto a chi è delegato in una impresa privata o pubblica. L'inferiorità di giudizio si verifica lungo tutte le dimensioni relazionali evidenziando come la valutazione del ruolo del sindacato sia relativamente più bassa proprio in corrispondenza delle imprese cooperative. Il buon posizionamento tridimensionale delle imprese pubbliche è coerente con i risultati registrati per quelle categorie che rappresentano quel settore, ovvero Flc e Fp.

Figura 26 – La qualità delle relazioni del delegato sindacale per tipologia di impresa

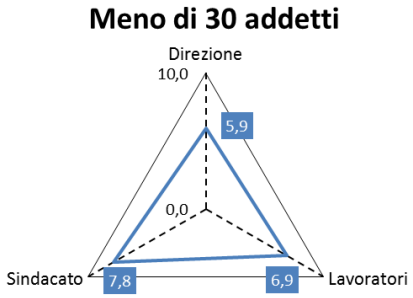


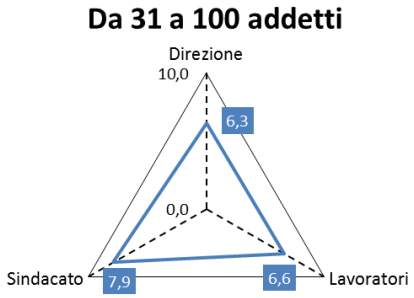


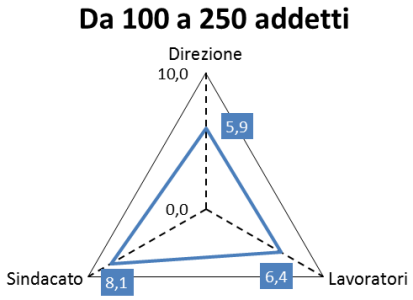
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

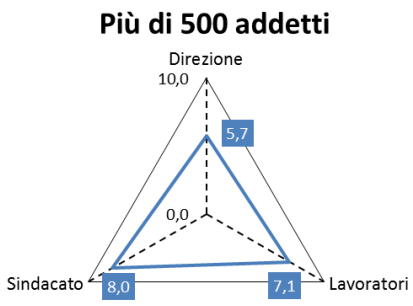
Così come la natura dell'impresa, anche la dimensione aziendale impatta sulla misura della qualità relazionale vissuta dai delegati sindacali. Se l'organizzazione sindacale incontra giudizi sempre più favorevoli al crescere della classe dimensionale dell'impresa, la relazione con la direzione aziendale è massima nella classe 31-100 mentre scende leggermente passando nelle grandi imprese. I rapporti con i lavoratori, diversamente, non sembrano seguire una tendenza precisa: presentano valori più alti della media sia per imprese sopra i 250 addetti che per le imprese sotto i 30 addetti.

Figura 27 – La qualità delle relazioni del delegato sindacale per classi dimensionale dell'impresa





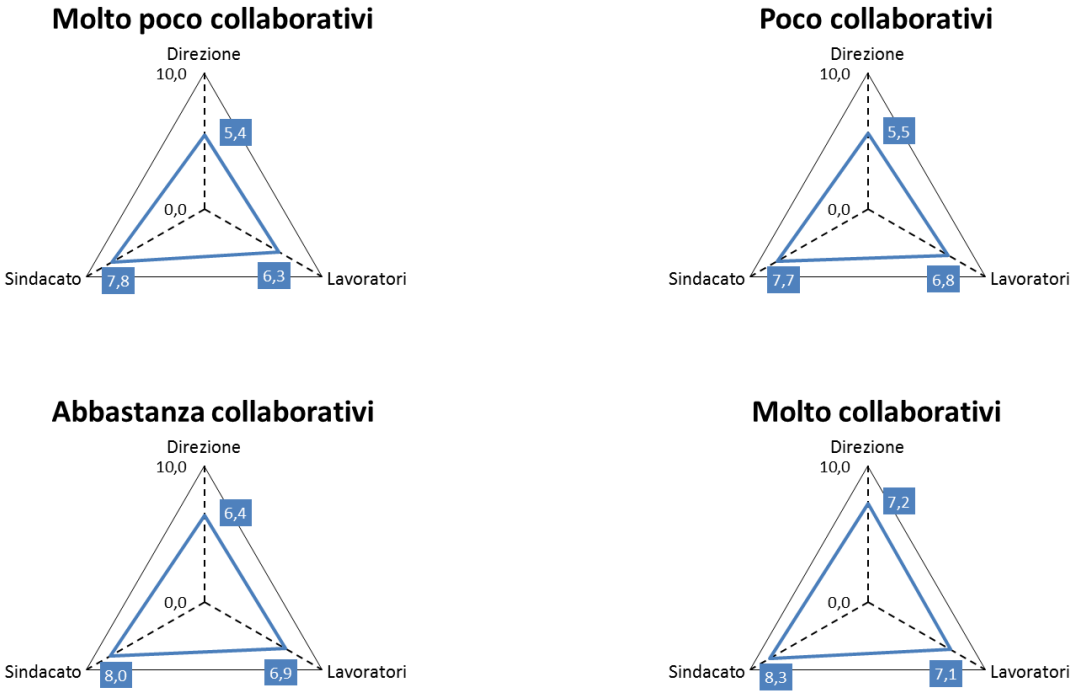




Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Non ci sono solo fattori esogeni riconducibili all'impresa ad esercitare una influenza nella distribuzione dei giudizi ma anche fattori di origine sindacale. Nei contesti dove il clima con le altre sigle sindacali della struttura di rappresentanza aziendale è particolarmente teso si rintracciano, infatti, i giudizi più bassi su tutti e tre gli assi relazionali: dove il livello di conflitto sindacale è più alto, dunque, il rapporto con i lavoratori è più difficile, la relazione con l'impresa è più complicata e lo stesso rapporto con il sindacato viene percettivamente indebolito. Al contrario dove le relazioni poggiano su una base di più solida collaborazione non è solo il rapporto con il sindacato a guadagnarci ma anche il rapporto con i lavoratori e soprattutto la relazione con la direzione aziendale: un clima sindacale più collaborativo trascina verso l'alto la percezione lungo tutte le dimensioni relazionali analizzate.

Figura 28 – La qualità delle relazioni del delegato sindacale in base ai rapporti con le altre sigle sindacali



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Conclusioni

L'indagine sulla rappresentanza nei territori sindacali di Parma si è proposta non solo come azione di ricerca volta ad investigare le trasformazioni culturali che stanno attraversando il corpo vivo del sindacato, i delegati sindacali per l'appunto, ma anche quello di portare in superficie quali siano le criticità e le potenzialità che caratterizzano le relazioni instaurate dal singolo rappresentante dei lavoratori nello svolgimento della sua attività di rappresentanza dentro e fuori l'azienda. Rispetto al contesto sindacale, l'indagine sulla rappresentanza condotta per la Camera del Lavoro di Parma ha essenzialmente due meriti. Da una parte, l'attualità dell'oggetto d'indagine alla luce delle recenti dinamiche sindacali a livello nazionale e, dall'altra, l'adozione di un punto di vista trascurato dal quale osservare il sindacato.

La centralità del delegato sindacale è quanto mai attuale in quanto è stata riproposta con forza nei recenti accordi sindacali nazionali, ed *in primis* nel cosiddetto Accordo del 28 giugno. Pur nella sua esigibilità funzionale alla natura pattizia dell'accordo, il rilancio di una funzione negoziale sembra restituire carica strategica al ruolo del delegato sindacale. Ma perché il compito negoziale sia esaustivamente assolto è necessario comprendere gli spazi contrattuali di cui i singoli delegati dispongono, le forme di partecipazione diffuse in azienda e quali siano le competenze di cui necessitino i singoli delegati. Proprio per questo l'indagine tenta di comprendere le relazioni che intercorrono con l'azienda sul fronte negoziale e partecipativo e la qualità della relazione tra organizzazione sindacale e delegato.

Se le premesse quindi lasciano intendere come il ruolo del delegato sindacale sia portato ad assumere posizioni sempre più importanti dentro una logica di rivitalizzazione del "fare sindacato", l'indagine restituisce un quadro a luci ed ombre rispetto alla possibilità immediata di rispondere efficacemente al ruolo cui i rappresentanti dei lavoratori sono chiamati. Il principale fattore di debolezza coincide con la fragilità delle occasioni di negoziazione. In un contesto a generale bassa intensità di partecipazione, ovvero dove le procedure di informazione sono frammentate e spesso relative alla gestione delle ricadute sociali delle scelte aziendali, ogni slancio negoziale trova l'ostilità della controparte aziendale in particolar modo in corrispondenza di quelle aree tematiche dove il fattore lavoro è determinante, quali l'organizzazione del lavoro, politiche occupazionali, crescita professionale ed innovazione. L'analisi dei dati pone in assoluta evidenza una tendenza, sicuramente non confinata nel territorio provinciale, all'unilateralità decisionale da parte delle imprese sui temi a più alta carica strategica. L'esiguità, se non anche l'assenza, di spazi contrattuali rispetto all'organizzazione del lavoro e crescita professionale, in particolare, depotenzia qualsiasi processo di ridisegno della produttività del lavoro. I cambiamenti organizzativi perché producano qualche risultato devono prevedere il pieno coinvolgimento dei lavoratori attraverso un approccio *bottom up*: le trasformazioni organizzative calate dall'alto risultano spesso inefficaci. Secondo una consolidata tradizione di studi di natura economica e sociologica, l'innovazione e in generale le politiche innovative producono effetti benefici solo se sono accompagnate da misure tecnologiche, organizzative e di governo delle relazioni industriali (Leoni, 2012, Acocella et al, 2012): ovvero la "indispensabilità della complementarietà" (Milgrom e Roberts, 1995). Contrariamente se il pacchetto innovativo non si sviluppa secondo una introduzione "a grappoli" si generano dei costi superiori ai rendimenti, ovvero i "costi di affondamento". Perché la spinta all'innovazione sia efficace è necessario sviluppare complementariamente politiche informative, formative e di relazioni industriali atte a trasferire e calibrare opportunamente il contenuto innovativo sul luogo di lavoro esaltandone le capacità di sviluppo. Allo stesso tempo qualsiasi spinta verso relazioni industriali partecipative deve passare da una intermediazione della rappresentanza sindacale per evitare che forme di partecipazione diretta rispondano esclusivamente a logiche discrezionali di gestione delle risorse umane (Ires Emilia-Romagna, 2011). La ripresa di una negoziazione efficace poggia su due

assi. Da un lato , da un aumento delle prassi informative e consultive dei lavoratori e, dall'altro, da un formazione specificamente dedicata per le rappresentanze sindacali. Diversamente dal funzionario sindacale per il quale recenti ricerche mostrano come la componente relazionale sia considerata l'elemento distintivo della capacità professionale (Cerri, Soli, 2009), i delegati richiedono a gran voce all'organizzazione sindacale una formazione su tematiche tecnico-organizzative che permetta loro di svolgere appieno il ruolo negoziale cui sono chiamati. Si ha quindi la consapevolezza che per rilanciare efficaci pratiche negoziali sia indispensabile recuperare la conoscenza dell'organizzazione del lavoro, accompagnata solo secondariamente dall'acquisizione della capacità di gestione delle relazioni con i lavoratori.

Seppur il delegato sindacale rappresenti il punto di più stretto contatto con il mondo del lavoro e quindi il fattore ricettivo attraverso cui il sindacato riesce costantemente a "tenere il polso" delle trasformazioni del lavoro (Braga, Carrieri, 2002), negli ultimi anni non sono molte le ricerche sul sindacato dedicate a raccogliere la "voce" dei delegati. La ricerca sul sindacato si è spesso orientata alle dinamiche organizzative (Zan, 1992) o politiche (Carrieri e Donolo, 1986; Baglioni, 2004) e, quando si muove lungo l'orizzonte della rappresentanza si rivolge alla figura dei sindacalisti (Cerri, Soli, 2009) od interroga il delegato sindacale rispetto ad un fenomeno specifico (Minghini, Chicchi 2011). L'indagine sul delegato sindacale a Parma rappresenta quindi un valore aggiunto sia per la quantità di informazioni messe a disposizione del sindacato (oltre 200 quesiti) sia per aver portato al centro dell'osservazione l'articolazione della complessità sindacale più sensibile al cambiamento dei tempi. In un modello sindacale a canale unico, ovvero dove la struttura di rappresentanza aziendale è contemporaneamente espressione dei lavoratori e del sindacato e dove quindi diritti negoziali e partecipativi si fondano, le strategie di cambiamento del sindacato passano inevitabilmente dalla figura del delegato sindacale e in stretta collaborazione con esso devono essere costruite per favorirne l'efficacia e l'attualità. In altre parole, se si vuole contrastare o almeno trovare una via d'uscita al progressivo processo di *accerchiamento* del sindacato (Baglioni, 2008) o ai *dilemmi del sindacato* (Regini, 1981; Regalia, 2010) l'organizzazione sindacale deve ripartire dai delegati sindacali perché proprio loro sono il "termometro" sociale del cambiamento. Di fronte alle potenzialità strategiche del delegato diventa dunque prioritario capirne il profilo e le principali caratteristiche.

La ricerca restituisce la figura di un delegato sindacale profondamente cambiato rispetto al passato. La bassa fiducia verso la politica attraversa anche le rappresentanze dei lavoratori generando una frattura importante tra rappresentanza sociale e rappresentanza politica. L'incapacità di una rappresentazione politica del lavoro non ha però, diversamente da altri territori, portato ad uno spostamento verso destra ma ha generato, diversamente, uno smarrimento politico in cui cadono tutti i riferimenti istituzionali, soprattutto per le nuove generazioni. Lo smarrimento non sembra trovare un punto di ancoraggio nella sussidiarietà delle amministrazioni pubbliche: la sfiducia verso l'amministrazione cresce scendendo dalla Regione, alla Provincia fino al Comune di residenza. Di fronte ad una perdita di punti di riferimento l'unico soggetto capace di interpretare le istanze richieste dai delegati è il sindacato come categoria, prima, e come confederazione, poi. Si delinea, quindi, la percezione di un modello sociale monocentrico di rottura rispetto al cosiddetto "modello emiliano", così come altre ricerche sottolineano (Anderlini et al. 2012), dove il sindacato costruisce un dialogo dinamico con amministrazioni locali e mondo imprenditoriale.

Il rapporto fiduciario è, inoltre, il canale motivazionale che spiega prevalentemente l'inizio dell'esperienza sindacale ma una fiducia a bassa militanza. Le iniziative sindacali ritenute a più alto valore aggiunto sono, infatti, quelle direttamente spendibili nella propria attività di rappresentanza in azienda e, lungo la dimensione motivazionale, sembra che ad essere prevalente sia l'appartenenza ad un soggetto di rappresentanza collettivo generico e solo secondariamente alla Cgil, indicando ipoteticamente il margine di idealità che la stessa Cgil potrebbe ancora recuperare per rispondere alle aspirazioni collettive verso cui tendono i singoli delegati.

L'indagine, inoltre, nella sua analisi rispetto sia all'universo (Argo) che al campione evidenzia come il livello di scolarizzazione dei delegati, a Parma, sia più alto della media della forza lavoro provinciale. La più alta scolarizzazione contraddice la tendenza a considerare il crescente livello di istruzione un limite per le politiche di estensione del sindacato, mostrando come l'organizzazione sindacale sappia interpretare le trasformazioni del lavoro più rapidamente nelle sue articolazioni più capillari. È ipotizzabile che la più alta scolarizzazione contribuisca, tra l'altro, a spiegare il sentimento di generale accoglienza che si registra verso gli immigrati. Ma una accoglienza che mostra qualche elemento di cedimento quando il piano del giudizio si sposta dal generale al particolare. Il processo di integrazione incontra, infatti, le più forti resistenze non tanto nel diritto di voto negli immigrati o in una uguaglianza di diritti sul lavoro quanto nell'accesso al welfare, aprendo a visioni "protezionistiche" dello stato sociale.

Bibliografia

Acocella N., Leoni R. Pini P., Tronti (2012) Per un accordo efficace, in www.*lavoce.info*

Anderlini F., Pizzica B., Rinaldini F., Trantini M. (2012), La società solidale, Editrice Socialmente, Bologna

Antonioli D., Bianchi A., Mazzanti M., Montresor S., Pini P. (2010), Innovazione produttività, sistemi locali regionali, strategie di innovazione e risultati economici, Bologna, mimeo;

Braga A., Carrieri M. (2007), Sindacato e delegati alla prova del lavoro che cambia, Donzelli, Roma, 2007

Baglioni G. (2004), Fare sindacato oggi, Edizioni lavoro, 2004

Baglioni G. (2008), L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale, Il Mulino, Bologna

Camusso S. (2012) Il lavoro perduto, Intervista a cura di Stefano Lepri, Laterza, Roma- Bari

Carrieri M., Donolo C., Il mestiere politico del sindacato, Editore Riuniti, 1986

Carrieri M. (2012), I sindacati, Il Mulino, Bologna

Cerri M., Soli V. (2009), I mestieri del sindacalista, Ediesse, Roma

Feltrin P (2010), Le scelte elettorali dell'ultimo quinquennio: voto di classe e voto degli iscritti al sindacato, in Rappresentanza politica del lavoro, *Quaderni di Rassegna Sindacale* n.4, 2010, Ediesse, Roma

Ires Emilia-Romagna, INNOLAP, Innovazione, Lavoro e Partecipazione, Regione Emilia-Romagna, 2011, Materiali IRES ER

Leonardi S. (2010), La partecipazione dei lavoratori nell'impresa, Ediesse, Roma

Leoni R. (2012), Nuovi paradigmi produttivi, performance d'impresa e gestione delle relazioni di lavoro: promesse e occasioni mancate, in *Quaderni di Rassegna sindacale n.2,* Ediesse, Roma

Lugli L., Tugnoli S. (2008), Relazioni industriali e qualità del lavoro a Modena: un'indagine sul campo, materiali IRES ER

Milgrom P., Roberts J. (1995), Complementaries and Firms: Strategy, Structure and Organisational Change in Manifacturing, in *Journal of Accounting and Economics, 19, 2-3*

Minghini C., Chicchi F. (2011), Quali alleanze?, Giovani e sindacato di fronte alla frantumazione del lavoro, Ediesse, Roma

Regalia I. (2000) Riflettendo ancora sulla partecipazione diretta, in L'impresa al plurale. n.6

Regalia I. (2010), Quale rappresentanza, Ediesse, Roma

Regini M. (1981), I dilemmi del sindacato, Bologna, Il Mulino

Telljohann V. (2006), Innovazione organizzativa e modelli di partecipazione, in: Garibaldo F., Telljohann V. (a cura di), Nuove forme di organizzazione del lavoro e relazioni industriali. Dov'è l'Italia?, Maggioli, Santarcangelo di Romagna

Verrecchia G. (2010), I Diritti di coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in *Quaderni di Rassegna Sindacale* n.4, Ediesse, Roma

Zan S. (1992), Organizzazione e rappresentanza: le associazioni imprenditoriali e sindacati, Nuova Italia scientifica, 1992

Appendice

Questionario sulla rappresentanza: la soggettività del delegato sindacale

Il questionario è indirizzato ai delegati sindacali membri di una struttura di Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU, in quota Cgil) o una Rappresentanza sindacale aziendale (Rsa, in quota Cgil) e si propone di investigarne la soggettività nelle relazioni rispetto ai tre attori con cui si interfacciano, ovvero l'organizzazione sindacale, la direzione aziendale e i lavoratori.

Il questionario deve essere compilato da ogni singolo membro della Rsu/Rsa (in quota Cgil) barrando il quadratino in corrispondenza della risposta che si ritiene corretta. Il destinatario non è quindi l'organismo di rappresentanza (Rsu/Rsa) come soggetto collettivo ma i singoli membri che lo compongono.

Profilo del rispondente

1. Nazionalità

Italiana □	EU □	Extra EU □

2. Genere

Maschio □	Femmina □

3. Classe di età

18-24 □	25-34 □	35-44 □	45-54 □	55-64 □	Over 65 □

4. Comune di residenza (scrivere in stampatello)

5. Titolo di studio

Nessun titolo di studio	□
Licenza elementare	□
Licenza media inferiore	□
Qualifica professionale	□
Licenza media superiore	□
Laurea	□
Post Laurea	□

6. Stato civile?

Celibe/nubile □	Sposato/convivente □	Divorziato/separato □

7. Categoria sindacale di appartenenza?

Flai	□
Fiom	□
Filcams	□
Filt	□
Fisac	□
Flc	□
Slc	□
Fp	□
Filctem	□
Fillea	□

8. Qualifica?

Operaio/a □	Impiegato/a □	Quadro □	Altro (specificare)..... □

9. CCNL prevalente applicato nella tua azienda/ente (*scrivere in stampatello*)

.....

10. A quale gruppo professionale appartieni?

Legislatori e dirigenti	□
Professioni intellettuali e altamente specializzate	□
Professioni tecniche	□
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	□
Professioni specializzate in produzione	□
Professioni non specializzate in produzione	□
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	□
Forze armate	□
Altro.....(specificare)	□

Profilo dell'impresa o ente

11. L'impresa o ente per il quale lavori è di natura?

Privata □	Pubblica □	Misto pubblico/privata □	Cooperativa □

12. L'unità locale in cui lavori fa parte di un'impresa (o gruppo)?

No	□
Si, fa parte di un'impresa (o gruppo) italiana	□
Si, fa parte di un'impresa (o gruppo) straniera	□

13. Nel caso di un gruppo internazionale, esiste un Comitato aziendale Europeo (Cae)?

No	□
Sì, ma non ne faccio parte	□
Sì, partecipo alle riunioni del Cae	□
Non so cosa sia	□

14. La dimensione dell'unità locale in cui lavori?

Meno di 30 addetti □	Da 31 a 100 addetti □	Da 101 a 250 addetti □	Da 251 a 500 addetti □	Più di 500 addetti □

15. In quale comune è localizzata l'unità locale in cui lavori? *(scrivere in stampatello)*

La struttura della rappresentanza sindacale e i rapporti sindacali

16. Nella tua unità locale qual è l'attuale organismo di rappresentanza?

Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu)	□
Rappresentanti sindacali aziendali (Rsa)	□

17. Oltre a rappresentante dei lavoratori, sei anche Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (Rls)?

Sì	□
No, non c'è il Rls	□
No, il Rls è un altro rappresentante dei lavoratori	□
No, il Rls è esterno alla rappresentanza dei lavoratori	□
Non so	□

18. Quali organizzazioni sindacali sono presenti come rappresentanti dei lavoratori (Rsu/Rsa)? *(sono possibili più risposte)*

Cgil	□
Cisl	□
Uil	□
Associazioni Quadri/funzionari	□
Sindacati autonomi	□
Cobas/rappresentanti di base	□
Ugl	□

19. Quale delle seguenti sigle è maggioritaria in termini di rappresentanza? (*ovvero numero di rappresentanti dei lavoratori*)

Cgil	□
Cisl	□
Uil	□
Associazioni Quadri/funzionari	□
Sindacati autonomi	□
Cobas/rappresentanti di base	□
Ugl	□

20. Quale delle seguenti sigle è maggioritaria in termini di rappresentatività? (*numero di iscritti in azienda*)

Cgil	□
Cisl	□
Uil	□
Associazioni Quadri/funzionari	□
Sindacati autonomi	□
Cobas/rappresentanti di base	□
Ugl	□

21. Come giudicheresti, ad oggi, i rapporti con gli altri rappresentanti dei lavoratori in azienda che fanno riferimento ad altre sigle sindacali?

Molto poco collaborativi □	Poco collaborativi □	Abbastanza collaborativi □	Molto collaborativi □

22. La crisi ha impattato sulle relazioni con gli altri rappresentanti dei lavoratori in azienda che fanno riferimento ad altre sigle sindacali?

Sono peggiorate □	Sono rimaste stabili □	Sono migliorate □

Profilo del delegato sindacale

23. Da quanto tempo sei delegato sindacale?

Meno di 1 anno □	Da 1 a 3 anni □	Da 3 a 6 anni □	Più di 6 anni □

24. Perché fai il delegato sindacale? *(da 1 "molto poco determinante" a 5 "molto determinante") (rispondere ad ogni riga)*

	1	2	3	4	5
Nessun altro voleva farlo in azienda	□	□	□	□	□
Penso di avere le competenze adeguate per confrontarmi con la Direzione aziendale	□	□	□	□	□
Penso di avere le competenze adeguate per ascoltare ed interpretare i bisogni dei lavoratori	□	□	□	□	□
Credo nella Cgil	□	□	□	□	□
Credo nel valore della rappresentanza collettiva	□	□	□	□	□
Ho la fiducia di molti miei colleghi	□	□	□	□	□
Per migliorare le condizioni di lavoro	□	□	□	□	□

25. Oltre alla attività di delegato sindacale, svolgi altre forme di volontariato o associazionismo?

Sì □	No □

26. Se sì, indicare il prevalente *(solo una risposta):*

Disabilità	□
Protezione civile	□
Integrazione sociale e supporto categorie deboli	□
Supporto a persone con patologie specifiche	□
Anziani	□
Impegno a favore delle popolazioni di Paesi in difficoltà	□
Attività culturali e tutela del patrimonio locale	□
Aggregazione giovanile e tempo libero	□
Assistenza sanitaria	□
Ambiente e protezioni animali	□
Altro	□

Sindacato e politica

27. Da 1 a 5, qual è il grado di fiducia che hai verso:

	1	2	3	4	5
la categoria sindacale di appartenenza	□	□	□	□	□
l'azienda in cui lavori	□	□	□	□	□
la Cgil (Confederazione)	□	□	□	□	□
i partiti politici	□	□	□	□	□
l'attuale Governo nazionale	□	□	□	□	□
il mondo imprenditoriale complessivamente	□	□	□	□	□
l'amministrazione regionale attuale (di residenza)	□	□	□	□	□
l'amministrazione provinciale attuale (di residenza)	□	□	□	□	□
l'amministrazione comunale attuale (di residenza)	□	□	□	□	□

28. Ti interessi di politica?

Per nulla □	Poco □	Abbastanza □	Molto □

29. Sei iscritto ad un partito politico?

Sì □	No □	Ci sto pensando □

30. Ad oggi, in quale area politica ti collocheresti?

Sinistra □	Centro-sinistra □	Centro □	Centro-destra □	Destra □	Non so collocarmi □

L'informazione e comunicazione

31. Con quale frequenza leggi i giornali quotidiani:

ogni giorno	2-3 volte a settimana	1 volta a settimana	raramente	Non leggo i giornali	Non so
◻	◻	◻	◻	◻	◻

32. Se leggi i giornali quotidiani, quali leggi più frequentemente? (*scegliere max 3 giornali*)

Avvenire	◻	Il Manifesto	◻	Libero	◻
Corriere dello Sport – Stadio	◻	Il Mattino	◻	L'indipendente	◻
Corriere della Sera	◻	Il Messaggero	◻	L'Osservatorio Romano	◻
L'Informazione	◻	La Padania	◻	L'Unità	◻
Il foglio	◻	Il Secolo d'Italia	◻	Polis	◻
Gazzetta di Parma	◻	Il Sole 24 Ore	◻	Tutto Sport	◻
La Gazzetta dello Sport	◻	Il Tempo	◻	Gratuiti (Leggo, City...)	◻
Il Fatto Quotidiano	◻	La Nazione	◻	Un giornale straniero	◻
Il Giornale	◻	La Repubblica	◻	Altro	◻
Il Giorno	◻	La Stampa	◻		

33. Relativamente all'utilizzo di internet, con quale frequenza (*una risposta per ogni riga*):

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
Navighi su internet	◻	◻	◻	◻
Partecipi a discussioni virtuali	◻	◻	◻	◻
Leggi giornali on line	◻	◻	◻	◻
Controlli la posta elettronica	◻	◻	◻	◻
Utilizzi social network	◻	◻	◻	◻

34. Se utilizzi social network indicare quali e con quale frequenza (*una risposta per ogni riga*)?

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre
Facebook	◻	◻	◻	◻
Google+				
Twitter	◻	◻	◻	◻
Linkedin	◻	◻	◻	◻
Altro.....(specificare)	◻	◻	◻	◻

Il punto di vista del delegato sindacale

35. In che misura sei d'accordo con queste affermazioni?

	Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo
Il sindacato deve essere autonomo dai partiti politici	◻	◻	◻	◻
Nel sindacato si fa troppa politica	◻	◻	◻	◻
Il sindacato è un soggetto politico e come tale si comporta	◻	◻	◻	◻
Il sindacato ha bisogno della politica per rappresentare il lavoro	◻	◻	◻	◻
Il sindacato è spesso l'anticamera di una carriera politica	◻	◻	◻	◻
Il sindacato rappresenta i lavoratori, i partiti no	◻	◻	◻	◻

36. Quale espressione rende meglio il tuo punto di vista rispetto alla crisi che stiamo vivendo?

	Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo
È il risultato di una supremazia della finanza sulla economia	◻	◻	◻	◻
È il risultato di una crisi di valori	◻	◻	◻	◻
È il risultato di un tenore di vita al di sopra delle nostre possibilità	◻	◻	◻	◻
È il risultato di dinamiche a me incomprensibili	◻	◻	◻	◻
È il risultato di un atteggiamento rilassato rispetto ai conti pubblici di pochi Stati (Grecia, Italia, Portogallo, Spagna, Irlanda..)	◻	◻	◻	◻
È il risultato di una iniqua distribuzione della ricchezza nel mondo	◻	◻	◻	◻

37. Per quanto riguarda la presenza di immigrati stranieri in Italia, ritieni che le conseguenze (o eventuali conseguenze) nella tua zona di residenza siano

Molto negative	Abbastanza negative	Per certi aspetti negative, per altre positive	Sostanzialmente positive	Molto positive	Non sono affatto un problema	Non so
◻	◻	◻	◻	◻	◻	◻

38. Qual è il tuo grado di accordo con alcune affermazioni sui processi di integrazione degli immigrati?

	Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo
È giusto che dopo un po' di anni che l'immigrato (regolare) vive in Italia, gli sia concesso il diritto di voto per il Sindaco	□	□	□	□
Dinanzi a una forte crisi economica, che costringe le aziende a licenziare il personale, è giusto che vengano licenziati prima gli immigrati stranieri e solo dopo gli italiani	□	□	□	□
Rispetto alle politiche di welfare (case popolari, contributi economici, servizi per l'infanzia...) è giusto che gli italiani abbiano la precedenza sugli immigrati stranieri regolari	□	□	□	□

La relazione tra Rsu/Rsa e direzione aziendale

39. Complessivamente, come valuti il rapporto instaurato con la Direzione aziendale?

Molto poco soddisfacente □	Poco soddisfacente □	Abbastanza soddisfacente □	Molto soddisfacente □

40. Secondo te, la crisi ha influito sulle relazioni con la Direzione aziendale?

No, nulla è variato	□
Sì, i rapporti sono molto più tesi	□
Sì, i rapporti sono molto più collaborativi	□

41. Come valuti l'informazione/consultazione della Rsu/Rsa da parte della Direzione aziendale sui seguenti temi?

	Molto negativa	Negativa	Abbastanza Positiva	Molto positiva
Organizzazione del lavoro	□	□	□	□
Strategie di impresa	□	□	□	□
Formazione	□	□	□	□
Salute e sicurezza (ambiente di lavoro)	□	□	□	□
Innovazione (prodotto, processo, tecnologico)	□	□	□	□
Orari di lavoro	□	□	□	□
Crescita professionale, inquadramento, mansione	□	□	□	□
Premio di risultato (istituti retributivi)	□	□	□	□
Gestione ammortizzatori sociali	□	□	□	□
Politiche occupazionali e gestione risorse umane	□	□	□	□

42. Con quale frequenza e su quali temi capita che i lavoratori e la Direzione aziendale si confrontino direttamente senza coinvolgere la Rsu/Rsa?

	Mai	Qualche volta	Abbastanza spesso	Molto spesso
Organizzazione del lavoro	□	□	□	□
Strategie di impresa	□	□	□	□
Formazione	□	□	□	□
Salute e sicurezza (ambiente di lavoro)	□	□	□	□
Innovazione (prodotto, processo, tecnologico)	□	□	□	□
Orari di lavoro	□	□	□	□
Crescita professionale, inquadramento, mansione	□	□	□	□
Premio di risultato (istituti retributivi)	□	□	□	□
Gestione ammortizzatori sociali	□	□	□	□
Politiche occupazionali e gestione risorse umane	□	□	□	□

43. Esiste nella vostra azienda una contrattazione integrativa a quella nazionale?

No	□
Sì, le trattative sono in corso	□
Sì, ma non si è concluso alcun accordo	□
Sì, sono stati firmati accordi	□

44. Se sì, il sindacato "esterno" provinciale ha partecipato alla fase di negoziazione?

Sì ed è stato di aiuto	□
Sì, ma ha complicato la trattativa	□
No	□
Non so	□

45. In caso di contrattazione integrativa, come giudichi i margini contrattuali mostrati dalla Direzione aziendale nei seguenti temi?

	Molto ridotti	Abbastanza ridotti	Abbastanza ampi	Molto ampi
Organizzazione del lavoro	□	□	□	□
Strategie di impresa	□	□	□	□
Formazione	□	□	□	□
Salute e sicurezza (ambiente di lavoro)	□	□	□	□
Innovazione (prodotto, processo, tecnologico)	□	□	□	□
Orari di lavoro	□	□	□	□
Crescita professionale, inquadramento, mansione	□	□	□	□
Premio di risultato (istituti retributivi)	□	□	□	□
Gestione ammortizzatori sociali	□	□	□	□
Politiche occupazionali e gestione risorse umane	□	□	□	□

La relazione tra Rsu/Rsa e lavoratori

46. Qual è il tasso di sindacalizzazione nella tua unità locale? *(esprimere in valore percentuale)*

.....

47. Quali dinamiche ha vissuto il numero degli iscritti negli ultimi 3 anni nella tua azienda?

Gli iscritti della Cgil sono aumentati a discapito delle altre sigle sindacali confederali (Cisl, Uil)	□
Gli iscritti della Cgil sono aumentati a discapito dei sindacati autonomi, Cobas o Ugl	□
Gli iscritti alla Cgil sono sostanzialmente rimasti stabili	□
Gli iscritti alla Cgil sono diminuiti a vantaggio delle altre sigle sindacali confederali (Cisl, Uil)	□
Gli iscritti alla Cgil sono diminuiti a vantaggio dei sindacati autonomi, Cobas o Ugl	□
Gli iscritti sono diminuiti indistintamente	□
Gli iscritti sono aumentati indistintamente	□
Non so	□

48. Negli ultimi 3 anni, la rappresentanza sindacale ha informato/consultato i lavoratori su questioni aziendali?

Non c'è stata molta informazione/consultazione	□
Sì, sono stati utilizzati documenti, volantini e altro materiale scritto	□
Sì, sono state utilizzate prevalentemente assemblee	□
Sì, sono stati fatti anche referendum	□
Sì, sono stati utilizzati forme di comunicazione elettronica (e mail, social network, pagina web o altro)	□

49. Se sì, in quale misura l'informazione/consultazione ha interessato le seguenti aree tematiche *(una risposta per ogni riga)?*

	Molto poco	Poco	Abbastanza	Molto
Organizzazione del lavoro	□	□	□	□
Strategie di impresa	□	□	□	□
Formazione	□	□	□	□
Salute e sicurezza (ambiente di lavoro)	□	□	□	□
Innovazione (prodotto, processo, tecnologico)	□	□	□	□
Orari di lavoro	□	□	□	□
Crescita professionale, inquadramento, mansione	□	□	□	□
Premio di risultato (istituti retributivi)	□	□	□	□
Gestione ammortizzatori sociali	□	□	□	□
Politiche occupazionali e gestione risorse umane	□	□	□	□

50. Si sono verificati nel corso dell'ultimo triennio episodi significativi di contestazione dei lavoratori rispetto alle posizioni della Rsu/Rsa?

No	□
Sì, si sono verificate spaccature in assemblee o in altre forme di consultazione	□
Sì, si sono formati comitati o gruppi di dissenso organizzato	□
Sì, si sono verificati dissensi significativi nel corso dei contatti individuali	□

51. Se sì, su quali temi vi sono state contestazioni dei lavoratori? *(sono possibili più risposte)*

Organizzazione del lavoro	□
Strategie di impresa	□
Formazione	□
Salute e sicurezza (ambiente di lavoro)	□
Innovazione (prodotto, processo, tecnologico)	□
Orari di lavoro	□
Crescita professionale, inquadramento, mansione	□
Premio di risultato (istituti retributivi)	□
Gestione ammortizzatori sociali	□
Politiche occupazionali e gestione risorse umane	□

52. Per quale motivo e con quale frequenza si sviluppano i contatti tra lavoratori e organismo di rappresentanza sindacale (Rsu/Rsa)? *(rispondere ad ogni riga)*

	Molto poco frequente	Poco frequente	Abbastanza frequente	Molto frequente
La difesa di diritti collettivi (sciopero, manifestazioni sindacali...)	□	□	□	□
La difesa di diritti individuali sul luogo di lavoro (crescita professionale, inquadramento, aumenti salariali...)	□	□	□	□
Contrattazione aziendale	□	□	□	□
Orientamento per servizi individuali al di fuori del luogo di lavoro (INCA, Ufficio stranieri, Sunia, Caaf...)	□	□	□	□
Informazioni sulle decisioni aziendali	□	□	□	□
Ascolto delle problematiche personali	□	□	□	□
Aggiornamento su eventi esterni all'azienda (riforme del governo, questioni sindacali nazionali...)	□	□	□	□

53. Quanto le questioni di natura politica/sindacale nazionale incidono nelle gestione delle relazioni con i lavoratori *(scioperi generali, scioperi di categoria nazionali, conflittualità tra sigle sindacali..)?*

Per nulla □	Poco □	Abbastanza □	Molto □

54. Ad oggi come valuti il rapporto tra l'organismo di rappresentanza e i lavoratori?

Molto poco soddisfacente □	Poco soddisfacente □	Abbastanza soddisfacente □	Molto soddisfacente □

55. Cosa critichi maggiormente nel rapporto con i lavoratori? *(sono possibili più risposte)*

La discontinuità del rapporto di fiducia	□
L'opportunismo con cui i lavoratori si rivolgono agli organismi di rappresentanza	□
La mancanza di una cultura solidaristica/collettiva nei lavoratori	□
La mancanza di rispetto dei lavoratori verso chi li rappresenta	□
La mancanza di una conoscenza delle dinamiche sindacali da parte dei lavoratori	□
Altro.....(specificare)	□

56. Quali sono gli elementi di maggiore soddisfazione nel rapporto con i lavoratori? *(sono possibili più risposte)*

Il clima di fiducia instaurato	□
La possibilità di essere un punto di ascolto per i lavoratori	□
Il riconoscimento di un ruolo di rappresentanza collettiva	□
La possibilità di migliorare le condizioni di lavoro individuali	□
Il riconoscimento di una competenza specifica	□
Altro..... (specificare)	□

La relazione tra Rsu/Rsa e Organizzazione sindacale

57. Quanto le seguenti dinamiche sindacali "esterne" producono un valore aggiunto per la tua attività di rappresentanza dei lavoratori?

	Nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Presentazioni delle piattaforme sindacali nazionali	□	□	□	□
Presentazioni degli accordi interconfederali	□	□	□	□
Presentazioni campagne di informazione sindacale	□	□	□	□
Direttivi e riunioni	□	□	□	□
Referendum/momenti consultivi	□	□	□	□
Assemblee congressuali	□	□	□	□

58. Come valuti i seguenti aspetti umani e professionali del funzionario sindacale con cui ti interfacci? *(rispondere ad ogni riga)*

	Molto male	Male	Abbastanza bene	Molto bene
Il tempo messomi a disposizione	□	□	□	□
La competenza tecnico-organizzativa	□	□	□	□
La disponibilità a intervenire nei confronti della impresa	□	□	□	□
La capacità negoziale nei momenti contrattuali	□	□	□	□
La rapidità di risposta e di intervento	□	□	□	□
La disponibilità all'ascolto	□	□	□	□
Altro.....(specificare)	□	□	□	□

59. Quanto la conflittualità con le altre sigle sindacali presenti nella Rsu o Rsa dipende da questioni di natura politico/sindacale nazionale?

Nulla □	Poco □	Abbastanza □	Molto □

60. Ad oggi come valuti il supporto fornito dall'organizzazione sindacale alla tua attività di rappresentanza?

Molto male □	Male □	Abbastanza buono □	Molto buono □

61. Su quali ambiti l'organizzazione sindacale "esterna" dovrebbe investire per garantire una efficacia del tuo ruolo di rappresentante dei lavoratori (*sono possibili più risposte*)?

Va bene così, nessun tipo di investimento	□
Investimento su una estensione dei tuoi tempi da dedicare alla attività di rappresentanza	□
Investimenti nella tua formazione tecnico-organizzativa finalizzata alla contrattazione	□
Investimenti nella tua formazione aziendale finalizzata alla comprensione delle dinamiche strategiche	□
Investimenti nella tua formazione psicosociale nella gestione degli individui e dei gruppi	□
Supporto di competenze esterne per le diverse attività di rappresentanza	□
Un rapporto più intenso/frequente con il funzionario sindacale	□
Altro.....(specificare)	□