

Indagine sulla rappresentanza I delegati Filctem-Cgil Emilia-Romagna

A cura di
Ires Emilia-Romagna

Sommario

Alcuni dati di contesto.....	2
Profilo socio anagrafico del rispondente.....	5
Profilo dell'impresa.....	8
Profilo sindacale.....	10
Dimensione motivazionale.....	12
Relazioni con gli altri sindacati.....	14
Sindacato e politica.....	16
La fiducia.....	16
La partecipazione politica.....	17
Il legame tra rappresentanza sociale e rappresentanza politica.....	18
Delegato sindacale ed i mezzi di informazione.....	19
Il delegato e l'immigrazione.....	22
Il sistema delle relazioni industriali.....	24
Il rapporto tra delegato sindacale e direzione aziendale.....	24
Procedure di informazione e consultazione.....	25
La partecipazione diretta.....	26
La contrattazione.....	27
Il rapporto tra delegato sindacale e lavoratori.....	30
Alcune dinamiche sindacali.....	30
Informazione e consultazione dei lavoratori.....	31
Contestazioni dei lavoratori.....	32
Natura e valutazione del rapporto con i lavoratori.....	33
Punti di forza e punti di debolezza del rapporto con i lavoratori.....	35
Il rapporto tra delegato sindacale e Organizzazione sindacale.....	37
Un possibile indicatore sintetico.....	41

Alcuni dati di contesto

La nostra indagine sulla rappresentanza nella Filctem-Cgil Emilia-Romagna necessita prioritariamente di un universo di riferimento per riuscire a capire quale sia il livello di rappresentatività del nostro campione. A tal fine si utilizzano i dati raccolti e divulgati nel Bilancio Sociale della Cgil, quale fonte di riferimento dell'intero struttura sindacale.

Nella Filctem Cgil Emilia-Romagna si contano 1.175 membri di Rsu, 55 membri di Rsa, 370 Rls per un totale di 1.600 figure di rappresentanza dei lavoratori. Tra le categorie dei lavoratori attivi la Filctem risulta ricoprire la quarta posizione dopo Fiom, Fp e Filcams. Si è scelto appositamente di usare il termine "figure" e non rappresentanti perché spesso la figura di Rls, e quindi di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, coincide con quella del delegato sindacale. Se quindi si sommano i soli delegati sindacali con titolarità negoziale in azienda, e quindi Rsu e Rsa, **l'universo dei delegati Filctem è pari a 1.230.**

Tabella 1– I dati dell'universo dei delegati

	Rsu	Rsa	Rls	Comitati Leghe Spi	Totale
Fiom	3.027	24	1.133		4.184
Filcams	518	1.005	219		1.742
FP	1.793	429	324		2.546
Flai	674	128	212		1.014
Filctem	1.175	55	370		1.600
Fillea	457	40	194		691
Flc	841	103	47		991
Filt	128	151	39		318
Slc	328	57	97		482
Fisac	0	226	22		248
Spi				4.632	4.632
Totale	8.941	2.218	2.657	4.632	18.448

Soffermandosi ancora sui dati contenuti nel Bilancio Sociale della Cgil Emilia-Romagna è possibile elaborare qualche altra riflessione in un confronto intercategoriale. In linea approssimativa, il rapporto tra numero di iscritti e numero di delegati ad una specifica categoria ci restituisce la **densità sindacale**, ovvero la capacità organizzativa di ogni singola categoria di garantire una capillarità rappresentativa. Allo stesso modo, però, la **densità sindacale lascia emergere alcuni sbilanciamenti organizzativi**. In base ai dati pubblicati dalla Cgil Emilia-Romagna, la Filctem Cgil risulta la 5 categoria sindacale per numero di iscritti (il 9,2% degli iscritti totale) e la quarta per numero di rappresentanti dei lavoratori (11,0%): **il diverso posizionamento comporta una densità sindacale (25,9 iscritti per delegato sindacale) al di sotto della media complessiva (31,1 iscritti per delegato sindacale).**

Solo la Fiom, la Fp e la Flc mostrano una densità più alta, e quindi un indicatore più basso, rispetto alla Filctem, mentre si segnala come nella Filcams, Filt e Fillea la densità sindacale sia sensibilmente più debole e quindi risulta più complicato il presidio ed il governo delle dinamiche produttive e sindacali.

Ovviamente sono indicatori quantitativi e un'analisi più puntuale necessiterebbe di un raffronto anche con metodologie di analisi più qualitative ma è indubbio che ci siano dei deficit organizzativi tra le diverse categorie sindacali.

Tabella 2– Rapporto tra iscritti e delegati

	Iscritti		Delegati sindacali		Iscritti per delegato
	n.a.	%	n.a.	%	
Fiom	72.938	21,0	3.051	27,3	23,9
Filcams	64.929	18,7	1.523	13,6	42,6
FP	50.767	14,6	2.222	19,9	22,8
Flai	38.989	11,3	802	7,2	48,6
Filctem	31.797	9,2	1.230	11,0	25,9
Fillea	29.524	8,5	497	4,5	59,4
Flc	22.527	6,5	944	8,5	23,9
Filt	17.696	5,1	279	2,5	63,4
Slc	9.543	2,8	385	3,5	24,8
Fisac	7.833	2,3	226	2,0	34,7
Totale parziale	346.543	100,0	11.159	100,0	31,1
Totale					
Totale Categorie	346.543	42,1			
Spi	460.251	55,9			
Altro	2.352	0,3			
Nidil	13.807	1,7			
Totale	822.953	100,0			

Il nostro campione conta di 317 questionari compilati su 622 questionari inviati sulla base degli indirizzi e mail messi a disposizione dalla Segreteria regionale della Filctem. A tal proposito occorre una precisazione per **il territorio di Parma**. Nella Camera del Lavoro di Parma, infatti, la ricerca è stata condotta a livello confederale nel corso del 2012 e quindi si è ritenuto più opportuno indagare la soggettività solo di quei delegati non interpellati nella precedente indagine. L'indagine, infatti, costruisce la soggettività intorno anche al contesto socioeconomico in cui l'attività sindacale si esplicita e quindi sarebbe stato improprio unire due indagini condotte a distanza temporale di oltre 2 anni.

Tabella 3– Tasso di risposta

	Questionari raccolti	Questionari inviati	Tasso di risposta
Bologna	43	65	66,2
Cesena	12	29	41,4
Ferrara	42	79	53,2
Forlì	3	15	20,0
Imola	17	18	94,4
Modena	68	183	37,2
Parma	24	48	50,0
Piacenza	18	27	66,7
Ravenna	41	86	47,7
Reggio Emilia	44	58	75,9
Rimini	5	14	35,7
Totale	317	622	51,0

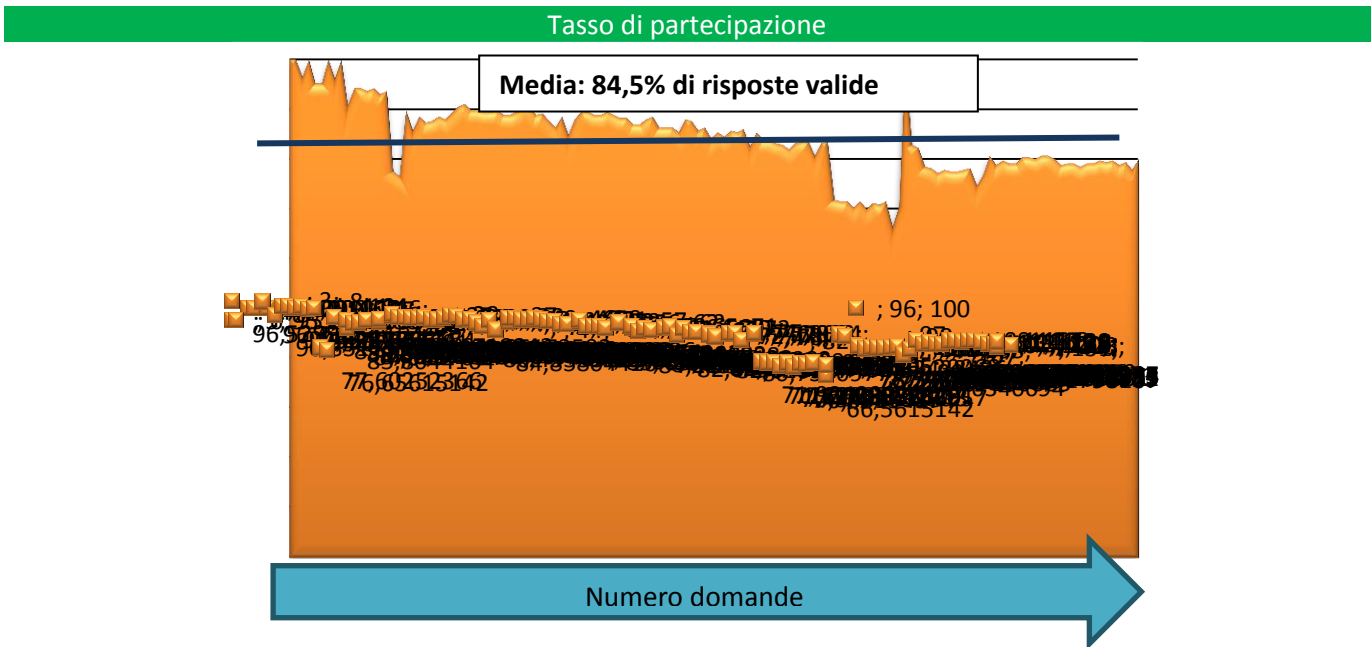
I dati da rilevare sono essenzialmente tre. Il **tasso di risposta**, ovvero il numero di questionari ricevuti sul numero di questionari distribuiti: **oltre la metà dei delegati coinvolti dall'indagine ha risposto al questionario** con picchi positivi a Bologna, Imola, Piacenza e Reggio Emilia. Poca numerosità del campione si riscontra, invece, per **Forlì e Rimini** per cui nella lettura dei risultati per territorio i due casi di sottorappresentazione dovranno essere interpretati con le dovute cautele.

Il **tasso di copertura organizzativa**, ovvero la quota di indirizzi e mail sulla totalità dell'universo: conteggiando anche Parma, risulta che il **"campione potenziale"**, ovvero la massima estensione possibile del numero dei questionari raccolti, copre circa il 53% dei delegati attivi sul territorio

Il **tasso di rappresentatività** sull'universo, ovvero il rapporto tra il nostro campione (numero di questionari raccolti) e l'universo di riferimento, ovvero il numero dei delegati Filctem Cgil in Emilia-Romagna: i dati qui presentati rappresentano circa il 26% dell'universo.

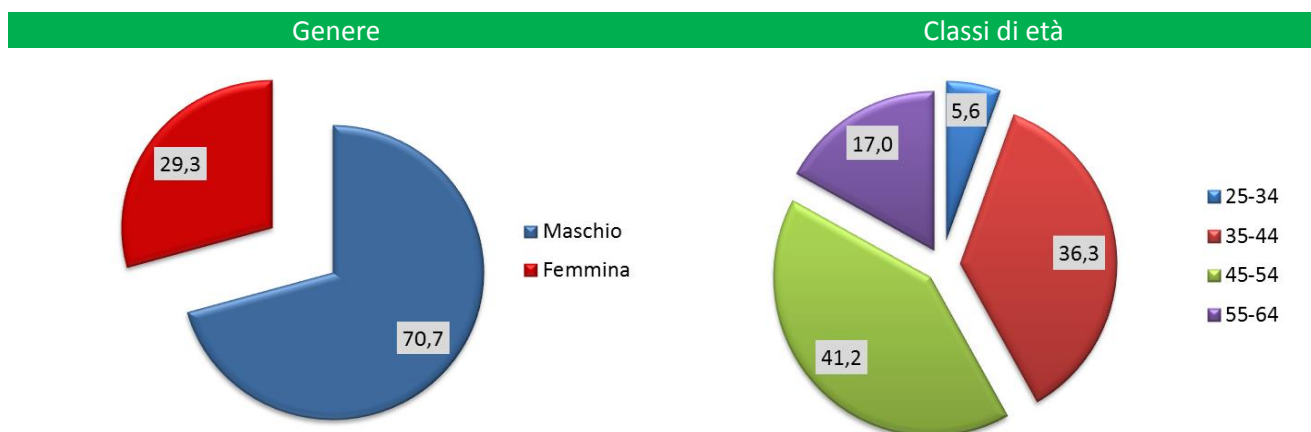
Corre l'obbligo di evidenziare come le stime di rappresentatività del campione siano costruite solo lungo dimensione quantitative e quindi non è possibile stimare il grado di rappresentatività del campione per ogni variabile esplicativa, e quindi di genere, classe di età e per ogni altro tipo di variabile esplicativa.

In via introduttiva, inoltre, vale la pena sottolineare come il livello di risposta al questionario si sia mantenuto alto per tutta la lunghezza del questionario, dimostrando una buona disponibilità alla compilazione. In media, se si eliminano le domande vincolate a domande filtro o domande la cui proposizione induce ad interpretarla come alternativa ad altre opzioni, si evidenzia come, in media, il peso dei casi validi sul totale delle risposte sia pari a 84,5%, ovvero una percentuale che conferma l'alta e costante partecipazione all'indagine.

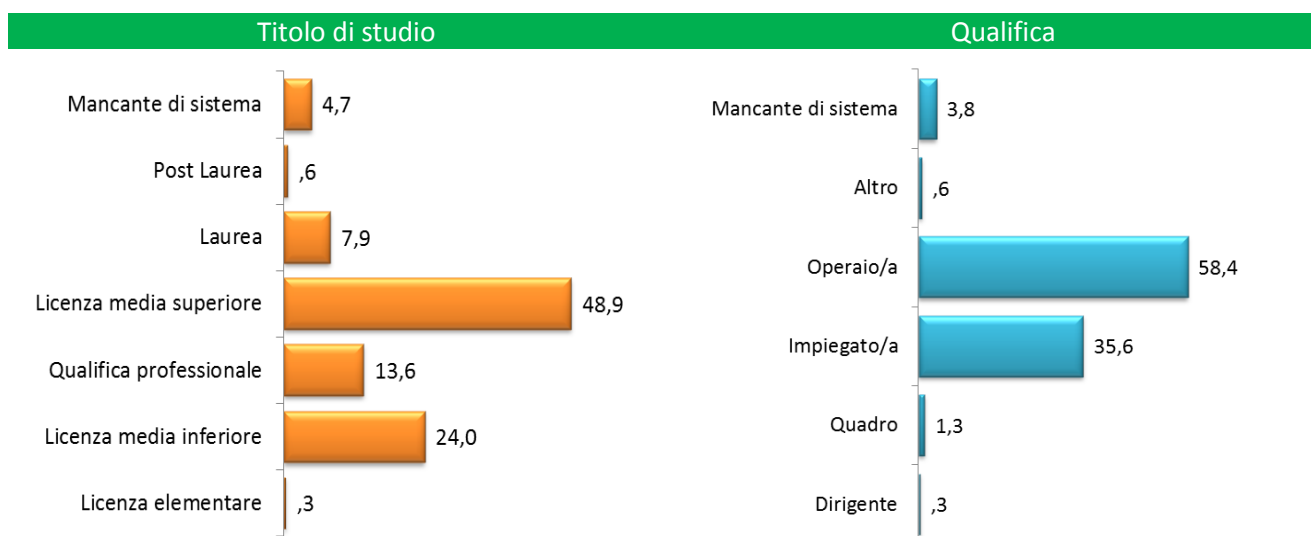


Profilo socio anagrafico del rispondente

Il nostro campione risulta principalmente maschile (il 70,7%) con un'età concentrata tra i 35 e i 55 anni (circa il 78%). Il territorio a più alta risposta femminile è Cesena (il 58% dei delegati è di genere femminile) mentre il territorio a più alta partecipazione maschile è Ravenna con oltre il 90% di delegati maschi. In media chi risponde ha 47 anni: i territori con l'età media dei delegati più avanzata sono Bologna e Rimini (circa 48 anni) mentre il territorio con i delegati più giovani è Cesena (con 43,3 anni).



Scandagliando oltre il profilo anagrafico si traggono alcune informazioni sul titolo di studio e sulla qualifica. I laureati sono circa l'8,5% dei rispondenti mentre la maggioranza relativa ha un titolo di licenza media superiore. Chi ha un titolo inferiore alla licenza media inferiore è pari a circa il 38%. È rilevabile come il peso di chi ha almeno la laurea sia decisamente inferiore rispetto al peso medio regionale della base occupazionale in Emilia-Romagna: a fronte dell'8,5% del nostro campione, gli occupati laureati in Emilia-Romagna rappresentano una quota più che doppia. I delegati con almeno la laurea si concentrano a Ravenna, Bologna, Parma e Reggio Emilia ed in misura minore a Modena e Ferrara mentre sono assenti negli altri territori. Rispetto alla distribuzione per età si registra un addensamento di laureati più cospicuo tra i delegati di età compresa tra i 35 e i 44 anni.



La **distribuzione per qualifica**, inoltre, mostra come la larga maggioranza, circa 6 delegati su 10, sia inquadrato come operaio mentre gli impiegati rappresentano poco più di un terzo. Di minori porzioni, comunque non trascurabili, la presenza di delegati nella figure di quadri e dirigenti. I delegati con la più alta componente operaia si registrano a Modena, Imola e Cesena mentre la quota impiegatizia è maggioritaria a Piacenza, Bologna e Forlì.

In ultimo il profilo si alimenta di informazioni sul **gruppo professionale** e settore di appartenenza al fine di raccogliere indicazioni su quali sia il bagaglio professionale dei delegati, e quindi la loro capacità di impattare sui processi organizzativi, e l'ambito economico dentro il quale si muovono. **Circa 1/3 dei delegati è un operaio specializzato**, ovvero il referente tradizionale del sindacato industriale, e **circa 1 delegato su 5 rientra nelle professioni tecniche**. In sostanza è possibile osservare come la composizione dei delegati **abbia un baricentro robusto sulle professioni intermedie e uno slancio importante verso le qualifiche a più alta specializzazione**: le professioni a bassa specializzazione si fermano a circa il 16%. Il peso dei delegati a più alta specializzazione è significativamente più alto della media a Piacenza, Parma, Bologna e Ravenna. Al contrario dove si rilevano i profili professionali a minor specializzazione sono a Modena, Reggio Emilia e Parma. **Si segnala come sia Parma il territorio in cui si assiste ad una più evidente polarizzazione professionale tra i delegati sindacali.**

Gruppo professionale



L'analisi settoriale permette di comprendere quali ambiti economici rientrino sotto l'azione di rappresentanza della Filctem e quali siano le componenti settoriali prevalenti dentro un percorso di fusione sindacale. Corre l'obbligo sottolineare come i numeri qui mostrati esprimono il valore assoluto, ovvero il numero di delegati: una lettura per percentuale, infatti, avrebbe alterato la percezione rispetto alla reale distribuzione. **La quota più importante di delegati si concentra soprattutto nella produzione di prodotti chimici**, con rappresentante più numerose a Ravenna e Ferrara, proprio per la struttura del loro sistema produttivo, e nella **gomma plastica**, con presenza più corposa tra Reggio e Modena. Altri importanti addensamenti si rintracciano **tra gli elettrici**, con due poli a Piacenza e Bologna e altre attività manifatturiere, in cui verosimilmente sono rappresentanti il biomedicale ed il ceramico (metà dei delegati di questa voce settoriale si trovano a Modena). Una componente più modesta, invece, è **quella del tessile**, con una numerosità più spiccata nel territorio di Reggio Emilia, e delle **multi-utilities**. In un raffronto di sistema è possibile notare come una porzione non marginale di delegati provenga non solo da settori industriali tradizionalmente non attribuibili alla categoria ma anche dal mondo dei servizi, mostrando, ancora una volta, come **la storia della rappresentanza sindacale non sempre segua le classiche afferenze sindacali proprie di ogni singola categoria.**

Tabella 4 – Divisione dei delegate per settore Ateco di appartenenza

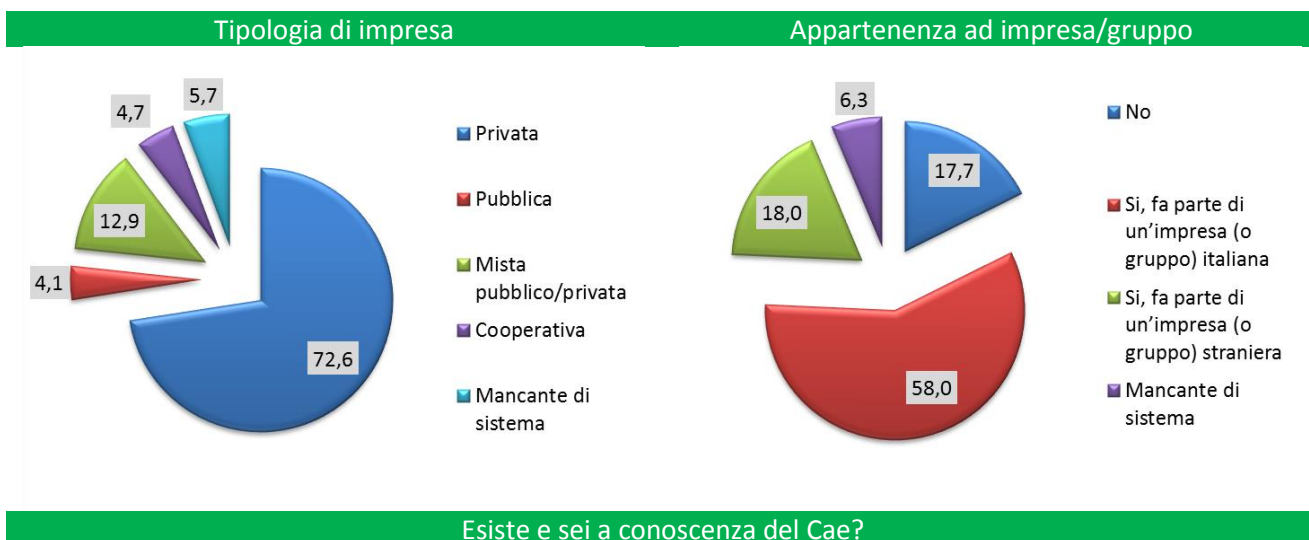
	P C	P R	R E	M O	B O	I M	FE	R A	F o	C E	R N	TO T
Agricoltura, silvicoltura pesca	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Estrazione di minerali da cave e miniere	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	3
Industrie tessili	1	1	8	1	4	0	5	0	0	0	2	22
Confezione di art. di abbigliamento; confezione di art. in p	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	4
Fabbricazione di articoli in pelle e simili	0	0	0	0	3	0	1	0	0	2	0	6
Fabbricazione di coke e prodotti derivanti raffinazione	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	5
Fabbricazione di prodotti chimici	0	7	6	6	10	2	1 1	13	0	1	0	56
Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati	0	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	7
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	3	1	1 1	11	6	4	7	10	2	3	0	58
Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di mineral	0	0	1	3	1	0	0	0	0	0	0	5
Metallurgia	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Fabbr. di computer e prod. di elettronica e ottica; appar	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Altre industrie manifatturiere	0	3	5	20	1	5	3	3	0	2	0	42
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz.)	9	4	2	3	9	3	7	4	0	2	0	43
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei	2	2	2	2	1	1	2	3	0	0	1	16
Costruzioni	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Trasporto e magazzinaggio	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Attività professionali, scientifiche e tecniche	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Sanita' e assistenza sociale	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
Altre attività di servizi	1	0	1	3	4	0	1	1	0	0	1	12

Profilo dell'impresa

La larga maggioranza dei delegati svolge il proprio ruolo di rappresentante dei lavoratori in imprese private (circa 3 su 4). L'osservazione territoriale lascia emergere come emergano distribuzioni dissimili dalla media regionale per quanto riguarda Imola, dove la componente cooperativa supera il 37%, e Piacenza, Ferrara e Bologna, dove la quota di misto pubblico/privata è sopra il 20%.

In circa il 76% dei casi, l'unità locale in cui il delegato sindacale esercita il suo ruolo appartiene a un'impresa o gruppo nazionale (il 58%) o straniero (18%). L'appartenenza a gruppi stranieri è massima a Ferrara, con oltre il 36% dei delegati sindacali, mentre l'appartenenza a gruppi italiani mostra dinamiche più alte della media soprattutto a Piacenza ed Imola, con oltre l'80% dei delegati.

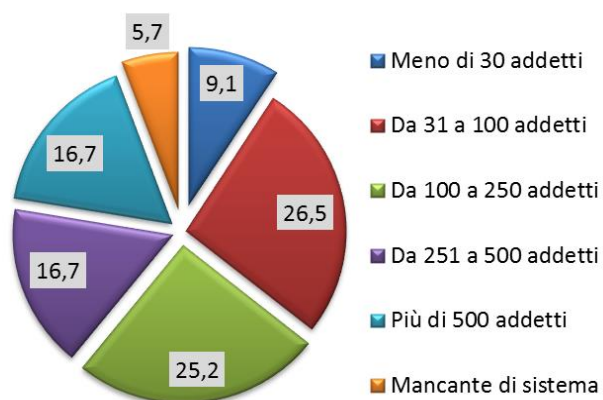
Fatta salva l'alta incidenza del dato mancante, solo circa il 12% conferma l'esistenza di un Comitato Aziendale Europeo (Cae) mentre negli altri casi o non esiste (30%) o non sa cosa sia (13,6%). Il numero ridotto di delegati che partecipano alle riunioni del Cae si distribuiscono tra Parma, Modena e Ferrara.



Altro criterio con cui classificare le imprese in cui i delegati svolgono la loro attività di rappresentante è la **dimensione**, ovvero le classi di addetti. **Le imprese del nostro campione di delegati sono in maggioranza PMI, ovvero hanno meno di 250 addetti (circa il 60%).** Circa un

delegato su 3 invece lavora in imprese con un numero di addetti superiori. Ovviamente anche in questa caso il territorio sindacale propone una redistribuzione divergente.

Dimensione aziendale



In particolare si rileva come il peso dei delegati operanti in imprese con più di 250 addetti si rintracci a Parma, dove circa il 60% dei delegati è attivo in imprese con più di 500 addetti, Imola e Modena, dove invece prevale tra i delegati la classe dimensionale tra i 250 e i 500 addetti. La rappresentanza nelle PMI è più marcata a Reggio Emilia e Ravenna mentre si segnala come a Cesena ci siano solo delegati in imprese sotto i 250 addetti.

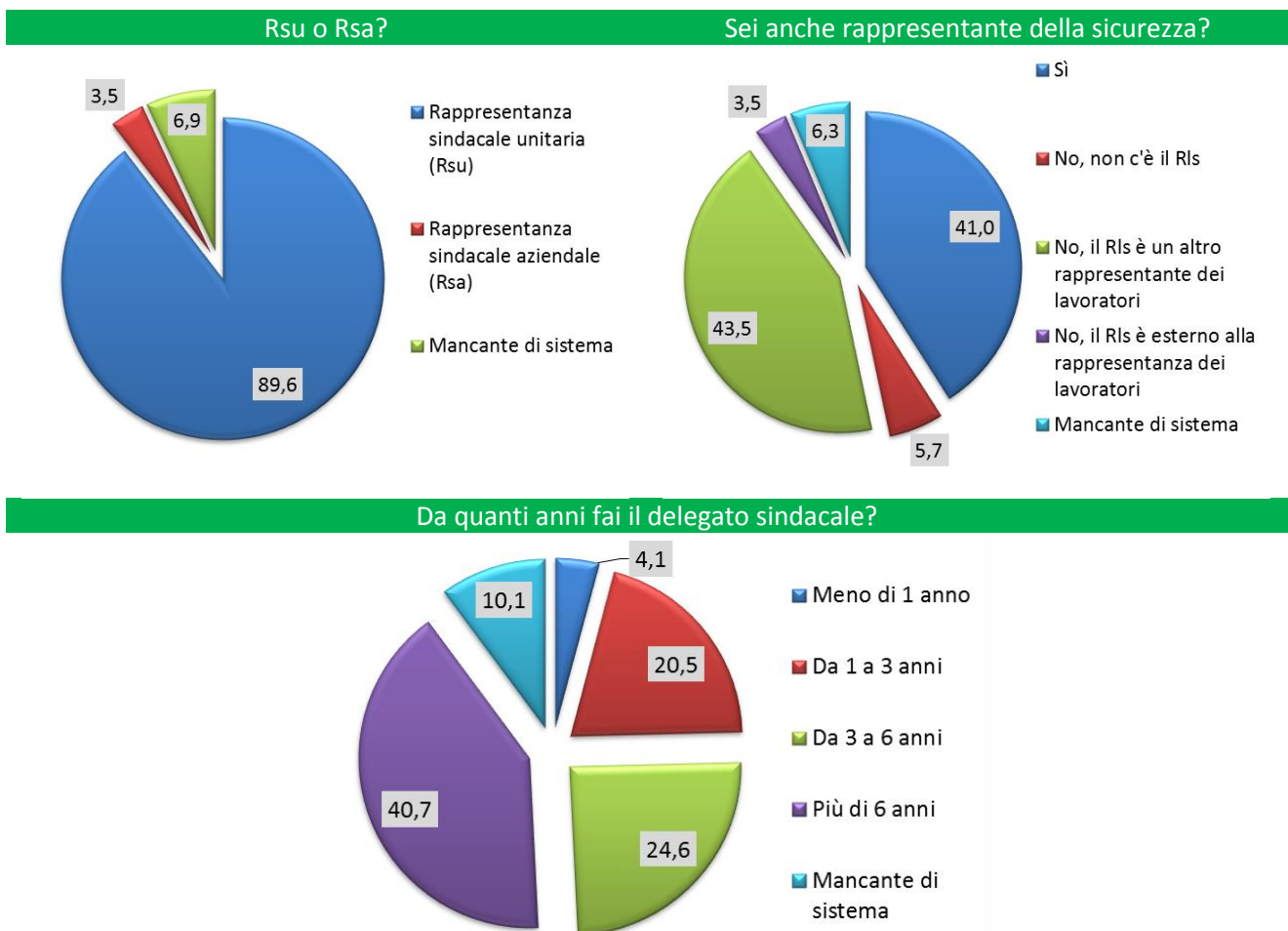
Tabella 5 – Dimensione per Camera del lavoro

	Meno di 30 addetti	Da 31 a 100 addetti	Da 100 a 250 addetti	Da 251 a 500 addetti	Più di 500 addetti	Totale
Piacenza	18,8	18,8	25,0	25,0	12,5	100,0
Parma	13,6	13,6	13,6	18,2	40,9	100,0
Reggio Emilia	4,9	34,1	34,1	19,5	7,3	100,0
Modena	4,8	20,6	28,6	28,6	17,5	100,0
Bologna	7,5	40,0	20,0	15,0	17,5	100,0
Imola	6,3	0,0	25,0	25,0	43,8	100,0
Ferrara	7,3	26,8	31,7	12,2	22,0	100,0
Ravenna	12,2	46,3	26,8	4,9	9,8	100,0
Forlì	33,3	0,0	33,3	33,3	0,0	100,0
Cesena	41,7	33,3	25,0	0,0	0,0	100,0
Rimini	0,0	25,0	25,0	25,0	25,0	100,0
Totale	9,7	28,1	26,8	17,7	17,7	100,0

Profilo sindacale

Entrando più nel merito della caratterizzazione sindacale, **il nostro campione mostra una quasi totalità (89,6%) di Rsu**, in linea con le porzioni dell'universo. Contando che il 6,9% non ha risposto al questionario è possibile stimare che la presenza di Rsa non vada oltre il 3,7% dei delegati analizzati, ovvero una quota assai marginale. **Le poche Rsa si concentrano particolarmente a Reggio Emilia e si distribuiscono nel settore del tessile e delle *public utilities*.**

Il profilo sindacale consta, inoltre, di domande relative alla **figura di Rls, ovvero il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**. In circa **l'85% dei casi la figura di Rls coincide con la figura di delegato sindacale consolidando una prassi sindacale orientata a rafforzare i diritti partecipativi del Rls anche con strumenti di forza negoziale**, in capo, per l'appunto, ai delegati sindacali. L'affidamento del ruolo di Rls a figure esterne alla struttura di rappresentanza sindacale risulta una pratica marginale e comunque confina nel 3,5% dei casi. **Sebbene sia una porzione assai ridotta, non è del tutto trascurabile il 5,7% di chi dice che non c'è il Rls**. Essendo un obbligo di legge l'assenza di Rls in impresa è sintomo di una scarsa sensibilità, anche sindacale, del tema della sicurezza sul luogo di lavoro e di una mancata applicazione di un ruolo di rappresentanza esigibile per legge. Una comparazione con altre ricerche condotte con modalità analoghe è, però, confortante. Se in altre ricerche il "No, non c'è il Rls" si sommava anche ai "Non so", ovvero coloro i quali mostrano un esplicito disinteresse per il tema della sicurezza sul lavoro, in questa indagine nessuno ha risposto "Non so" limitando la percentuale dei "disinteressati" al solo 5,7%: **in altre indagine la quota dei "disinteressati" superava anche il 10%**. Le quote dei "disinteressati" appaiono più alte della media a Piacenza e Reggio Emilia.



Anche in questo caso la dimensione aziendale evidenzia delle criticità strutturali. La quota di “disinteressati” al tema della sicurezza e la quota di dove il Rls è esterno alla struttura di rappresentanza sindacale sono infatti relativamente più alta nelle imprese con meno di 30 addetti. Il profilo sindacale qui esposto si chiude con una illustrazione dei dati rispetto alla anzianità sindacale. **Oltre il 40% dei delegati sindacali coinvolti dall’indagine vanta un’anzianità sindacale superiore ai 6 anni e poi la distribuzione delle risposte vede due blocchi uguali di chi ha una anzianità inferiore ai 3 anni e tra i 3 e 6 anni.** I territori in cui si raccolgono i delegati con minor anzianità sindacale sono **Ravenna** e, in misura minore, **Parma**. Diversamente il territorio con l’anzianità sindacale più alta è **Reggio Emilia** dove chi ha più di 6 anni di anzianità sindacale supera il 60%. L’incrocio con le variabili esplicative mostra, come era intuibile attendersi, **una correlazione positiva tra anzianità sindacale e età anagrafica:** tra gli *over 55* chi ha più di 6 anni di anzianità sindacale sale a circa il 68% mentre per gli *under 34* chi ha una anzianità sindacale sotto i 3 anni sale al 65%.

Tabella 6 – Anzianità sindacale per Camera del Lavoro

	Meno di 1 anno	Da 1 a 3 anni	Da 3 a 6 anni	Più di 6 anni	Totale
Piacenza	21,4	7,1	21,4	50,0	100,0
Parma	0,0	31,8	22,7	45,5	100,0
Reggio Emilia	5,4	10,8	21,6	62,2	100,0
Modena	0,0	28,3	35,0	36,7	100,0
Bologna	7,7	15,4	33,3	43,6	100,0
Imola	6,7	20,0	26,7	46,7	100,0
Ferrara	2,5	22,5	30,0	45,0	100,0
Ravenna	7,3	31,7	17,1	43,9	100,0
Forlì	0,0	33,3	66,7	0,0	100,0
Cesena	0,0	40,0	10,0	50,0	100,0
Rimini	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
Totale	4,6	22,8	27,4	45,3	100,0

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 cinque 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 delegati 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. Si è quindi proceduto con il calcolo della media aritmetica per proporre un indicatore sintetico capace di offrire la tensione verso il massimo possibile per ogni singola voce (5) ed uno strumento comparativo.

Diversamente da altre ricerche analoghe, **per i delegati della Filctem si ravvisa un bilanciamento tra idealità di scopo** (ovvero "*per migliorare le condizioni di lavoro*") **ad una idealità di appartenenza** ("*credo nel valore della rappresentanza collettiva*"). Sembra quindi emergere una dimensione motivazionale principalmente sviluppata intorno alla possibilità di migliorare le condizioni di lavoro dei propri colleghi e al senso di appartenenza ad un soggetto di rappresentanza collettiva. Ideale e strumentale si combinano e generano la spinta ad intraprendere il percorso sindacale.



L'idealità di appartenenza verso un soggetto neutro, ovvero "*credo nella rappresentanza collettiva*", raggiunge un punteggio più alto rispetto a "*credo nella Cgil*", ovvero ad una idealità di appartenenza specifica. **Il gap tra senso di appartenenza verso un soggetto di rappresentanza collettiva indeterminatamente inteso e verso la Cgil potrebbe essere letto come lo sforzo**

politico che la Cgil e la Filctem potrebbero ancora compiere per soddisfare quel bisogno di rappresentanza collettiva che i singoli delegati richiedono. I territori in cui il *gap* appare più evidente, ovvero dove lo sforzo per recuperare le aspirazioni collettive dei singoli delegati sarà **maggiore**, sono **Cesena, Imola e Piacenza**. Diversamente la distanza tra idealità indeterminata e idealità determinata è **minima per Ferrara e Modena** e non esiste a Forlì e Rimini, ma vista la bassa numerosità del campione ogni interpretazione interpretativa sarebbe fuorviante. L'età anagrafica mostra una dimensione di idealità verso un soggetto di rappresentanza collettiva e verso la Cgil più alto per i delegati più anziani mentre per i giovani delegati non si mostrano polarizzazioni di rilievo nella distribuzione delle risposte.

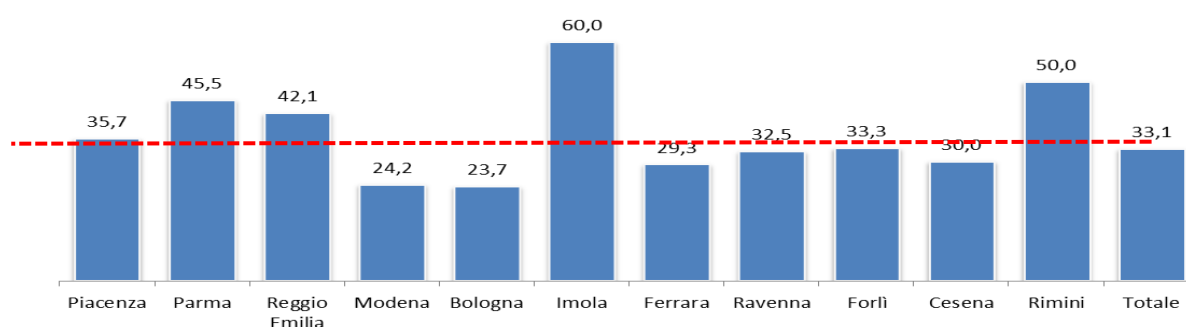
Scendendo lungo la scala motivazionale, emerge come **il senso di adeguatezza prevalga sulla dimensione fiduciaria**. Ma solo relativamente all'adeguatezza in termini di capacità di ascolto e di interpretazione dei fabbisogni dei lavoratori, non dell'adeguatezza rispetto alle competenze necessarie per confrontarsi con la Direzione aziendale. Come la comparazione territoriale lascia intendere, questo *gap* sull'adeguatezza è una costante in tutte le diverse strutture di rappresentanza. **Letto in termini più prosaici i delegati si sentono più pronti/adequati rispetto alle competenze umane-relazionali e meno sulle competenze più strettamente negoziali.**

Tabella 7 – Media dei punteggi della spinta motivazionale per Camera del Lavoro

	PC	PR	RE	MO	BO	IM	FE	RA	Fo	CE	RN
Nessun altro voleva farlo in azienda	2,29	1,9	2,81	2,43	2,56	2,31	2,1	2,43	2,33	2,4	3,75
Penso di avere le competenze adeguate per confrontarmi con la Direzione aziendale	3,42	3,77	3,89	3,64	3,24	3	3,05	3,41	4,33	2,7	2,75
Penso di avere le competenze adeguate per ascoltare ed interpretare i bisogni dei lavoratori	4,15	4,27	3,92	3,84	3,77	3,8	3,57	3,83	3,33	3,3	3,75
Credo nella Cgil	4	4,05	3,97	3,95	3,65	3,5	4,02	3,78	4	3,3	4,67
Credo nel valore della rappresentanza collettiva	4,77	4,5	4,51	4,19	4,41	4,38	4,34	4,39	3,67	4,5	4,67
Ho la fiducia di molti miei colleghi	4,08	3,86	3,6	3,63	3,46	3,63	3,43	3,29	3	3,5	3,67
Per migliorare le condizioni di lavoro	4,38	4,73	4,46	4,43	4,3	4,56	4,29	4,2	4,33	4,4	4

Circa 1 delegato su 3 fa volontariato, con picchi massimi per Imola, Parma, Reggio Emilia e Rimini. Bologna e Modena, invece, mostrano la quota di volontariato/associazionismo relativamente più contenuto. Per una quota non irrilevante di delegati, dunque, l'impegno "sociale" non è limitato al perimetro lavoristico ma abbraccia anche un modo di essere della persona.

Svolgi altre forme di volontariato/associazionismo?



Relazioni con gli altri sindacati

Altro elemento di contesto esercitante una pressione sulla soggettività del delegato sindacale è la relazione con gli altri membri della struttura di rappresentanza sindacale appartenenti ad altre sigle sindacali. Di questa pressione, la nostra indagine cerca di comprenderne la componente quantitativa e qualitativa.

In primo luogo si evidenzia come, tra chi risponde, **circa 1 delegato su 3 sia in una struttura a presenza unica Cgil**. Questa condizione di rappresentanza è maggioritaria a Reggio Emilia e Rimini. La Cgil si presenta con un'altra sigla sindacale nel 25,6% dei casi validi, con punte massime per Modena e con un'alta incidenza della Cisl come "seconda sigla". Una struttura di rappresentanza a tre sigle, compresa la Cgil, si verifica nel 32,6% dei casi, con un'incidenza maggioritaria per Imola, Piacenza, Ferrara, Forlì e Cesena e con una quasi totalizzante presenza di Cgil, Cisl e Uil. Una struttura con 4 sigle sindacale si verifica solo a Parma, Modena, Bologna, Ferrara e Ravenna. La 4 sigla prevalente è quella dei sindacati autonomi mentre l'Ugl compare due volte nella formazione a tre della struttura della rappresentanza sindacale.

Tabella 8 – Composizione della struttura di rappresentanza

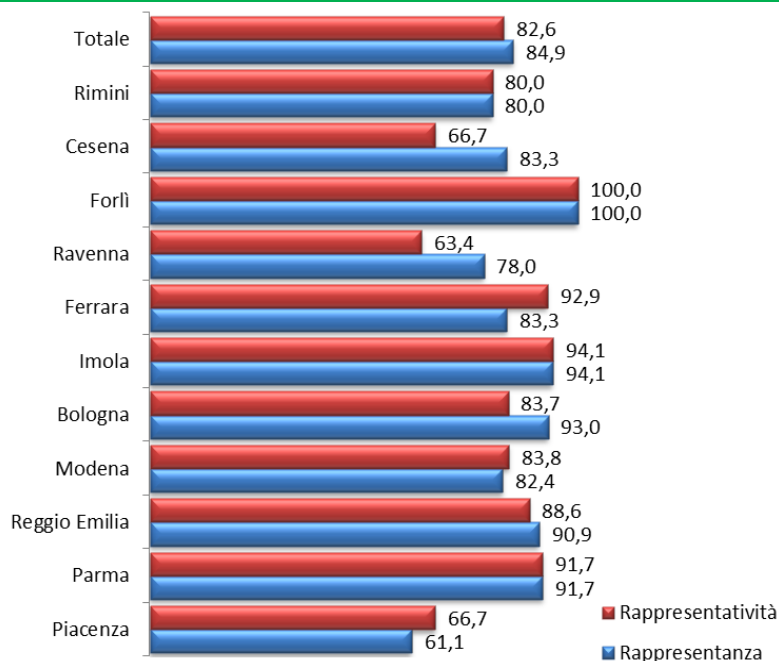
	Mancante	Solo Cgil	Cgil+ 1 sigla	Cgil+ 2 sigle	Cgil+ 3 sigle	Totale
Piacenza	22,2	16,7	11,1	50,0	0,0	100,0
Parma	8,3	33,3	25,0	25,0	8,3	100,0
Reggio Emilia	9,1	68,2	13,6	9,1	0,0	100,0
Modena	10,3	26,5	48,5	11,8	2,9	100,0
Bologna	7,0	34,9	20,9	34,9	2,3	100,0
Imola	5,9	17,6	11,8	64,7	0,0	100,0
Ferrara	2,4	21,4	19,0	52,4	4,8	100,0
Ravenna	0,0	24,4	26,8	46,3	2,4	100,0
Forlì	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0	100,0
Cesena	8,3	16,7	25,0	50,0	0,0	100,0
Rimini	20,0	60,0	0,0	20,0	0,0	100,0
Totale	7,6	31,9	25,6	32,5	2,5	100,0

Ovviamente la presenza della Cgil in tutte le diverse combinazioni possibili è imposta dalla stessa scelta metodologica di inviare al questionario ai soli delegati Cgil: se esiste un delegato è naturale attendersi l'insediamento di una struttura di rappresentanza. Anche in questo caso la dimensione dell'azienda è dirimente: **i casi di una struttura di rappresentanza a sola presenza Cgil sono infatti più diffusi in imprese con meno di 100 addetti**.

Il nuovo accordo sulla rappresentanza siglato unitariamente con Confindustria costruisce la forza rappresentativa del sindacato sui criteri della rappresentanza, e quindi numero di membri all'interno della struttura di rappresentanza, e numero di iscritti, ovvero numero dei lavoratori iscritti alla Cgil. **Il dato è sicuramente confortante in quanto dalla nostra indagine emerge come in oltre l'80% dei casi la Cgil è maggioritaria in termini di rappresentanza e rappresentatività**. La distribuzione per territorio mostra un posizionamento sicuramente di maggioranza ma in misura relativamente minore per Piacenza, Ravenna e Cesena. **Se per le ultime due si scorge una rappresentatività, e quindi numero di iscritti, al di sotto della media regionale, per Piacenza si evidenzia come sia la rappresentanza a mostrare una performance al di sotto**.

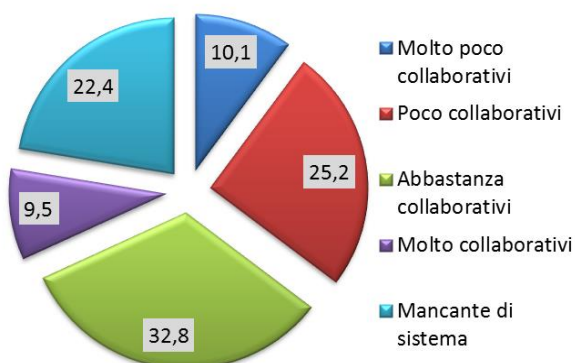
La condizione di maggioranza in termini di rappresentanza e rappresentatività è più alta in una struttura della rappresentanza con due sigle sindacali mentre scende leggermente con 3 sigle sindacali.

Cgil maggioritaria in termini di rappresentanza e rappresentatività

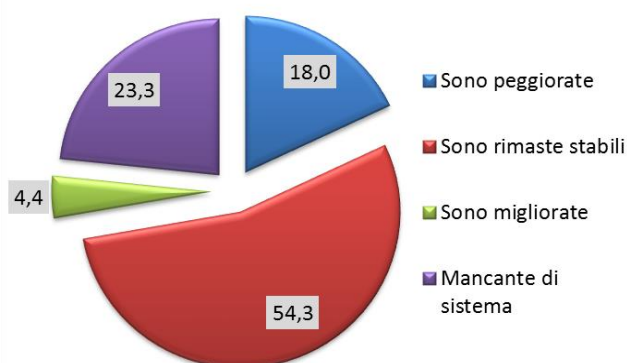


In generale, se si guarda ai casi validi, i rapporti con le altre sigle sindacali presenti all'interno della struttura di rappresentanza sono o poco o molto poco collaborativi per circa il 35% dei delegati mentre in circa il 42% ne ha elaborato un giudizio positivo. **Solo per una quota ridotta, il 18%, le relazioni sono peggiorate nel corso della crisi** mentre per la larga maggioranza sono rimaste stabili. La distribuzione per territorio mostra come **i giudizi positivi si raccolgono in misura superiore alla media in generale nella Romagna** mentre **le relazioni sono percepite meno collaborative a Modena e Reggio Emilia**. Inoltre, si sottolinea come **la crisi sia stata negativamente più impattante per le relazioni con le altre sigle sindacali a Piacenza, Modena e Ferrara**.

Rapporti con le altre sigle sindacali presenti nella struttura di rappresentanza



Come ha impattato la crisi sulle relazioni con le altre sigle sindacali presenti in azienda?



Sindacato e politica

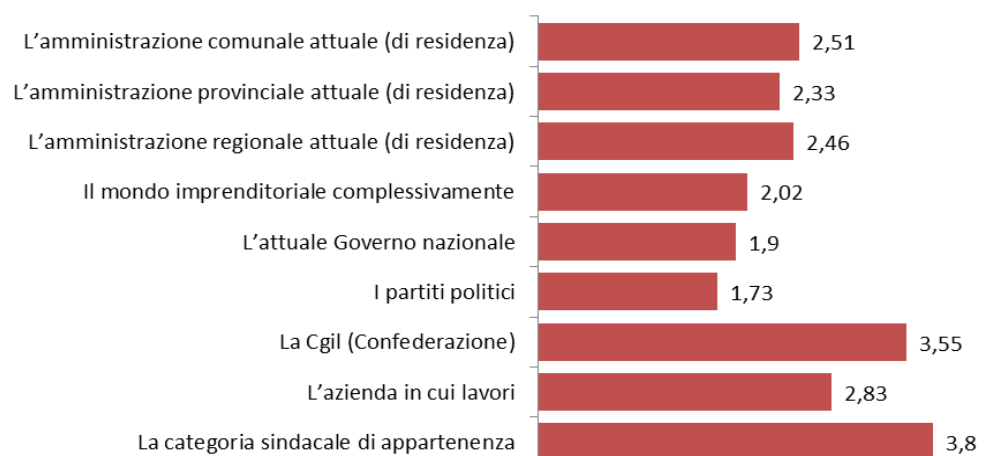
Il rapporto tra politica e sindacato viene analizzato lungo tre direttrici tra loro complementari. Da un lato, **l'analisi della dimensione fiduciaria** verso i soggetti di rappresentanza collettiva sociale e politica, verso le istituzioni e le pubbliche amministrazioni al fine di comprendere la scala valoriale e referenziale dentro cui si muove la soggettività del singolo delegato sindacale. In un secondo momento, si sposta l'attenzione **sull'impegno politico** per decifrare quale sia la partecipazione alla vita politica del delegato sindacale. In ultimo un'analisi del **legame tra rappresentanza politica e sociale** per comprendere come ed in che misura queste sfere della rappresentanza si concilino.

La fiducia

L'analisi della dimensione fiduciaria ripropone quanto già emerso dallo studio della spinta motivazionale. Dall'analisi dei risultati traspare esplicitamente un forte senso di fiducia verso la propria categoria e verso la Cgil, evidenziando ancora una volta come un *gap* di aspirazione collettiva verso cui la Cgil, intesa come confederazione, dovrebbe tendere per rispondere a rafforzare il legame fiduciario con i propri delegati sindacali. **In altre parole, il delegato sindacale si percepisce prima dentro la categoria e poi dentro la Cgil.** Questo processo identitario sembra ribalatarsi **nel territorio di Ferrara in cui è la Confederazione a beneficiare di una maggiore fiducia da parte dei delegati sindacali.**

Al di fuori del sindacato, **la fiducia scende rapidamente e l'unico punto di riferimento al di fuori del soggetto di rappresentanza collettiva è l'azienda.** Un **modello sociale quindi a baricentro lavoristico** dove i soggetti fiduciari sono confinati dentro il perimetro lavorativo. Al di fuori del lavoro **si rileva un generale stato di smarrimento** dove partiti politici non godono di nessuna fiducia così come l'attuale Governo nazionale (considerati i tempi della ricerca si fa riferimento al Governo Monti) ed il mondo imprenditoriale, in generale. La fiducia verso l'amministrazione pubblica risente dell'effetto prodotto dalla Riforma degli Assetti Istituzionali, in quanto **le province beneficiano di una fiducia sensibilmente inferiore rispetto al Comune e alla Regione.**

Cgil maggioritaria in termini di rappresentanza e rappresentatività



La distribuzione per territorio ci aiuta a determinare come il modello sociale incentrato sulle relazioni di lavoro sia estendibile a tutte le strutture sul territorio regionale. Si ravvisa come a Imola la fiducia verso l'azienda sia la più alta, a testimonianza di come il tessuto cooperativo determini ancora un senso di appartenenza per i delegati sindacali. Si osserva, inoltre, come i

territori in cui la fiducia verso il l'amministrazione comunale è massima siano Reggio Emilia e Bologna e minima a Cesena e Piacenza.

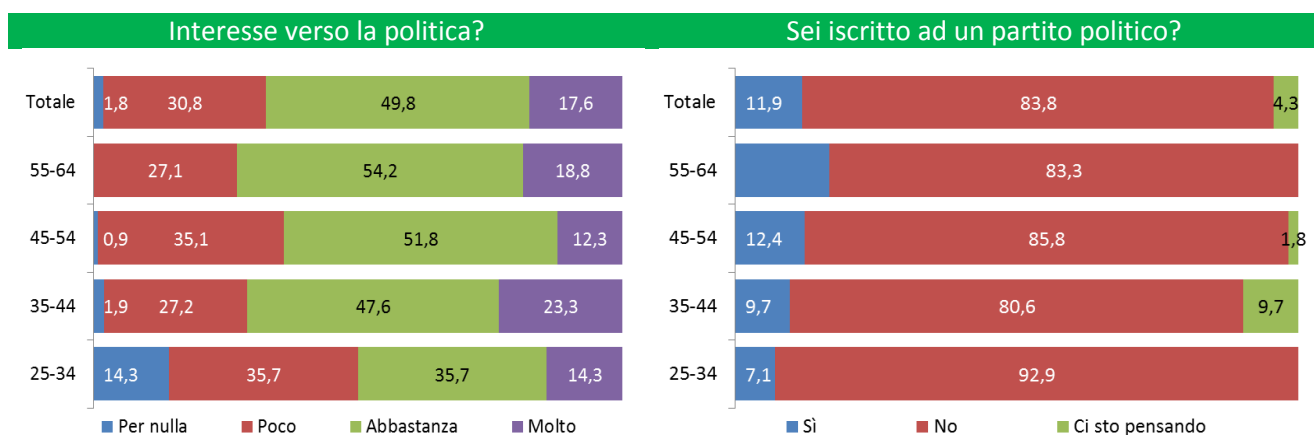
Tabella 9 – La fiducia per territorio sindacale

	PC	PR	RE	MO	BO	IM	FE	RA	Fo	CE	RN
La categoria sindacale	3,71	3,95	3,89	3,95	3,79	3,38	3,73	3,76	3,33	3,4	4
L'azienda in cui lavori	2,79	3,23	2,65	2,82	2,81	3,06	2,47	2,95	3,33	3	3,25
La Cgil (Confederazione)	3,21	3,77	3,35	3,81	3,45	3,2	3,7	3,51	3,67	3,22	3,25
I partiti politici	1,43	2	1,92	1,63	1,76	1,87	1,68	1,66	2,33	1,44	1,5
Il Governo nazionale	1,5	2,18	1,95	1,85	1,79	1,64	1,73	2,15	3	2,11	2
Il mondo imprenditoriale	1,86	2,18	2,19	2,13	1,74	2,38	1,9	1,85	3	1,89	2
La Regione	2,43	2,68	2,81	2,46	2,29	2,31	2,45	2,34	3,33	2	2
La Provincia	1,85	2,59	2,62	2,37	2,42	2,13	2,1	2,35	2,33	2	1,75
Il Comune	2,07	2,38	2,84	2,72	2,71	2,19	2,41	2,29	3	1,89	2,25

La partecipazione politica

L'analisi della dimensione fiduciaria evidenzia la forte distanza tra il delegato sindacale ed il partito politico, ovvero il soggetto che formalmente agisce nella sfera della rappresentanza politica. La distanza è però formale e rispetto ai soggetti, non rispetto al tema. **Solo una quota importante, ma minoritaria, infatti si dice "poco" o "per nulla" interessata alla politica. Il disimpegno politico sembra subire una accelerazione al passaggio sotto i 34 anni** mentre per le altre classi di età si mostra una distribuzione delle risposte sostanzialmente omogenea. Il "disinteresse" verso la politica è massima per Modena, dove circa 2 delegati su 5 si dicono "disinteressati", mentre è minimo a Parma e Bologna, dove 4 su 5 delegati si dicono invece "interessati".

Anche quando esiste, però, l'interesse non si traduce in una partecipazione formale ad un partito politico: l'11,9% dei delegati Filctem in Emilia-Romagna è iscritto ad un partito politico. La quota di chi è iscritto ad un partito politico diminuisce al diminuire dell'età, passando dal 16,7% degli over 55 al 7,1% degli under 35. Si osserva comunque come tra i 25 e 44 anni vi sia un gruppo di delegati, pari esattamente a chi è già iscritto, che mostra un interesse all'iscrizione, evidenziando un atteggiamento proattivo nei confronti della politica. **La comparazione per territorio mostra come siano ancora Parma e Bologna i territori dove insista il maggior numero di delegati iscritti ad un partito politico** (circa il 18%), ovvero gli stessi luoghi dove si registra il più alto interesse verso la politica, seguiti da Reggio Emilia e Imola. La non iscrizione al partito è invece più alta a Ferrara e Piacenza e l'atteggiamento di interlocuzione rispetto alla possibilità di iscrizione sembra assumere una configurazione più corposa a Modena



Senza voler entrare in un tentativo di attribuzione partitica dell'orientamento politico, appare chiaro come **la larga parte dei delegati sindacali si collocherebbe politicamente a sinistra,**

evidenziando come tra i delegati sindacali la sfiducia verso il soggetto politico non abbia radicalmente alterato la tradizionale referenza politica così come, invece, è più diffusamente accaduto, ormai da anni, per la platea degli iscritti. **La componente che si percepisce a “sinistra”, in un range di opzioni che prevede anche la voce “centro-sinistra”, diventa maggioritaria a Parma, Bologna, Ferrara e Forlì mentre rimane decisamente sotto la media a Piacenza.** Chi, invece si colloca nel centro-sinistra trova a **Reggio Emilia, Piacenza, Cesena la rappresentazione più cospicua, ma in nessun caso maggioritaria.** Come emerso in altre ricerche analoghe condotte sulla rappresentanza in Emilia-Romagna, la quota di chi “non sa collocarsi” è sicuramente il maggior dato di rilievo in quanto riflette quel senso di smarrimento fiduciario al di fuori della dimensione sindacale o lavoristica e l’incapacità delle tradizionali categorie politiche di interpretare il bisogno politico dei delegati sindacali: circa 1 delegato su 4 dice di non sapersi collocare politicamente. Chi non “sa collocarsi” raggiunge percentuali significativamente superiori alla media a Piacenza, Modena, Parma e, in qualche modo, anche Rimini.

L’area di chi “non sa collocarsi” cresce al diminuire dell’età anagrafica e per gli under 34 supera il 50%. L’orientamento di sinistra, invece, è massimo per gli over 55 (oltre il 60%) per poi precipitare al 30% per gli under 34 mentre l’orientamento di centro-sinistra ha il suo massimo nella fascia 45-54 anni (circa il 36%). È, inoltre, di interesse osservare come chi “non sa collocarsi” coincida per circa il 60% con chi non è interessato alla politica e con il restante 40% con chi è interessato “abbastanza” e “molto” alla politica: **l’indecisione non è solo il frutto del disinteresse ma sembra essere anche un posizionamento politico.**

Tabella 10 – Orientamento politico per Camera del Lavoro

	Sinistra	Centro-sinistra	Destra	Non so collocarmi	Totale
Piacenza	21,4	35,7	0,0	42,9	100,0
Parma	61,9	9,5	0,0	28,6	100,0
Reggio Emilia	41,7	38,9	0,0	19,4	100,0
Modena	41,7	26,7	0,0	31,7	100,0
Bologna	56,4	30,8	0,0	12,8	100,0
Imola	46,7	33,3	0,0	20,0	100,0
Ferrara	55,0	25,0	0,0	20,0	100,0
Ravenna	43,9	31,7	2,4	22,0	100,0
Forlì	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Cesena	40,0	40,0	0,0	20,0	100,0
Rimini	0,0	66,7	0,0	33,3	100,0
Totale	46,8	29,4	0,4	23,4	100,0

Il legame tra rappresentanza sociale e rappresentanza politica

Ultimo elemento analitico del rapporto tra politica e sindacato è propria la relazione tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale, ovvero come **il rapporto tra rappresentanza legislativa e contrattuale del lavoro** sia percepito dai delegati sindacali.

Si è infatti chiesto di indicare il livello di accordo rispetto ad alcune affermazioni orientate a scandagliare il posizionamento dei singoli delegati rispetto al tema in questione. **La quasi totalità dei delegati è d’accordo con una autonomia gestionale e organizzativa dai partiti politici:** le scelte che il sindacato compie e i processi decisionali interni devono avvenire senza alcuna ingerenza da parte dei partiti politici. **Si ha poi un largo consenso rispetto a posizioni più “populiste” rispetto al sindacato,** quali “nel sindacato si fa troppa politica” o “il sindacato è spesso l’anticamera di una carriera politica”. **Si conferma poi la convinzione che i partiti politici non**

rappresentino più gli interessi dei lavoratori, rafforzando quel senso di smarrimento di riferimenti al di fuori dei confini sindacali. La distribuzione delle risposte è invece più disomogenea rispetto a due domande che direttamente o indirettamente affrontano il nodo centrale della domanda: quale deve essere il rapporto tra sindacato e politica?

Ne esce un campione spaccato in due. **Una metà pensa che il sindacato abbia bisogno del partito politico per meglio rappresentare il lavoro mentre l'altra metà pensa che non ci sia bisogno di una cooperazione tra rappresentanza sociale e rappresentanza politica. Per metà del campione il sindacato non è un soggetto politico e come tale non deve comportarsi mentre per l'altra metà il sindacato nel suo agire fa inevitabilmente politica.** Le due posizioni sono fortemente correlate tra loro, ovvero in larga parte chi sostiene una frattura tra rappresentanza politica e sociale ritiene anche che il sindacato non sia soggetto politico, e viceversa.

La lettura per territorio vede atteggiamenti contrastanti. Da un lato si evidenziano **i territori di Parma, Imola, Modena, Ravenna e Cesena dove la frattura tra rappresentanza sociale e politica del lavoro è più evidente e dove il ruolo politico del sindacato non è riconosciuto come valore.** In altri territori, **quali Piacenza, Reggio Emilia, Bologna, si trova un più largo consenso per una visione sinergica tra partito politico e sindacato** e quindi anche per un ruolo politico del sindacato.

Tabella 11 – Rapporto tra rappresentanza politica e sociale, somma di “abbastanza” e “molto” d'accordo

	PC	PR	RE	MO	BO	IM	FE	RA	FO	CE	RN	Tot
Il sindacato deve essere autonomo dai partiti politici	92,9	90,9	91,7	89,5	92,3	86,7	90,2	92,3	100	100	100	91,4
Nel sindacato si fa troppa politica	85,7	71,4	75,7	72,4	68,4	73,3	75,6	79,5	0,0	70,0	100	73,9
Il sindacato è un soggetto politico e come tale si comporta	57,1	38,1	66,7	35,1	64,1	57,1	57,5	46,2	33,3	44,4	75,0	51,4
Il sindacato ha bisogno della politica per rappresentare il lavoro	53,8	40,9	58,3	37,9	53,8	35,7	48,8	32,4	66,7	22,2	50,0	44,6
Il sindacato è spesso l'anticamera di una carriera politica	71,4	68,2	70,3	73,2	68,4	86,7	68,3	76,9	66,7	70,0	100	72,4
Il sindacato rappresenta i lavoratori, i partiti no	92,9	95,5	67,6	81,0	71,8	93,3	82,9	82,1	100	88,9	50,0	80,8

Delegato sindacale ed i mezzi di informazione

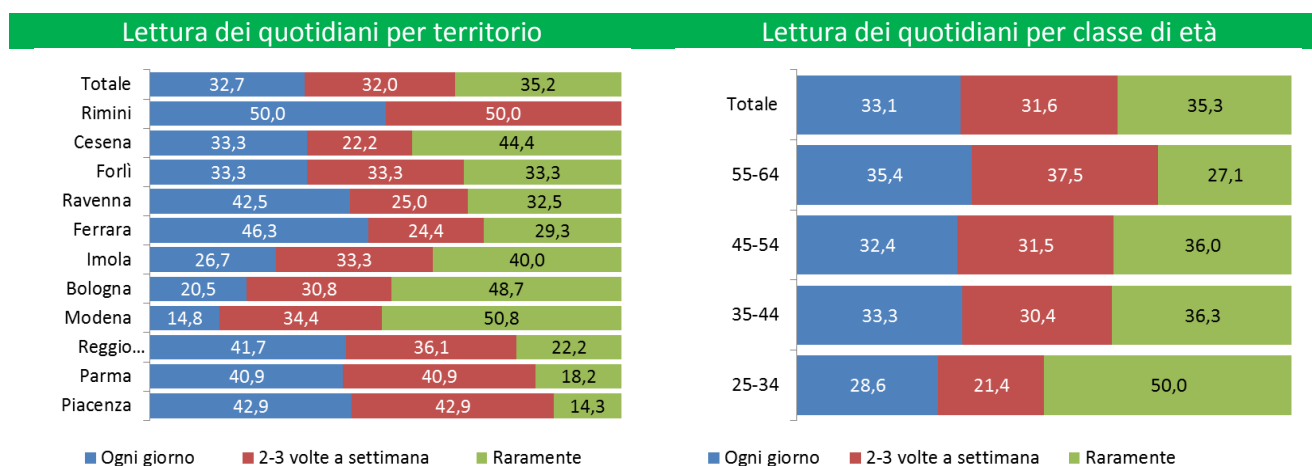
Un tema trattato immediatamente correlabile con il rapporto tra sindacato e politica è quello del rapporto tra delegato sindacale e i mezzi di informazione. **La costruzione delle proprie opinioni passa in larga parte attraverso il mezzo televisivo ed internet e solo secondariamente attraverso la lettura dei quotidiani.** Si sottolinea come Internet venga prima della televisione, dimostrando l'importanza di un impegno comunicativo sindacale anche attraverso il canale web. Le altre forme di costruzione delle basi informative (libri, dibattiti, periodici, riviste) rimangono marginalizzate sotto il 30% dei casi validi.

L'utilizzo dello strumento televisivo per la costruzione delle proprie opinioni appare più largamente diffuso a Piacenza e Ferrara e meno a Bologna e Cesena. Internet sembra invece utilizzato indistintamente in tutti i territori, ad eccezione di Piacenza dove, invece, si fa un uso più frequente del quotidiano, così come a Parma e Reggio Emilia. La distribuzione delle risposte è in parte influenzata dall'**età anagrafica**, ma prevalentemente per un maggior utilizzo di internet da parte delle classi di età più giovani, e dal **titolo di studio, per un uso più incisivo delle forme più marginali di informazione** (libri e saggi) per i titoli di studio più alti.

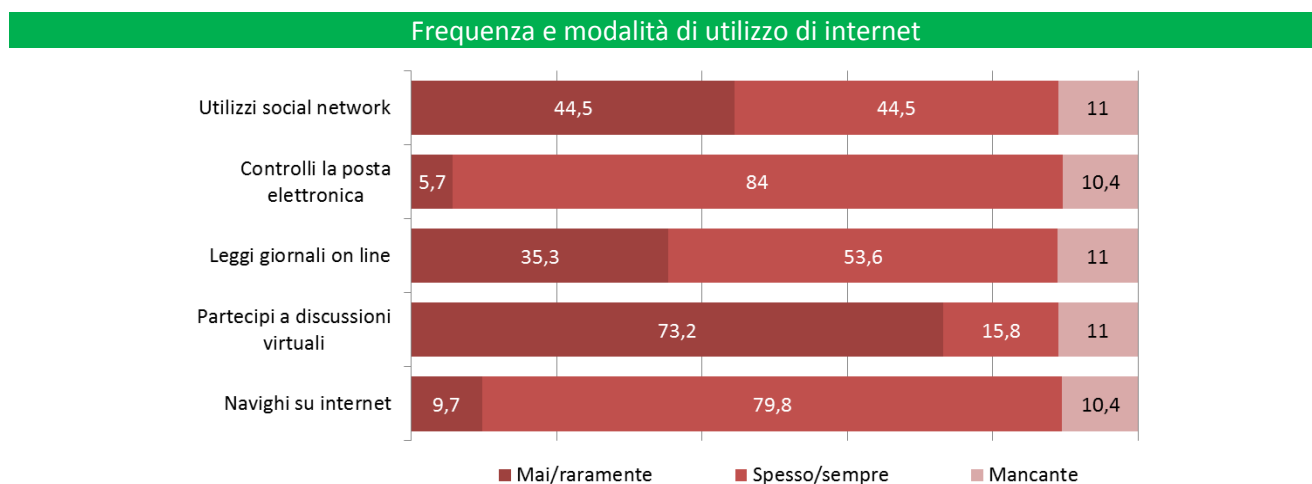
Tabella 12 - Frequenza di utilizzo dei canali di informazione per la costruzione delle opinioni rispetto al contest politico e socio-economico

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre	Mancante	Totale
TV	4,1	23,7	51,1	10,4	10,7	100
Periodici e riviste	15,8	42,0	25,9	4,1	12,3	100
Giornali quotidiani	7,3	32,5	33,1	13,6	13,6	100
Internet	2,8	18,0	36,9	30,9	11,4	100
Libri e saggistica	21,8	40,7	17,7	4,7	15,1	100
Dibattiti, seminari e convegni pubblici	17,0	50,8	19,2	0,9	12,0	100

La lettura del giornale avviene quotidianamente per circa 1 delegato su 3 mentre per gli altri la lettura del “quotidiano” non cade con una cadenza giornaliera o accade raramente. L’età impatta solo raramente nella distribuzione delle risposte e i territori in cui i delegati mostrano maggior frequenza nella lettura del quotidiano sono Ferrara, Ravenna, Reggio Emilia, Parma e Piacenza.



Anche in questo caso, così come rilevato in ricerche analoghe, internet viene utilizzato principalmente per la navigazione e per il “governo” della posta elettronica mentre risulta poco diffuso un utilizzo interattivo del mondo web.



Poco frequente risulta la partecipazione a discussioni on line mentre il campione si divide a metà tra chi usa internet anche per leggere i *giornali on line*, recuperando quanto non si riesce a fare con il formato cartaceo, e per accedere ai *social network*.

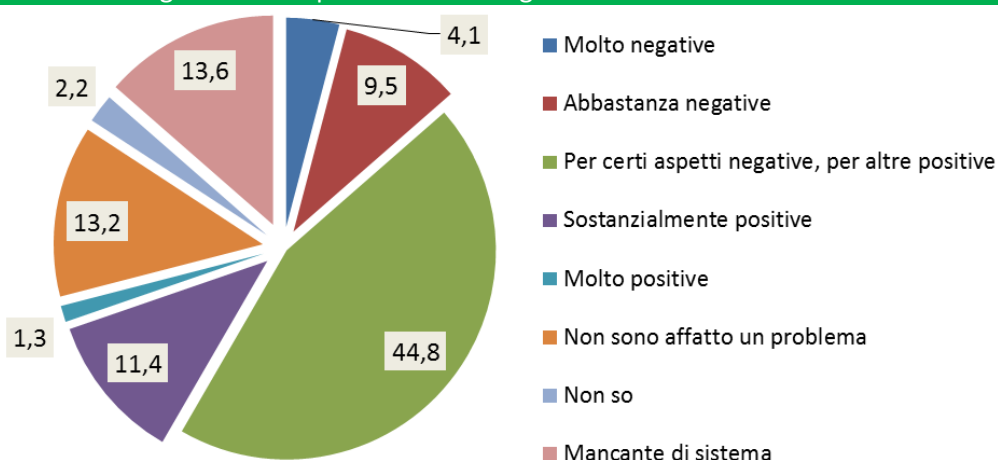
L'utilizzo dei *social network* appare più diffuso tra i delegati di Cesena e Modena mentre la lettura dei giornali *on line* risulta più frequente a Parma e Ravenna. Ovviamente l'utilizzo dei *social network* è una pratica prevalentemente giovanile: tra gli under 35 l'80% ne fa un uso frequente a fronte del 35% degli over 55. Anche la lettura del giornale *on line* mostra una polarizzazione più accentuata verso le classi di età più giovani, anche se meno evidente di quanto risulti per il *social network*.

Il delegato e l'immigrazione

Esplorati i canali attraverso i quali i delegati maturano le proprie opinioni, si sposta ora l'osservazione su quali siano le opinioni dei delegati. E lo si fa rispetto ad un tema sempre di stretta attualità e su cui le reazioni emotive sono le più disparate: **il tema dell'immigrazione**. Più precisamente si chiede ai delegati di esprimere quali siano le conseguenze della presenza di immigrati nella zona di residenza. Si è scelto appositamente di circoscrivere il fenomeno alla zona residenziale per meglio interpretare gli intrecci percettivi tra ruolo e persona, tra delegato sindacale e cittadino.

In linea con altre ricerche analoghe, **la quota di delegati che dichiara esplicitamente un atteggiamento di resistenza rispetto al tema dell'immigrazione è pari a circa il 13,6% (circa 1 delegato ogni 7/8) mentre la larga parte (44,8%) ha una posizione interlocutoria per la quale l'immigrazione genera alcune conseguenze positive e altre negative**. In ultimo, **circa 1 delegato su 4 mostra un atteggiamento pienamente inclusivo rispetto al fenomeno migratorio**. Un'analisi della distribuzione delle risposte consente di osservare come a Ravenna 1 delegato su 4 mostri un atteggiamento di resistenza rispetto al fenomeno migratorio, e come a Modena, Cesena ed Imola tale atteggiamento rimanga sempre superiore alla media (1 delegato su 5). Specularmente, i **territori in cui i delegati si mostrano più accoglienti sono Bologna e Parma** dove rispettivamente 1 delegato su 3 e 1 delegato su 2 considerano l'immigrazione un fenomeno generatore di conseguenze positive.

Conseguenze della presenza di immigrati nella zona di residenza



Ma la distribuzione delle risposte cambia se dal generale si arriva al particolare. **Di fronte a casi specifici di pratiche di integrazione, le posizioni dei delegati cambiano velocemente**. La quota di chi non è d'accordo con un'estensione del diritto di voto agli stranieri per le comunali o chi è d'accordo con un licenziamento discriminatorio in caso di crisi coincide sostanzialmente con coloro i quali hanno già esplicitato un atteggiamento repulsivo nei confronti degli stranieri (circa 1 delegato su 7/8). Quando invece si chiede di indicare il livello di accordo rispetto ad un *welfare* a doppia velocità per stranieri ed italiani, il campione si divide in due. **Ovvero circa il 50% del campione sarebbe d'accordo con un modello di welfare territoriale sulla base della cittadinanza, dove prima vengono gli italiani e poi gli stranieri**. Chi si è era collocato in una posizione interlocutoria rispetto alla domanda generale sulle conseguenze del fenomeno migratorio mostra un atteggiamento discriminatorio quando il fenomeno da generale si declina al particolare. **Sono sempre i territori di Modena, Ravenna, Imola e Cesena, questa volta insieme anche a Piacenza, a**

mostrare le percentuali più alte della media di chi guarderebbe con favore ad un welfare locale con un doppio binario, elemento da sempre caratterizzante la cultura leghista. Scandagliando per profilo anagrafico **sono soprattutto le donne ad assumere questo atteggiamento difensivo rispetto al fenomeno migratorio e le classi di età più giovane**. Dirimente, inoltre, il titolo di studio: al crescere del titolo di studio più alti corrispondono quote di “welfare differenziato” decrescenti.

Tabella 13 - Grado di accordo dei delegate rispetto ad alcuni affermazioni sul processo di integrazione degli immigrati

	Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Totale
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	6,6	9,9	39,1	44,5	100
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	47,1	33,9	13,1	5,8	100
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	24,4	24,7	25,8	25,1	100

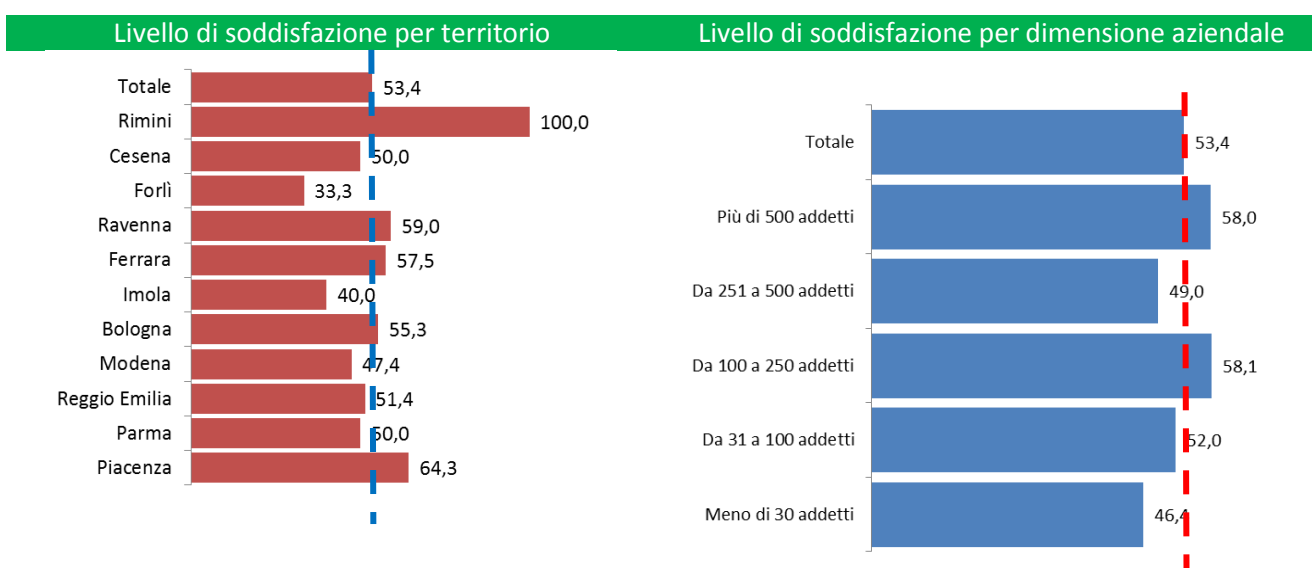
Il sistema delle relazioni industriali

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.

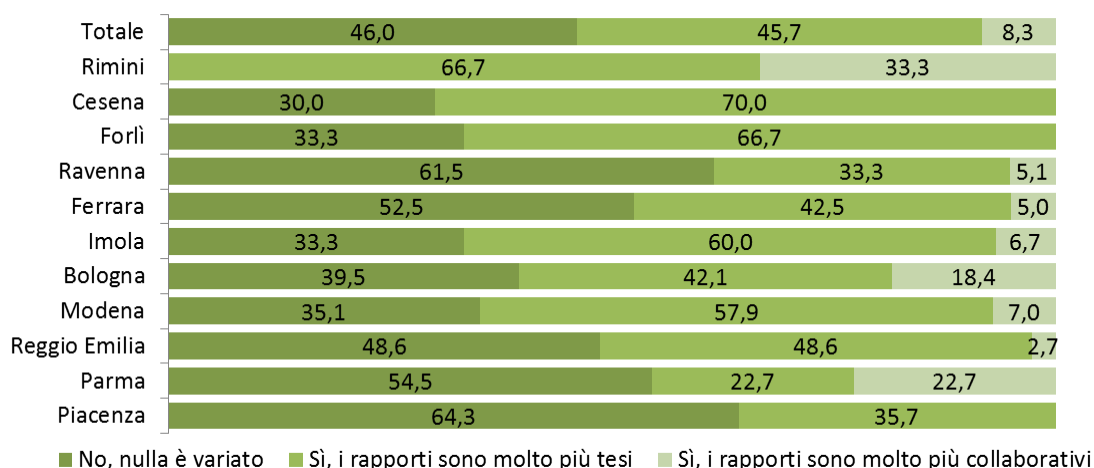
La parte di analisi della qualità delle relazioni industriali consta di tre aree di investigazione, coincidenti con gli interlocutori con cui il delegato sindacale interagisce nella sua azione quotidiana di rappresentanza e la cui qualità delle relazioni impatta inevitabilmente sulla stessa attività 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.

Il rapporto tra delegato sindacale e direzione aziendale

Il primo asse relazionale da indagare è il rapporto tra delegato sindacale e Direzione aziendale. In linea con altre ricerche empiriche sulla rappresentanza, il campione dei delegati della Filctem regionale ha una divaricazione valutativa: **circa metà del campione valuta soddisfacente il rapporto instaurato con la direzione aziendale e l'altra metà lo valuta insoddisfacente**. Oltre a Rimini, dove la scarsa numerosità del campione inibisce ogni sforzo interpretativo, i territori in cui **le relazioni sono percepite più soddisfacenti sono Piacenza, Ravenna e Ferrara mentre dove sono peggiori sono Imola e Modena**, insieme a Forlì, per cui vale, però, la stessa cautela di Rimini. **La dimensione dell'azienda spiega solo parzialmente la qualità delle relazioni con la direzione aziendale**, in quanto sembra che le valutazioni migliorino in forma direttamente proporzionale al crescere della dimensione dell'impresa fino alla soglia dei 250 per poi flettersi tra i 250 e 500 addetti e tornare a migliorare nuovamente sopra i 500 addetti.



La crisi ha impattato sulle relazioni con la Direzione aziendale



Oltre alla dimensione è la forma giuridica dell'impresa a impattare sulla percezione delle relazioni: **le imprese private registrano un livello di valutazione superiore, seguite immediatamente dalle cooperative; società misto pubblico/privato e pubbliche si collocano in ultima posizione.** Inoltre le relazioni sono percepite più soddisfacenti se l'unità locale in cui il delegato agisce in qualità di rappresentante appartiene ad un gruppo straniero e meno soddisfacenti se non fa parte di nessun gruppo o impresa nazionale o straniera.

La crisi ha reso i rapporti con la Direzione aziendale più tesi nel 45,7% dei casi mentre nel 46% dei casi non ha variato nulla e nell'8,3% ha addirittura migliorato i rapporti. L'aumento della tensione si è avvertita in forma percettivamente più marcata nei territori di Cesena, Imola e Modena mentre il rapporto è rimasto immutato o è anche migliorato nel corso della crisi nei territori di Parma e Piacenza.

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.**

Procedure di informazione e consultazione

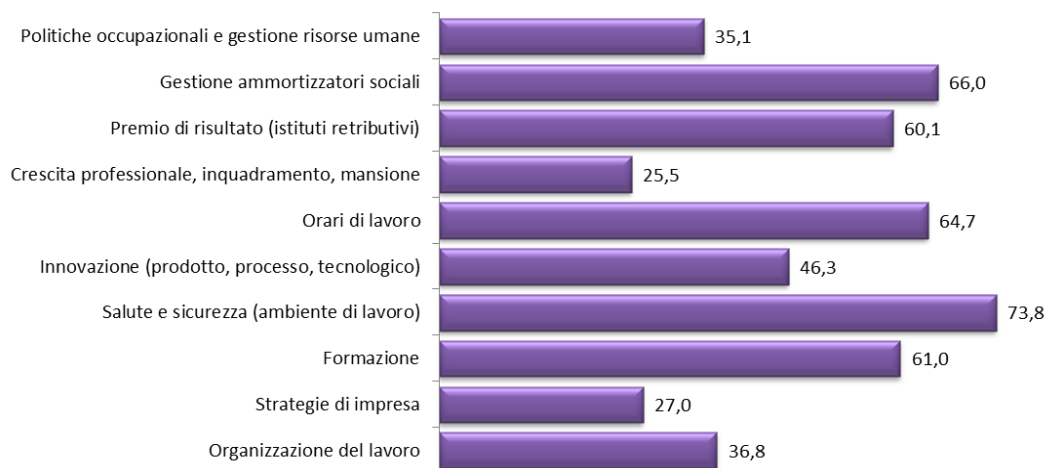
Le procedure di informazione e consultazione rappresentano la condizione necessaria ma non sufficiente perché un clima partecipativo di relazioni industriali si possa determinare.

Le procedure di informazione e consultazione ricevono una valutazione diversa in base al tema in oggetto. **Giudizi largamente positivi riguardano il tema della gestione degli ammortizzatori sociali, del premio di risultato, orario di lavoro, salute e sicurezza e formazione. Per tutto il resto la struttura di rappresentanza sindacale è informata e consultata in forma non soddisfacente.** È possibile quindi intuire come **il delegato sindacale sia informato o consultato solo sui temi a minor contenuto strategico per l'impresa e solo in quegli ambiti tematici meno capaci di agire sulle prerogative manageriali:** il rappresentante dei lavoratori viene poco diffusamente informato e consultato su temi centrali, quali l'organizzazione del lavoro, scelte strategiche o innovazione. La fragilità delle basi informative e consultive pregiudicano qualsiasi slancio partecipativo e, ovviamente, limitano ogni azione negoziale. In particolare stupisce lo scarso ruolo informativo giocato sui temi della crescita professionale, inquadramento e mansione, ovvero temi propri e tradizionali del dialogo sindacale. **La comparazione territoriale mette in evidenza come a Modena**

si registri la percentuale più alta di chi si dice soddisfatto rispetto alle procedure di informazione e consultazione sulle strategie di impresa (circa 2 delegati su 5), a Ravenna quella più bassa in tema di salute e sicurezza (circa il 55%) e Modena, Cesena e Imola la più alta in tema di innovazione (circa il 60%). Sull'organizzazione del lavoro i giudizi sono distribuiti omogeneamente tra i territori.

Se si cerca la correlazione tra i diversi argomenti su cui insistono le procedure di informazione e consultazione e la valutazione del rapporto con la Direzione aziendale si osserva come siano l'Organizzazione del lavoro, le strategie di imprese e le politiche occupazionali gli ambiti tematici che più incidono sul livello di soddisfazione. All'ultimo posto si trova la formazione e innovazione. Si è quindi molto informati su temi che si ritengono sindacalmente non centrali e si è poco informati, al contrario, su argomenti ritenuti prioritari per la rappresentanza sindacale. Si osserva come tra quest'ultimi non ci siano i processi innovativi, usciti dalle traiettorie sindacali o per "scoraggiamento" o per carenza di competenze, e la formazione, anche essa declassata a tema marginale per l'eccessiva dispersione o inconsistenza dell'offerta o per la mancanza di una strategia di crescita.

Chi valuta "abbastanza" e "molto positivamente" le procedure di informazione e consultazione



La partecipazione diretta

La debolezza delle pratiche di informazione e consultazione non produce, però, una larga diffusione nella partecipazione diretta, ovvero in quelle pratiche di coinvolgimento diretto dei lavoratori esterne all'intermediazione della struttura di rappresentanza sindacale.

Partecipazione diretta dei lavoratori senza intermediazione sindacale



In generale, solo 1 delegato su 3 ravvisa una presenza significativa di partecipazione diretta nella propria azienda. **Se ne desume che il processo decisionale è prioritariamente il risultato di decisioni unilaterali del management.** Si segnala, però, come gli spazi di partecipazione diretta più importanti si rintraccino proprio in quelle aree dove si rileva la minor diffusione di pratiche di informazione e consultazione, quali l'organizzazione del lavoro e crescita professionale. Dove esiste, quindi, la partecipazione diretta sembra assumer un ruolo sostitutivo al coinvolgimento della struttura di rappresentanza sindacale.

La contrattazione

Il terzo e ultimo aspetto analizzato nella relazione con la Direzione aziendale è la contrattazione, ovvero lo strumento cardine del sindacato sul luogo di lavoro. **Il 60% dei delegati della Filctem in Emilia-Romagna afferma che nella loro unità locale esistono processi negoziali e che sono stati firmati accordi di secondo livello.** La formalizzazione dei percorsi negoziali è sempre maggioritaria, fatta eccezione per Cesena (Forlì e Rimini si trascurano in questo caso per la scarsa numerosità campionaria), e trova il suo picco più alto a Piacenza e il suo picco più basso a Modena. La contrattazione di secondo livello non esiste in media nel 18,1% dei casi con valori degni di rilievo per i territori di Bologna e Reggio Emilia. **Nel 13,2% sono in corso le trattative per l'accordo integrativo e nell'8,7% la contrattazione avviene ma solo informalmente, ovvero non si raggiungono accordi scritti: le due tendenze sembrano trovare addensamenti più importanti nei territori di Imola, Modena e Cesena.**

Ovviamente **la presenza della contrattazione di secondo livello dipende dalla dimensione dell'impresa, ma in forma non così determinante:** per le imprese sotto i 30 addetti il 21% dei delegati dice di non fare contrattazione di secondo livello, per le imprese tra 31 e 100 la percentuale sale al 31% per poi scendere al 15% fino a 250 addetti e continuare a scivolare al 10% per le imprese più larghe. L'informalità della contrattazione aziendale continua però ad essere prassi in più imprese tant'è che anche il 14% dei delegati di imprese sopra i 500 addetti afferma che la contrattazione integrativa esiste ma non sfocia in accordi.

Tabella 14 – Esistenza di contrattazione di secondo livello

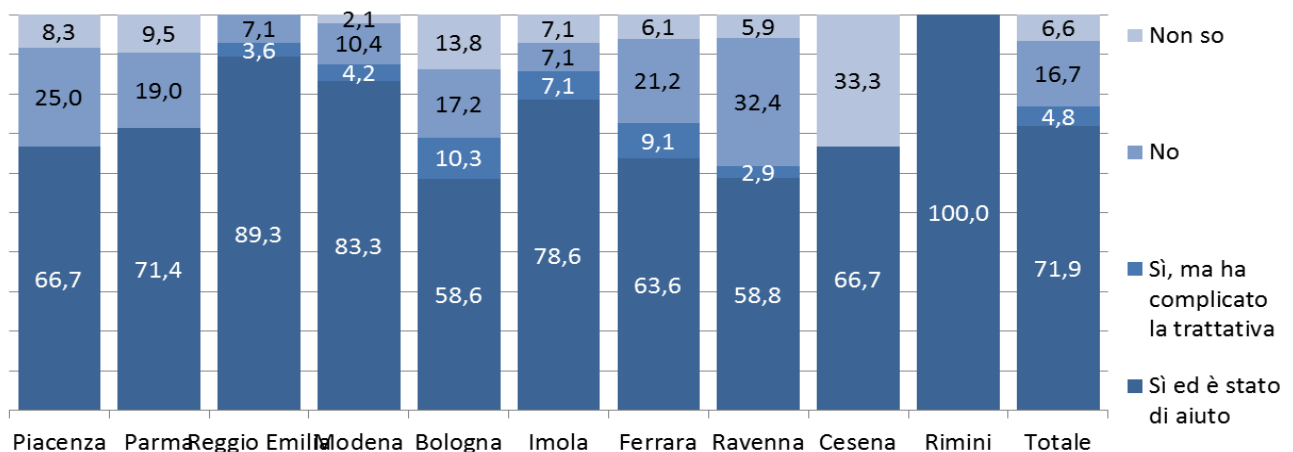
	No	Sì, le trattative sono in corso	Sì, ma non si è concluso alcun accordo	Sì, sono stati firmati accordi	Totale
Piacenza	7,7	0,0	7,7	84,6	100,0
Parma	13,6	13,6	4,5	68,2	100,0
Reggio Emilia	20,6	8,8	2,9	67,6	100,0
Modena	16,1	17,9	14,3	51,8	100,0

Bologna	33,3	8,3	5,6	52,8	100,0
Imola	0,0	21,4	21,4	57,1	100,0
Ferrara	13,2	10,5	5,3	71,1	100,0
Ravenna	17,9	12,8	7,7	61,5	100,0
Forlì	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Cesena	33,3	33,3	11,1	22,2	100,0
Rimini	0,0	33,3	33,3	33,3	100,0
Totale	18,1	13,2	8,7	60,0	100,0

Laddove esista la contrattazione di secondo livello, nella larga maggioranza dei casi (circa 3 delegati su 4) la negoziazione con la controparte aziendale avviene con il supporto del funzionario sindacale o, in generale, del “sindacato esterno”. Nella larga parte dei casi, oltre il 93% dei casi validi, il supporto del “sindacato esterno” è valutato positivamente mentre solo in quota minore un elemento che “ha complicato la trattativa”. I giudizi più positivi rispetto alla presenza ed efficacia del “sindacato esterno” per la contrattazione integrativa si rintracciano a Modena e Reggio Emilia. La valutazione del sindacato esterno come elemento di disturbo assume forme significativamente più alte della media a Bologna, Imola e Ferrara. Inoltre, circa 1 delegato su 6 svolge la contrattazione di secondo livello senza un coinvolgimento del “sindacato esterno”: l’autonomia negoziale della rappresentanza sindacale aziendale è massima a Ravenna, Piacenza e Ferrara mentre è minima a Reggio Emilia, Imola e Cesena. Anche in questo caso la dimensione aziendale agisce da spartiacque: sotto i 250 dipendenti la contrattazione aziendale avviene senza il supporto del “sindacato esterno” in circa 1 delegato su 5, sopra i 100 dipendenti il supporto “esterno” è detto esserci da 1 delegato su 10.

Lo strumento di indagine offre anche l’opzione “non so” che raggiunge complessivamente un non trascurabile 6,6%, ovvero una quota di delegati che non sa se la contrattazione è avvenuta con il supporto del “sindacato esterno”. La risposta lascia intendere una scarsa sindacalizzazione del rappresentante dei lavoratori e un’efficacia del supporto non percepibile.

Nella contrattazione aziendale sei stato supportato dal “sindacato esterno”?



Similmente a quanto osservato rispetto alle procedure di informazione e consultazione, l’analisi dei margini negoziali per area tematica lascia trasparire un ruolo contrattuale del sindacato marginale e comunque confinata in temi a bassa carica strategica: solo il 17,2% contratta l’organizzazione del lavoro, solo il 23% l’innovazione e solo il 14,7% la crescita professionale, mansione e inquadramento. Non essendoci la percezione di una partecipazione diretta particolarmente diffusa è implicito desumere che i processi decisionali siano in larga misura

unilaterali, ovvero decisi dalla sola parte aziendale/manageriale. Anche se chi li giudica “ampi” non è mai in maggioranza (fatta eccezione per il tema della “salute e sicurezza” sul luogo di lavoro), gli spazi contrattuali più importanti si concentrano su orario di lavoro, formazione, ammortizzatori sociali e premio di risultato. **Ne esce un quadro di un ruolo negoziale principalmente confinato dentro uno spazio difensivo in cui gli slanci verso una contrattazione pro-attiva sono sicuramente marginali.**

Operando in maniera analoga a quanto elaborato per le procedure di informazione e consultazione, è possibile osservare cosa è contrattualmente importante per i delegati sindacali, ponendo a confronto le correlazioni tra le singole voci degli spazi negoziali e la valutazione generale data al rapporto con la Direzione aziendale. La correlazione è più alta e quindi verosimilmente **impattano in forma più determinante sulla positività del giudizio della relazione con la Direzione aziendale gli spazi contrattuali rispetto ai temi dell’organizzazione del lavoro, delle politiche occupazionali e gestione risorse umane, orario di lavoro e salute e sicurezza.** Anche in questo caso **è ritenuto poco importante contrattare i processi di innovazione.**

Un confronto per territorio mostra come **la contrattazione dell’organizzazione del lavoro sia più strutturata a Ferrara e Modena**, anche se la quota di delegati rimane sempre sotto il 30%, **mentre l’innovazione sia più frequentemente oggetto di negoziazione a Reggio Emilia e sempre a Modena**, ovvero i due territori in cui il supporto del “sindacato esterno” è più presente e percepito positivamente.

Il peso di chi valuta “abbastanza” e “molto” ampi i margini contrattuali per tema negoziale

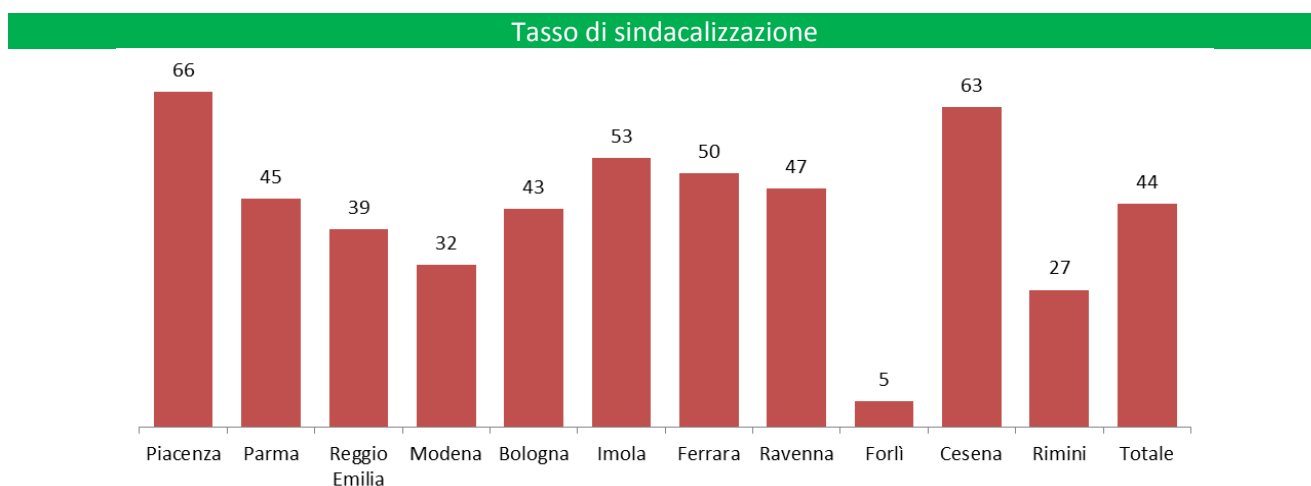


Il rapporto tra delegato sindacale e lavoratori

Oltre a comprendere su quali assi si sviluppi 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.

Alcune dinamiche sindacali

L'osservazione della relazione tra delegati sindacali e lavoratori necessita di una contestualizzazione rispetto al tema della sindacalizzazione allo scopo di comprendere il clima di partecipazione dentro cui il rapporto stesso si sviluppa. **In generale il tasso di sindacalizzazione delle unità locali coinvolte direttamente dall'indagine è pari al 44%, ovvero un livello superiore di quanto le stime restituiscono rispetto alla sindacalizzazione nazionale.** Premesso che alla domanda corrisponde un peso del dato mancante pari al 30%, **il tasso di sindacalizzazione risulta più alto a Piacenza e Cesena mentre scende rapidamente a Modena**, il cui territorio sembra rappresentare anche graficamente un punto di flessione.



Negli ultimi 3 anni, e quindi nel pieno svolgimento della crisi, gli iscritti della Cgil sono aumentati nel 23,6% dei casi, rimasti stabili nel 43% e aumentati nel 29,3% dei casi validi. In una dinamica territoriale, sono soprattutto Piacenza e Parma a perdere iscritti su più vasta scala mentre sono Bologna ed Imola a mostrare più diffusamente trend crescenti. Si segnala come in caso di perdita di iscritti si tratta prevalentemente di una flessione generalizzata del tasso di sindacalizzazione di tutte le sigle sindacali. In caso di aumento, invece, si tratta di un assorbimento di iscritti dalle categorie della Cisl e della Uil, evidenziando una bassa ideologizzazione della figura dell'iscritto.

Una parte marginale, il 4,2%, dice di non saperlo. Il dato, pur se ridotto, mostra un'assenza di conoscenza rispetto alle dinamiche interne della sindacalizzazione in contrasto con un ruolo proattivo del singolo delegato anche sul fronte del proselitismo: **questo tipo di non curanza del numero degli iscritti assume forme di un certo rilievo nel territorio di Bologna.**

Rispetto alla dimensione aziendale, **il numero di iscritti alla Filctem Cgil sembra mostrare performance più positive nelle imprese tra i 31 e i 100 addetti** e una minore stabilità accompagnata da una maggiore polarizzazione dei trend nelle imprese tra i 100 e 250.

Tabella 15 – Dinamiche sindacali degli iscritti alla Cgil negli ultimi 3 anni

	Aumentati	Stabili	Diminuiti	Non so	Totale
Piacenza	38,5	30,8	23,1	7,7	100,0
Parma	36,4	31,8	31,8	0,0	100,0
Reggio Emilia	22,9	48,6	28,6	0,0	100,0
Modena	20,8	47,2	32,1	0,0	100,0
Bologna	21,6	29,7	35,1	13,5	100,0
Imola	30,8	30,8	38,5	0,0	100,0
Ferrara	7,7	59,0	28,2	5,1	100,0
Ravenna	28,9	39,5	23,7	7,9	100,0
Forlì	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Cesena	33,3	55,6	11,1	0,0	100,0
Rimini	33,3	33,3	33,3	0,0	100,0
Totale	23,6	43,0	29,3	4,2	100,0

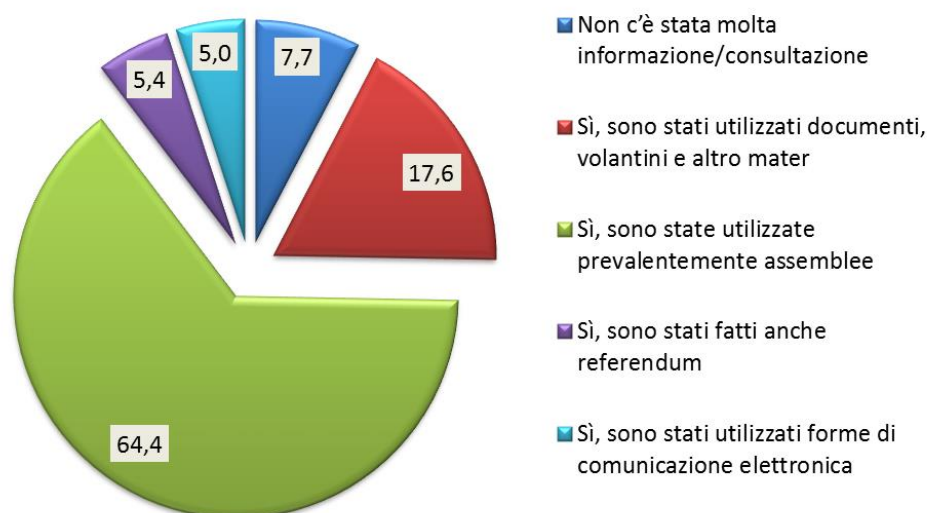
Informazione e consultazione dei lavoratori

Insieme alla densità della iscrizione sindacale, altro elemento che determina il carattere strutturale del sistema di relazioni industriali e su cui potenzialmente si matura una valutazione rispetto alla qualità del rapporto con i lavoratori è il flusso informativo/consultivo tra la struttura della rappresentanza sindacale aziendale e i lavoratori. Ovvero se, in quale misura e su quali temi i lavoratori sono informati e consultati sulle questioni di natura sindacale.

L'informazione e consultazione dei lavoratori è molto frequente (in circa il 92% dei casi) e avviene principalmente attraverso assemblee, ovvero le forme più tradizionali di coinvolgimento dei lavoratori. La comparazione territoriale permette di rilevare che:

- **a Reggio Emilia si sia fatto il più ampio ricorso di referendum** (circa il 15%);
- **a Ravenna e Cesena si registri il più intenso ricorso della comunicazione elettronica** per interagire con i lavoratori;
- **Imola, Ferrara e Piacenza sono i territori con il più alto utilizzo di materiale cartaceo;**
- **a Ferrara la più alta percentuale relativa di mancata informazione/consultazione dei lavoratori.**

Modalità di informazione/consultazione dei lavoratori da parte dei delegati



I contatti informativi e consultivi tra delegato sindacale e lavoratori avvengono più frequentemente sul **premio di risultato, sull'orario di lavoro, sulla salute e sicurezza e sull'organizzazione del lavoro**. Se ne desume che l'attenzione e la sensibilità dei lavoratori sia principalmente solleticata su questi temi. È di interesse osservare come due delle tematiche su cui si concentrano gli scambi informativi/consultivi sull'asse delegato-lavoratore (organizzazione del lavoro e premio di risultato) sono anche i temi in cui il delegato dispone di una scarsa informazione da parte della direzione aziendale e di un ridotto margine negoziale. **Sembra quindi individuarsi sul delegato una pressione emotiva esercitata, da un lato, dalle richieste informative dei lavoratori e, dall'altro, dagli scarsi strumenti di risposta nelle disponibilità del delegato**. Conseguenza della pressione emotiva non è solo un eccessivo carico psicosociale per il delegato sindacale ma anche quello di rompere il rapporto di fiducia tra rappresentato e rappresentante.

Chi dice che l'informazione/consultazione dei lavoratori è "abbastanza" e "molto", per area tematica



Contestazioni dei lavoratori

Il rapporto tra rappresentato e rappresentante, così come abbiamo avuto modo di osservare, può essere soggetto a delle lacerazioni, ovvero a momenti di attrito di posizioni tra delegato sindacale e lavoratori che sfociano in contestazioni.

Complessivamente il campione si rompe, ancora una volta a metà. **Poco oltre la metà dei delegati coinvolti non è stato soggetto di contestazioni, poco meno della metà, invece, ha subito contestazioni da parte dei lavoratori e nel 40% dei casi le contestazioni hanno portato al non rinnovo della tessera sindacale da parte dei lavoratori**. La revoca dell'iscrizione sindacale come conseguenza di una contestazione dei lavoratori risulta una pratica relativamente più frequente a Reggio Emilia, Imola e, in seconda battuta, a Parma e Piacenza.

Proseguendo nella comparazione territoriale dei risultati, è possibile osservare come **i territori in cui i delegati sono più frequentemente contestati siano Imola e Parma e poi a seguire Bologna**. Nei territori romagnoli e a Ferrara le contestazioni sembrano minori ma producono conseguenze diverse. Mentre a Ferrara nella larga maggioranza finiscono in una revoca dell'iscrizione sindacale, a Ravenna e a Cesena si manifestano attraverso i normali canali di confronto sindacale, assemblee o altre forme di consultazione, o attraverso i canali informali di contatto individuale.

Le contestazioni dei lavoratori hanno dato origine a comitati o gruppi di dissenso organizzato solo raramente e comunque in casi isolati a Parma e Bologna.

Tabella 16 - Frequenza, modalità e conseguenze delle contestazioni dei lavoratori alle decisioni dei delegati sindacali, per Camera del Lavoro

	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	Sì, alcuni lavoratori non hanno rinnovato la tessera sindacale	Totale
Piacenza	61,5	15,4	0,0	0,0	23,1	100,0
Parma	33,3	33,3	4,8	4,8	23,8	100,0
Reggio Emilia	54,5	9,1	3,0	3,0	30,3	100,0
Modena	52,9	19,6	0,0	11,8	15,7	100,0
Bologna	40,0	17,1	5,7	17,1	20,0	100,0
Imola	28,6	42,9	0,0	0,0	28,6	100,0
Ferrara	63,2	10,5	0,0	5,3	21,1	100,0
Ravenna	63,2	18,4	0,0	2,6	15,8	100,0
Forlì	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Cesena	66,7	11,1	0,0	22,2	0,0	100,0
Rimini	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	100,0
Totale	52,3	18,8	1,6	7,4	19,9	100,0

Fatto 100 le contestazioni avanzate dai lavoratori, la maggior parte insiste su **organizzazione del lavoro, crescita professionale e mansione e orario di lavoro**, ovvero terreni su cui il delegato riesce ad avere una capacità di governo e di risposta solo parziale.

Distribuzione contestazioni per argomento



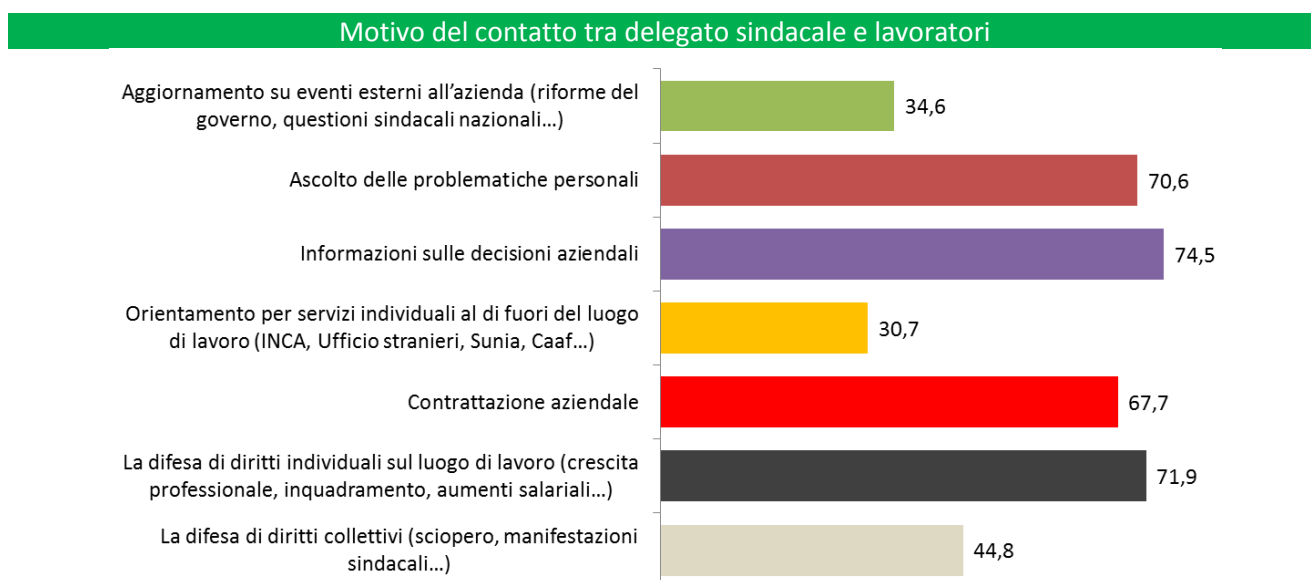
Natura e valutazione del rapporto con i lavoratori

La dinamiche relazionali con i lavoratori non si muovono solo lungo una dimensione quantitativa ma anche qualitativa. 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 aziendale 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.

Il contatto tra lavoratori e delegato sindacale avviene principalmente per motivazioni di natura utilitaristica e non ideale. Anche se si muovono lungo gli interessi collettivi, quali la contrattazione collettiva o le scelte aziendali, i contatti rispondono primariamente ad una utilità personale. Si sottolinea, comunque, come l'esistenza stessa della contrattazione aziendale rappresenti uno spazio attraverso cui innescare un processo comunicativo con i lavoratori. **Dove manca la contrattazione, i contatti avvengono, necessariamente ed esclusivamente, su base individuale.** L'opportunità con cui i lavoratori sono soliti rivolgersi nei confronti del delegato sindacale è implicito anche nell'alta frequenza delle motivazioni "ascolto delle problematiche personali" e "difesa dei diritti individuali sul luogo di lavoro" Percentuali minoritarie, invece, interessano motivazioni più strettamente sindacali sia nella loro accezione collettiva, quali scioperi o manifestazioni, sia nella loro accezione individuale, orientamento ai servizi sindacali. **La lettura di insieme solleva con forza il bisogno di ricongiungere dimensione collettiva e dimensione individuale per riuscire a intercettare diverse individualità riportandole dentro una cornice non tanto di idealità quanto di scopo:** la difesa dei diritti individuali deve dialogare con le forme di difesa di diritti collettivi (welfare occupazionale).

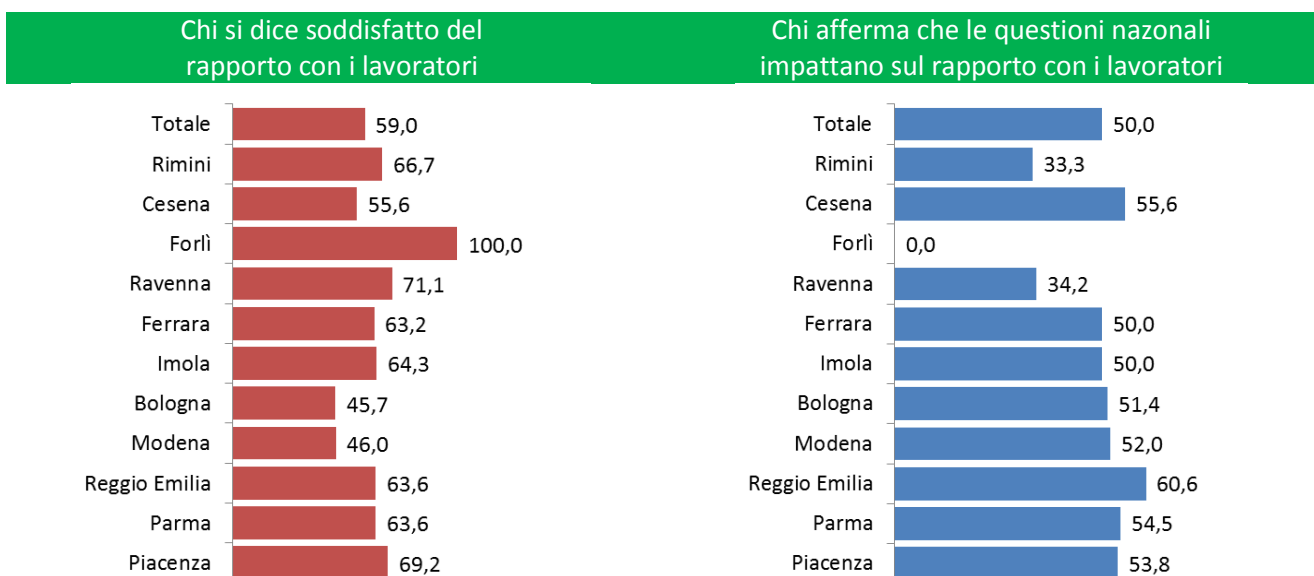
La distribuzione territoriale aiuta a ricomporre un mosaico variegato. Mentre a Imola, Bologna e Reggio Emilia i contatti avvengono frequentemente anche per l'organizzazione di iniziative sindacali per oltre la metà dei delegati e con relativa meno frequenza per la contrattazione aziendale, a Parma i contatti sono per oltre il 90% spiegati dalla difesa di diritti individuali mentre a Piacenza si raccoglie la più alta percentuale territoriale per i contatti che avvengono per ottenere un orientamento sui servizi individuali Cgil e per avere notizie sulle scelte aziendali.



Essendo passati dalle diverse dimensioni che potrebbero agire alla costruzione della valutazione del rapporto tra delegati e lavoratori, si propone ora l'esplicitazione della valutazione stessa. **La larga maggioranza dei delegati (il 59%) si dice soddisfatto del rapporto con i lavoratori.** La

maggior quota di soddisfazione si rintraccia a Ravenna e Piacenza mentre la minore a Bologna e Modena, dove la quota di insoddisfatti è addirittura maggioritaria.

Le questioni nazionali, e quindi le conflittualità politico/sindacale derivanti dall'appartenenza ad un soggetto di rappresentanza collettiva nazionale, impattano nel rapporto con i lavoratori in circa la metà dei delegati coinvolti. A distinguersi sono soprattutto i territori di Ravenna, per l'impatto relativamente più basso, e Reggio Emilia, per l'impatto relativamente più consistente. **Ne emerge quindi un quadro in cui i rapporti con i lavoratori sono percepiti migliori quando si riescono a tenere distanti le frizioni nazionali.**



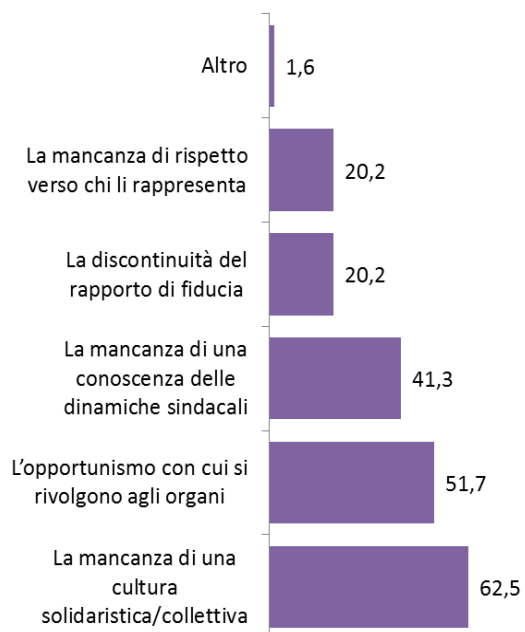
Punti di forza e punti di debolezza del rapporto con i lavoratori

Una volta assunta la valutazione dell'asse relazionale delegato-lavoratori, si vuole ora chiudere il percorso analitico specifico cercando di evidenziare quali siano, agli occhi dei delegati, **i punti di forza e di debolezza che agiscono nella determinazione della valutazione del rapporto.**

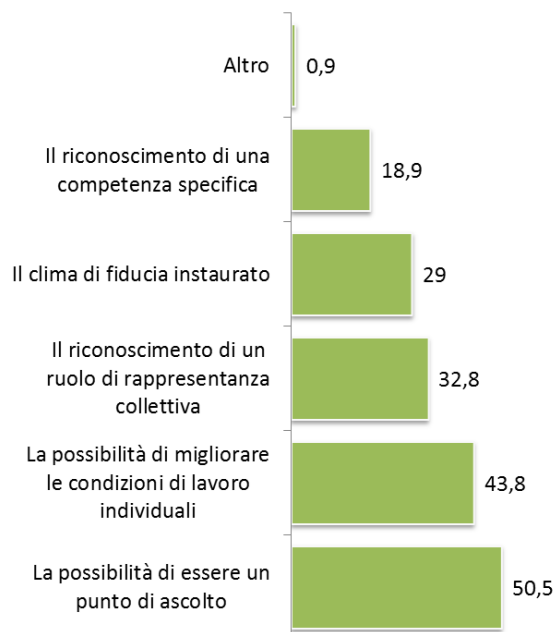
Tra i punti di debolezza, **si ribadisce la mancanza di una cultura solidaristica e collettiva ovvero l'estensione culturale di quell'individualismo sulla base del quale il rapporto si era prevalentemente generato.** Non è quindi tanto la discontinuità o il mancato riconoscimento di un'autorevolezza della figura del rappresentante quanto l'atteggiamento individualista/opportunista con il quale i lavoratori sono soliti rivolgersi ai lavoratori: **la figura del sindacato "usa e getta" che non sfocia in nessuna condivisione valoriale/collettiva** è vissuto, dunque, come principale elemento di debolezza dal delegato sindacale Filctem Cgil.

Per quanto riguarda i punti di forza, il primo dato da osservare è che la maggior percentuale raggiunta è comunque inferiore alla massima percentuale raggiunta per i punti di debolezza: **sono più i delegati concordi con i punti di debolezza che con i punti di forza.** I due aspetti di forza più ampiamente riconosciuti rientrano l'uno dentro una dimensione individuale-relazionale, ovvero essere un punto di ascolto, e l'altro dentro una dimensione individuale di scopo, ovvero migliorare le condizioni di lavoro individuali.

Punti di debolezza



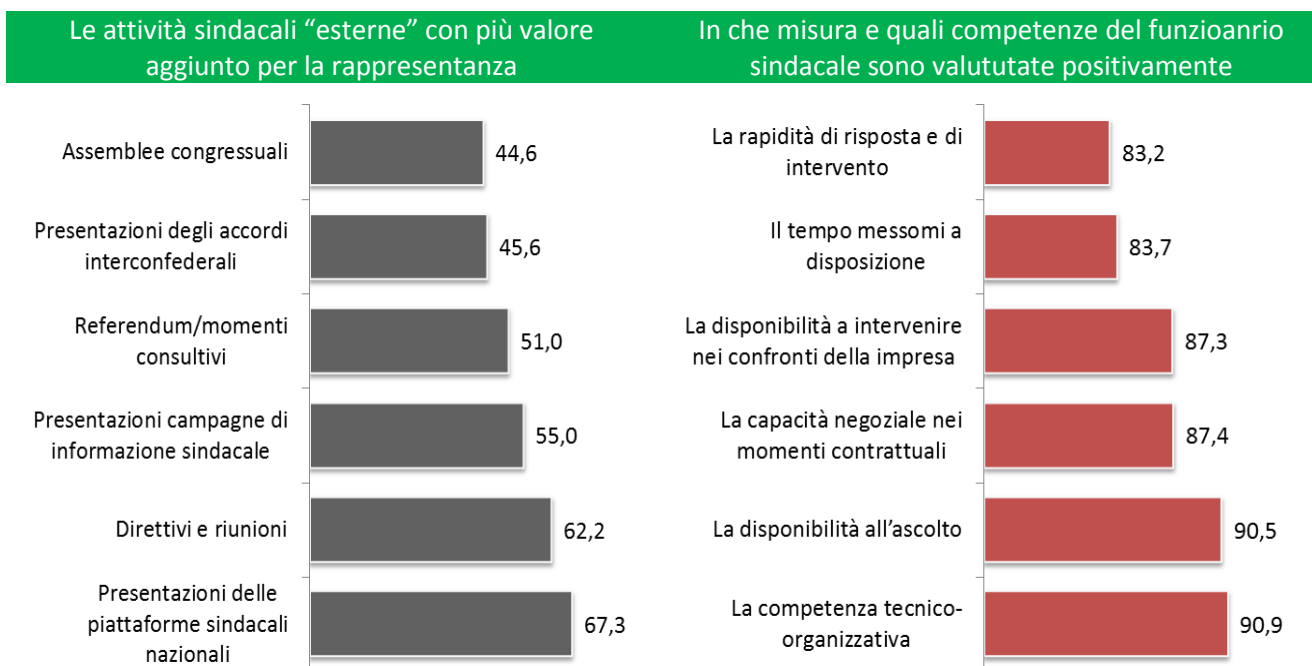
Punti di forza



Il rapporto tra delegato sindacale e Organizzazione sindacale

La triangolazione relazionale attraverso cui studiare la soggettività del delegato sindacale dentro lo spazio delle relazioni industriali si chiude con l'analisi **dell'asse relazionale delegato sindacale-organizzazione sindacale**. Se il delegato sindacale è il termometro sociale attraverso cui il sindacato riesce ad inseguire le trasformazioni del lavoro o rappresenta il gruppo dirigente allargato, quale tipo di supporto offre l'organizzazione sindacale?

Per rispondere a questa domanda, si inizia col cercare di capire se e in che misura le iniziative di vita sindacale contribuiscano a rafforzare il ruolo della rappresentanza sul luogo di lavoro. **Le attività ritenute a più alto valore aggiunto sono le "presentazioni delle piattaforme sindacali nazionali" e i "direttivi e riunioni"**. Il dato in sé contiene un elemento di sorpresa, in quanto i direttivi, spesso criticati per le loro prassi liturgiche, sembrano rappresentare un momento democratico interno all'organizzazione capace di generare valore aggiunto per l'attività di rappresentanza. **Al contrario il basso punteggio di "assemblee congressuali" ripropone il bisogno di revisionare le modalità congressuali il cui valore aggiunto non sembra essere percepito dalla maggioranza dei delegati. Ferrara ed Imola sembra muoversi difformemente** in quanto la presentazione delle piattaforme sindacali nazionali e i direttivi sono giudicati essere di valore aggiunto da percentuali inferiori alla media regionale. **I risultati più alti in corrispondenza della voce "direttivi", ovvero dove il momento dei direttivi sono più apprezzati, si ha a Piacenza, Parma e Bologna.** L'utilità delle assemblee congressuali è minima a Reggio Emilia mentre è relativamente più alta a Parma e Piacenza.



Il giudizio sull'organizzazione sindacale passa inevitabilmente con **la figura del funzionario sindacale**, ovvero la persona con cui il delegato entra in contatto con maggiore frequenza. La valutazione che i delegati danno del funzionario sindacale è sicuramente molto alta: **tutte le voci raggiungono un livello di soddisfazione sempre superiore all'80%. In particolare viene apprezzata la competenza-tecnico organizzativa e la disponibilità all'ascolto e quindi qualità tecniche e qualità relazionali.** Pur mantenendo un livello alto di soddisfazione, l'unico spunto da

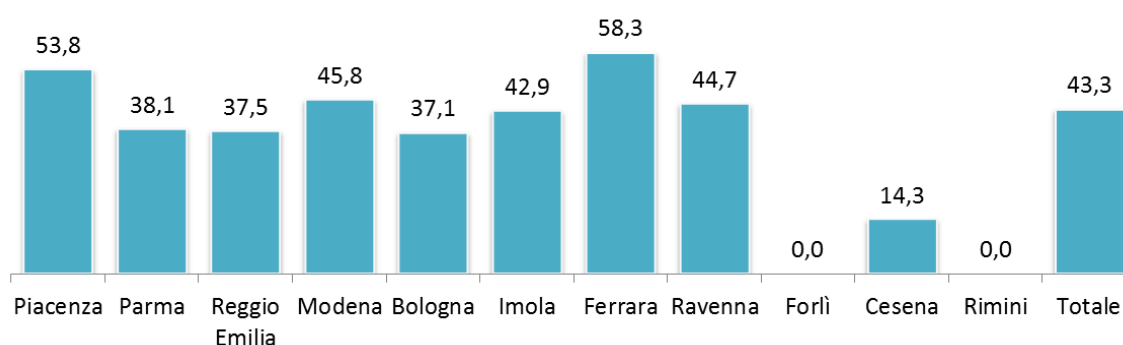
rilevare è come le ultime due posizioni siano competenze/comportamenti in qualche modo legate al tempo.

Pur sottolineando l'alto livello di soddisfazione mostrato dai delegati rispetto alla figura del funzionario sindacale, la comparazione territoriale introduce alcuni spunti analitici:

- **Ferrara, Cesena ed Imola sono i territori con la valutazione mediamente più contenuta**, anche se sempre largamente sufficiente;
- **Bologna e Reggio Emilia, invece, i territori con la valutazione mediamente più alta**;
- Nella classificazione territoriale **si nota una robusta omogeneità valutativa su tutte le competenze/comportamenti esplicitate**. In altre parole, i territori con il punteggio medio più alto ottengono la valutazione più alta rispetto a tutte le voci, e viceversa per i territori con il punteggio medio più basso.

L'appartenenza ad un'organizzazione sindacale potrebbe comportare anche una conflittualità con le altre sigle sindacali dovute a questioni non riconducibili al singolo caso aziendale ma a frizioni di natura politico-strategica a livello nazionale. Ovviamente anche questo agisce sulle singole soggettività e contribuisce a determinare la valutazione rispetto al ruolo dell'organizzazione sindacale. **In media il 43% del campione afferma che le asperità maturate a livello nazionale sono la causa dei contrasti con le altre sigle sindacale della struttura di rappresentanza sindacale**: punte massime si trovano a Piacenza e Ferrara e minime a Cesena. Rovesciando i termini, è possibile affermare che **la scarsa collaborazione all'interno della struttura di rappresentanza è spiegata in circa la metà dei casi da questioni non strettamente aziendali**.

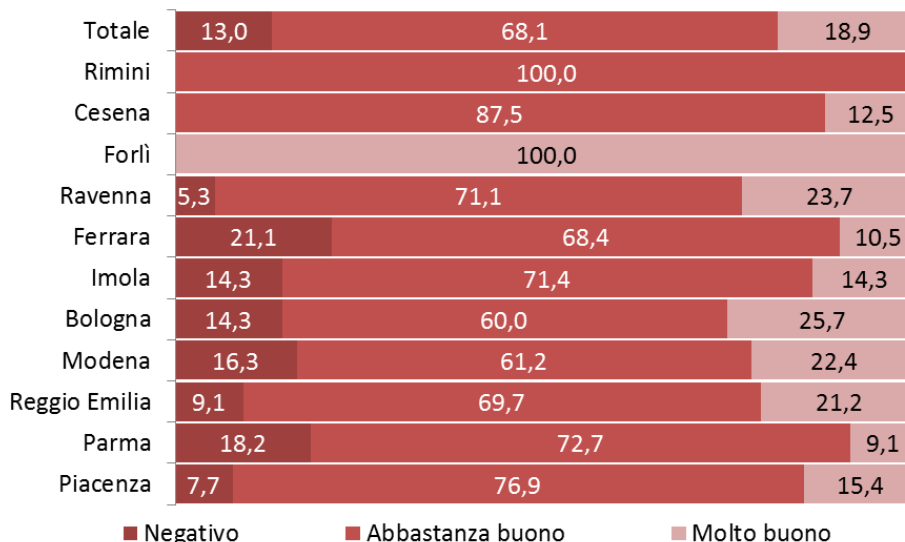
Impatto delle questioni nazionali di natura politica/sindacale sulla relazione interne alla Rsu/Rsa



In generale i delegati valutano molto positivamente l'Organizzazione sindacale e la sua capacità di supporto alla attività di rappresentanza. Solo il 13% attribuisce un giudizio negativo mentre la larghissima maggioranza (68,1%) un giudizio positivo ma contenuto ("abbastanza buono") e circa 1 delegato su 5 un giudizio altamente positivo ("molto buono"). I territori in cui si raccolgono le quote di delegati più alte di giudizi critici sono Ferrara e Parma mentre Bologna e Ravenna sono quelli dove si raccolgono le quote più alte di giudizi pienamente positivi. In una distribuzione per classe di età si nota come siano i delegati più anziani quelli più critici con l'organizzazione sindacale mentre sotto i 55 anni si rileva una sostanziale omogeneità di risposta. La nostra indagine si chiude con la possibilità di **indicare gli investimenti che l'Organizzazione sindacale potrebbe introdurre o sviluppare per migliorare l'attività di rappresentanza sindacale dei singoli delegati**. Nell'ultima tabella del paragrafo vengono riportate le quote di delegati che hanno opzionato la singola voce disarticolati per territorio sindacale. Essendo una domanda a risposta multipla senza scala di valutazione la somma delle percentuali di colonna non deve dare 100 in quanto un singolo delegato può opzionare più di un investimento tra quelli possibili.

In termini generali è osservabile come il maggior investimento richiesto all'organizzazione sindacale sia una competenza tecnico-organizzativa per riuscire a gestire più efficacemente la contrattazione sindacale con la controparte sindacale.

Valutazione del supporto fornito dalla Cgil alla attività di rappresentanza



In generale, si evince che la quasi totalità dei delegati ravvisa dei margini di miglioramento su cui l'organizzazione sindacale potrebbe investire: solo il 10%, infatti, sceglie come opzione "va bene così, nessun tipo di investimento". **La quota di delegati a cui il supporto dell'organizzazione non necessita di ulteriori indicazioni trova espressioni numericamente più consistenti a Cesena, Ravenna, Ferrara e Forlì e Rimini** (ma con la solita cautela data dalla numerosità del campione).

Affiora la precisa volontà dei delegati di rilanciare la contrattazione aziendale re-impossessandosi dell'organizzazione del lavoro, quel tema di cui, come abbiamo visto nell'analisi dell'asse delegato-direzione, erano tenuti ai margini in termini sia di procedure di informazione e consultazione sia di spazi negoziali. **La rivendicazione di un maggior ruolo negoziale e di una maggior conoscenza sull'organizzazione del lavoro sono più spiccati a Parma e Ravenna e comunque raccolgono la metà delle indicazioni di delegati a Piacenza, Reggio Emilia e Ferrara.**

In seconda battuta, i delegati vorrebbero **maggior formazione aziendale per comprendere meglio le strategie di impresa e quindi analisi di bilancio, analisi di settore, analisi di mercato.** Anche in questo caso si scorge la volontà di rilanciare la contrattazione e un confronto consapevole con l'azienda che potrebbe tradursi anche in una maggior proattività o governo nel calcolo del premio di risultato.

Oltre alle tematiche più strettamente negoziali, **i delegati chiedono in forma consistente anche una formazione specifica per incrementare le capacità relazionali e gli strumenti cognitivi orientati alla gestione dei gruppi.** Anche in questo caso è Parma il territorio dove i delegati lo richiedono più massicciamente.

Gli altri tipi di investimento su cui l'organizzazione sindacale potrebbe agire per migliorare l'attività di rappresentanza non riguardano tanto un particolare percorso formativo quanto una diversa gestione del tempo del delegato e del funzionario sindacale e il supporto di esperti esterni. **Una maggiore estensione del proprio tempo di rappresentante, e quindi un monte ore più ampio o una riduzione delle attività sindacali extra-aziendali, e un maggior estensione degli spazi di confronto con il funzionario sindacale è richiesto con più forza dai delegati di Ferrara, in linea con quanto anche emerso dalla valutazione del funzionario sindacale. A Reggio Emilia, invece, si**

rileva la porzione più consistente di delegati che chiede il supporto specifico di esperti esterni, ovvero di competenze non interne all'organizzazione sindacale.

Tabella 17 - Potenziali investimenti del sindacato per migliorare l'attività di rappresentanza

	PC	PR	RE	MO	BO	IM	FE	RA	FO	CE	RN	Tot
Va bene così, nessun tipo di investimento	11,1	4,2	4,5	8,8	9,3	0,0	14,3	19,5	33,3	25,0	20,0	10,7
Estensione dei tuoi tempi da dedicare alla attività di rappresentante	5,6	20,8	13,6	17,6	11,6	23,5	31,0	19,5	0,0	16,7	20,0	18,0
Formazione tecnica-organizzativa finalizzata alla contrattazione	55,6	70,8	52,3	41,2	44,2	47,1	50,0	63,4	0,0	16,7	20,0	48,9
Formazione aziendale finalizzata alla comprensione delle strategie	44,4	50,0	40,9	26,5	25,6	29,4	35,7	39,0	0,0	0,0	0,0	32,5
Formazione psicosociale nella gestione dei gruppi	33,3	54,2	29,5	29,4	34,9	47,1	28,6	31,7	0,0	8,3	0,0	31,9
Supporto di competenze esterne	22,2	16,7	29,5	26,5	27,9	17,6	23,8	24,4	0,0	8,3	0,0	23,7
Un rapporto più intenso/frequente con il funzionario sindacale	16,7	33,3	9,1	26,5	20,9	35,3	35,7	19,5	0,0	8,3	20,0	23,0
Altro	0,0	0,0	2,3	2,9	2,3	0,0	7,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2

Un possibile 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 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. Graficamente si vengono quindi a disegnare due triangoli, uno inscritto nell'altro: il triangolo esterno rappresenta la massima relazione possibile su tutti e tre gli assi relazionali e il triangolo inscritto (ovvero quello all'interno) indica il posizionamento del singolo profilo rispetto alle tre dimensioni 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 (7,6) viene attribuita al rapporto con la Cgil, poi con i lavoratori (6,5) e in ultimo con la direzione aziendale (6,2). Nonostante le diversità di grandezza, tutte le relazioni segnalano, così come abbiamo già avuto modo di vedere, un giudizio positivo (ovvero superiore al 5).

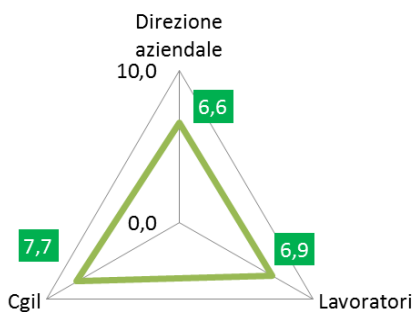
La soggettività del delegato medio



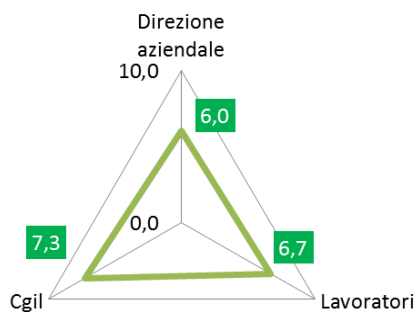
Qui di seguito si presentano a titolo illustrativo le diverse posizioni assunte dai diversi territori coinvolti dalla nostra indagine. Dall'osservazione dei triangoli relazionali è possibile osservare come i rapporti con la Direzione aziendale siano più difficili a Reggio Emilia dove però si riscontra un rapporto solido con l'organizzazione sindacale. I rapporti con i lavoratori si mostrano più

complicati a Modena mentre l'asse delegato-organizzazione trova il suo punteggio più basso nel territorio di Ferrara.

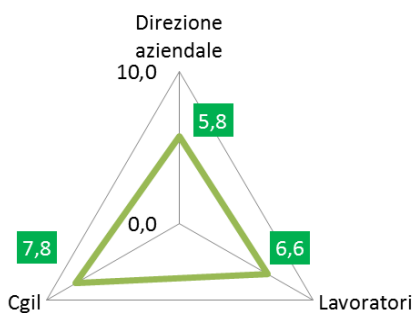
Piacenza



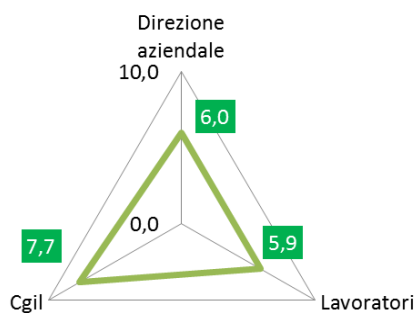
Parma



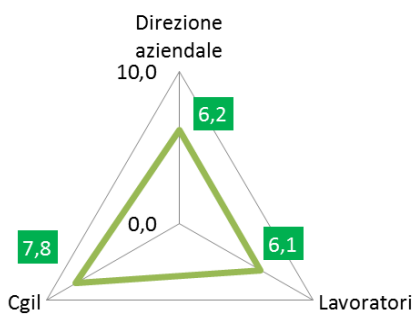
Reggio Emilia



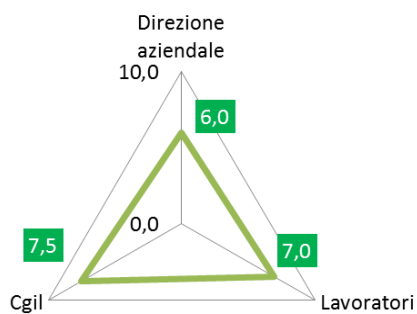
Modena



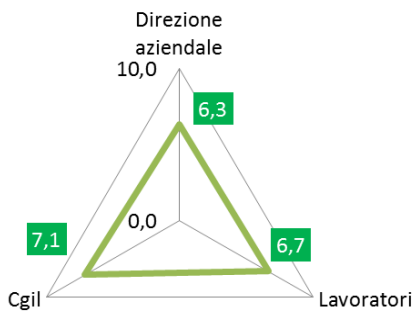
Bologna



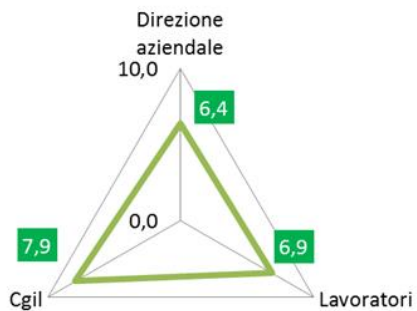
Imola



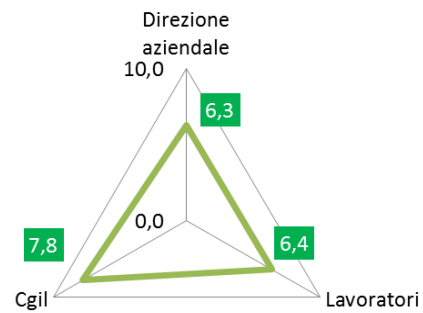
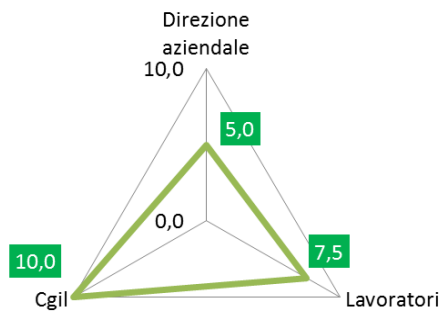
Ferrara



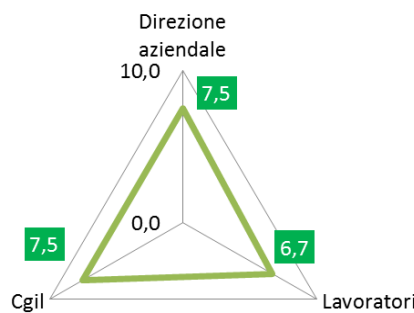
Ravenna



Forlì **Cesena**

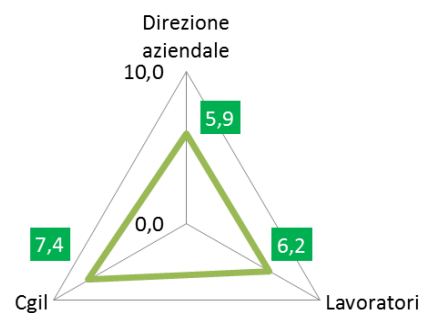
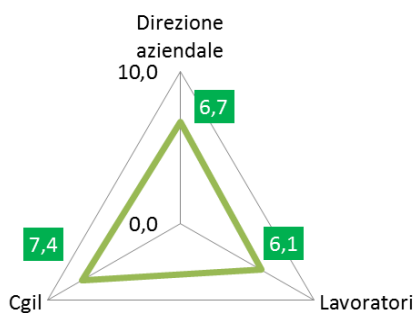


Rimini

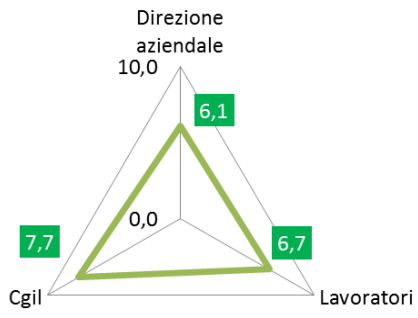


Incrociando opportunamente le variabili si è notato che quella più impattante sulla soggettività del delegato sindacale è **la qualità delle relazioni con le altre sigle sindacali presenti nella struttura di rappresentanza sindacale**. In particolar modo si nota come al crescere della conflittualità interna alla struttura di rappresentanza sindacale diminuisca il livello di soddisfazione rispetto a tutti e tre gli assi relazionali che interessano la soggettività del delegato sindacale. Fatta eccezione per il triangolo relazionale raffigurante il punto di più alta conflittualità, si osserva come il triangolo diminuisca la propria area e quindi il livello di soddisfazione del singolo delegato. **In altre parole, si sta meglio dove c'è meno conflittualità con le altre sigle sindacali: il rapporto con i lavoratori avviene su un terreno meno competitivo, il confronto con la Direzione aziendale è più strutturato e si sviluppa un rapporto più collaborativo con l'organizzazione sindacale.**

Relazioni con le altre sigle sindacali presenti nella struttura di rappresentanza
Molto poco collaborativi **Poco collaborativi**



Abbastanza collaborativi



Molto collaborativi

