

Quale rappresentanza? Indagine sui delegati sindacali

Camera del lavoro di Rimini

A cura di
Ires Emilia-Romagna

Il seguente report è stato curato da Davide Dazzi. Si ringraziano Carlo Fontani e Francesco Perdichizzi per il supporto statistico e Federica de Marino per l'attività di editing.

Sommario

La rappresentanza nella Camera del Lavoro di Rimini.....	4
I risultati dell'indagine.....	7
Profilo del rispondente	7
Profilo sindacale	9
Delegato sindacale tra esperienza e motivazione	11
Profilo dell'impresa/ente	14
La struttura della rappresentanza sindacale	16
I rapporti con gli altri sindacati	18
Sindacato e politica.....	20
La partecipazione politica dei delegati	22
Il legame tra rappresentanza sociale e politica	24
Rapporto con i mezzi di informazione	25
Il delegato e l'immigrazione	26
Il sistema di relazioni industriali	29
Il rapporto tra delegato e Direzione aziendale	29
Dall'informazione e consultazione alla partecipazione diretta	30
Contrattazione	33
La relazione tra delegato e Lavoratori	34
Alcune dinamiche sindacali	35
Informazione e consultazione dei lavoratori	36
Natura del rapporto	38
Contestazioni dei lavoratori.....	40
Punti di forza e di debolezza	41
La relazione tra Delegato e Organizzazione sindacale	42
Quale supporto formativo?	45
La soggettività del delegato sindacale: una proposta di indicatore sintetico	47

La rappresentanza nella Camera del Lavoro di Rimini

La nostra indagine sulla rappresentanza nella Camera del Lavoro di Rimini necessita prioritariamente di un termine di paragone per comprendere se il campione delle risposte raccolte, e quindi i delegati coinvolti dall'indagine, mostrino una incidenza più o meno significativa sull'universo possibile, ovvero sul numero dei delegati attivi sul territorio. A tal proposito, ci viene in soccorso il Bilancio Sociale della Cgil Emilia-Romagna (2010-2013) che offre una analisi comparata dei numeri dei rappresentanti dei lavoratori per Camera del Lavoro e per Categoria. Ovviamente la nostra osservazione si concentra sulla distribuzione per Camera del Lavoro e si rileva che **in corrispondenza della Camera del Lavoro di Rimini si contano 341 membri di Rsu, 95 Rsa, 140 Rls e 235 rappresentanti nei Comitati e Leghe Spi**. Tralasciando i Comitati e le Leghe Spi non direttamente coinvolti nell'indagine e il numero di Rls, la cui funzione è spesso in capo al delegato sindacale, è possibile individuare **il nostro universo di riferimento come somma tra Rsu e Rsa, ovvero 436 rappresentanti dei lavoratori eletti dai lavoratori o di nomina sindacale**.

Tabella 1 - I rappresentanti della Cgil per Camera del Lavoro

	RSU	RSA	RLS	Comitati Leghe Spi	Totale
Piacenza	286	85	91	112	574
Parma	894	258	310	555	2017
Reggio Emilia	1.465	248	390	749	2852
Modena	1.569	385	493	796	3243
Bologna	2.240	757	706	945	4648
Imola	207	81	61	157	506
Ferrara	591	127	158	385	1261
Ravenna	797	46	178	376	1397
Forli	334	77	73	188	672
Cesena	217	59	57	134	467
Rimini	341	95	140	235	811
Totale	8.941	2.218	2.657	4.632	1.8448

Fonte: Bilancio Sociale Cgil Emilia-Romagna 2010-2013.

Per favorire ed estendere la possibilità comparativa si propone una mappa dei diversi pesi per provincia (la natura del confronto rende difficoltoso un confronto per territori sindacali) per incidenza occupazionale e di rappresentanza sindacale.

Tabella 2- Indicatori sulla rappresentanza

	Peso su occupati	Peso su delegati	Occupati Per delegato
Piacenza	6,4	3,3	331,5
Parma	10,4	10,3	175,3
Reggio Emilia	12,2	15,4	138,4
Modena	16,2	17,5	160,7
Bologna	22,8	26,9	134,6
Ferrara	7,2	6,4	195,0
Ravenna	8,8	7,6	201,7
Forli-Cesena	9,0	3,7	253,3
Rimini	6,9	3,9	307,3
Totale	100,0	100,0	173,5

Fonte: Bilancio Sociale Cgil Emilia-Romagna 2010-2013 e Forze Lavoro Istat 2013.

A Rimini, la totalità dei delegati sindacali, siano essi Rsu e Rsa, ha un'incidenza pari al 3,9% sul totale dei delegati in Emilia-Romagna (11.159), ovvero una incidenza decisamente inferiore al peso occupazionale provinciale (6,9%) sulla dimensione regionale. Il rapporto tra le due diverse incidenze permette di affermare che a Rimini ci sia una "densità" di delegati più bassa rispetto al resto dell'Emilia-Romagna: **se a Rimini per ogni delegato ci sono poco più di 307 occupati, in Emilia-Romagna in media ad ogni delegato corrispondono 173 occupati.** Le province in cui la densità di delegati rispecchia una numerosità di delegati diffusa sul territorio sono Reggio Emilia (138,4 occupati x delegato) e Bologna (134,6 occupati x delegato) mentre le province con una densità più bassa, ovvero con una ridotta presenza di delegati rispetto al numero di occupati, sono proprio Rimini e Piacenza (331,5 occupati x delegato). Il posizionamento di Rimini è in parte giustificato dalla più alta incidenza del lavoro autonomo rispetto al valore regionale. Rapportando, però, il numero di delegati ai soli lavoratori dipendenti il confronto non cambia: Rimini (con 1 delegato ogni 233 lavoratori dipendenti) e Piacenza (con 1 delegato ogni 261 lavoratori dipendenti) raggiungono rapporti lavoratori dipendenti x delegato sindacale molto più alti rispetto alla media regionale (1 delegato ogni 135 lavoratori dipendenti).

Il raffronto tra il campione effettivo (questionari raccolti) **ed il campione potenziale** (questionari inviati) **solleva due ordini di riflessione.** In primo luogo, emerge come in media circa 1 delegato su 2 risponda al questionario. Il tasso di risposta varia dalla categoria sindacale passando dal 23,6% della Filt fino al 66,7% della Slc. Ovviamente il tasso di risposta risente della dimensione del numeratore e del denominatore: dove il denominatore, e quindi i questionari distribuiti, è di minor entità è più probabile trovare tassi di risposta più alti e viceversa. Se si legge in termini assoluti, è possibile osservare come nelle sole categorie sindacali principalmente relative al pubblico impiego, ovvero Flc e Fp, si concentri il 63% dei questionari raccolti rappresentando il 59% del campione potenziale.

Tabella 3 - Indicatori di risposta

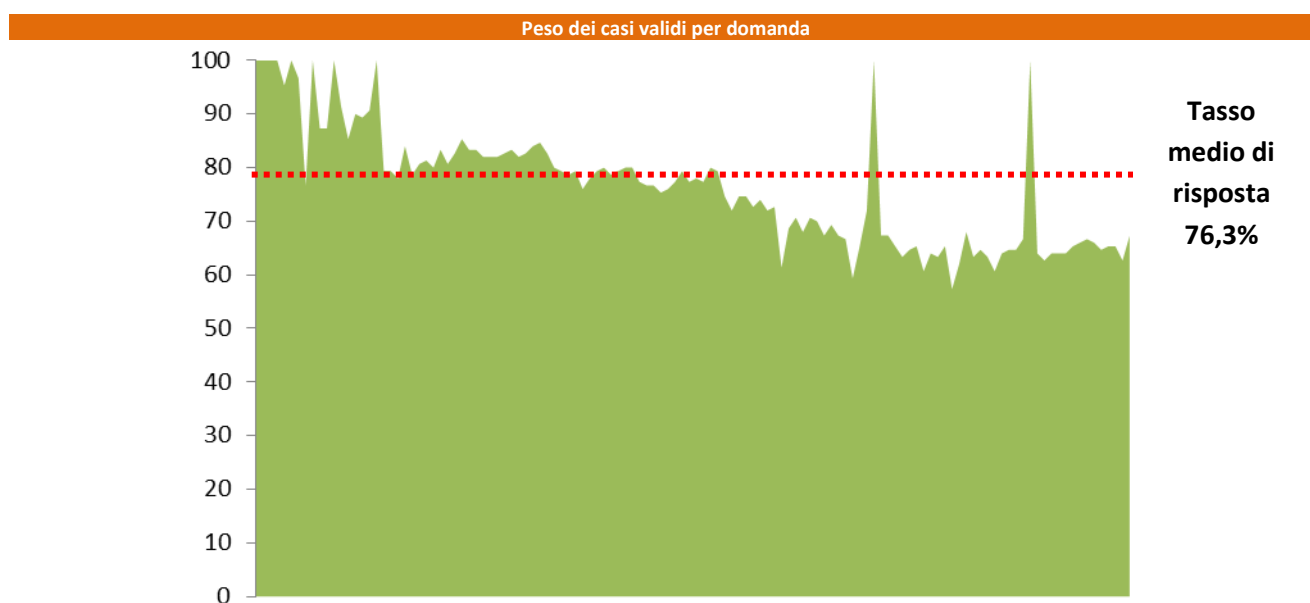
	Questionari raccolti	Questionari inviati	Tasso di risposta
Filcams	23	50	46,0
Filctem	6	14	42,9
Fillea	4	7	57,1
Filt	2	7	28,6
Fiom	16	36	44,4
Fisac	1	2	50,0
Flai	1	2	50,0
Flc	28	50	56,0
FP	67	121	55,4
Slc	2	3	66,7
Totale	150	292	51,4

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Dall'altra parte, l'alta disponibilità (66,9%) di indirizzi e mail (campione potenziale, 292) sul totale delegati (universo, 436) segnala una Camera del Lavoro che ha già provveduto ad una sistematizzazione funzionale ad una agevolazione della comunicazione elettronica e ad un monitoraggio del proprio gruppo dirigente allargato, ovvero i delegati sindacali. L'alto livello di risposta dei delegati rispetto ai questionari inviati impatta positivamente anche sulla rappresentatività, almeno quantitativa, del campione: **i 150 delegati che hanno partecipato all'indagine rappresentano oltre il 34,5% del numero complessivo di rappresentanti dei lavoratori a Rimini.** Non avendo altri riferimenti sulla composizione dell'universo non è possibile, a questo stadio della ricerca, produrre un più dettagliato livello qualitativo della rappresentatività

del campione. In termini comparativi, tuttavia, è possibile asserire che il campione riminese mostra una rappresentatività sull'universo complessivo allineata ad altri territori sindacali in cui è stata condotta la medesima indagine (Ferrara circa 40% e Parma il 31%).

In via introduttiva, inoltre, vale la pena sottolineare come il livello di risposta al questionario si sia mantenuta alta 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 il peso dei casi validi sul totale delle risposte sia pari a 76,3%, ovvero una percentuale che conferma l'alta e costante partecipazione all'indagine**: il tasso di risposta è però inferiore rispetto a quanto rilevato in altri territori (Ferrara 85%, Parma 90%)



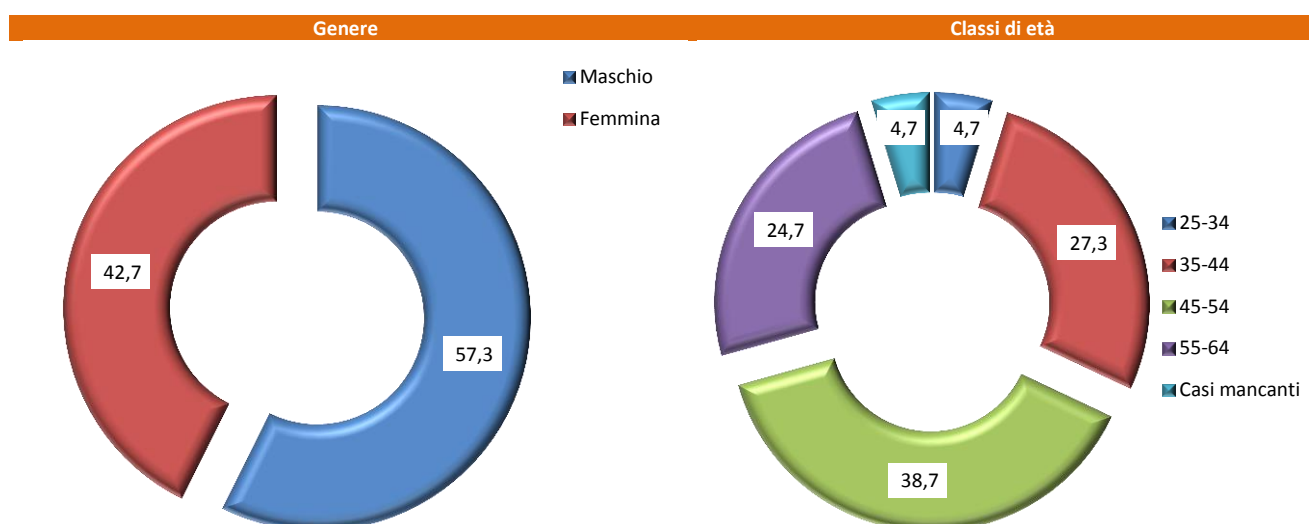
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

I risultati dell'indagine

Una volta contestualizzata l'adesione all'indagine rispetto alla dimensione quantitativa della rappresentanza sindacale a Rimini, si procede, in questa sezione, ad analizzare i risultati dell'indagine nella loro proposizione qualitativa. In prima battuta, si introducono alcune linee descrittive sul profilo anagrafico-sindacale dei partecipanti per poi entrare nel vivo dello studio delle dinamiche più strettamente afferenti alle relazioni industriali.

Profilo del rispondente

Dei 150 rispondenti si rintraccia una preponderanza maschile (57,3%) rispetto alla componente femminile (42,7%). Il dato ovviamente risente fortemente delle caratterizzazioni settoriali e quindi una lettura per categoria offre chiavi interpretative più capaci di restituire informazioni utili ad un'azione sindacale. Lo stesso ragionamento potrebbe essere applicato alla composizione per età in base alla quale si nota come la larga maggioranza sia over 45 (63,4%) mentre solo 1/3 abbia meno di 45 anni e tra di loro solo una quota marginale (4,7% sul totale) ha un'età compresa tra i 25 e i 34 anni. Il confronto della distribuzione delle risposte per età con un altro territorio, ovvero l'indagine condotta per la Camera del Lavoro di Ferrara e Parma, consente di esprimere una prima valutazione: i delegati sindacali a Rimini contano una quota di over 45 anni in linea con quanto rilevato per la Camera del Lavoro di Ferrara (circa 65%) ma sensibilmente superiore a quanto fatto registrare dalla Camera del Lavoro di Parma (circa 57%). **Se confrontata con la composizione della forza lavoro provinciale¹, dove gli over 45 si attestano intorno al 45,5%, si scorge come la composizione dei rappresentanti sia decisamente più sbilanciata verso le classi di età più mature di quanto lo sia la composizione dei rappresentati, ovvero degli occupati.**



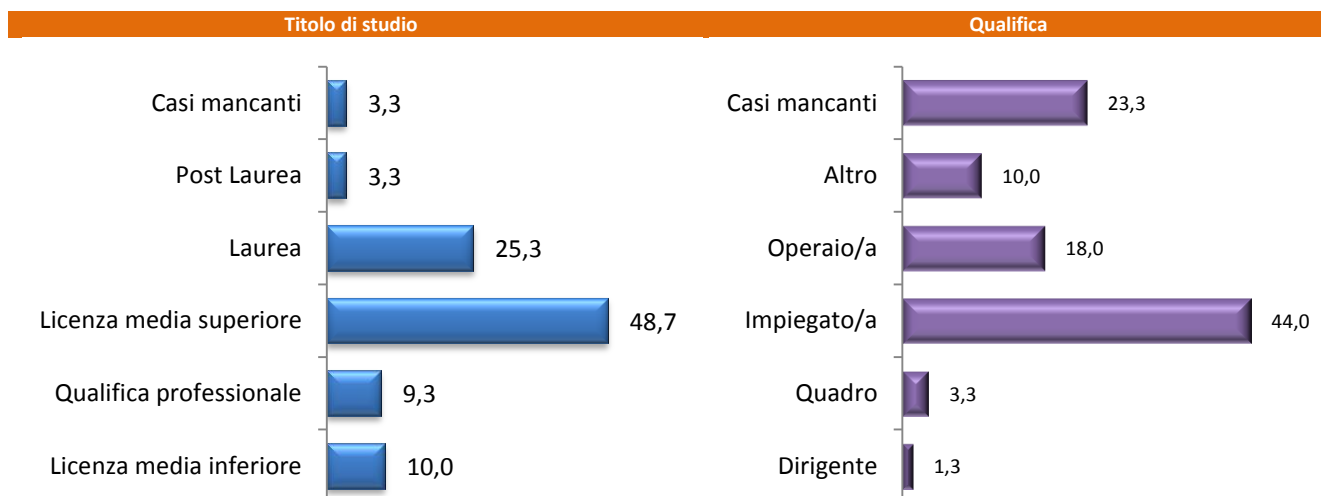
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il confronto per categoria sindacale permette di evidenziare come le aree in cui si rilevano degli scostamenti di rilievo dalla distribuzione media sono la Filcams, e Flc, dove si rileva una

¹Giulia Rossi e Carlo Fontani, 3° Osservatorio dell'Economia e del Lavoro, Materiali Ires Emilia-Romagna, 2013.

preponderanza femminile (poco superiore al 50%) e Fiom dove, al contrario, si riscontra una presenza maschile ampiamente maggioritaria (87,5%). Le altre categorie sindacali, compresa la più numerosa FP, o mostrano una distribuzione allineata a quella media o la numerosità delle risposte rende impropria una osservazione di dettaglio. Relativamente alla distribuzione per età, invece, **si evidenzia come l'età media dei delegati che hanno risposto al questionario sia 48,2 anni e le categorie con un'età media più bassa siano la Filcams (45,4 anni) e la SIlc (44,5 anni) e la Filctem (46,2) e quelle con un'età media significativamente più alta sia la Flc (52,7 anni).**

Se si passa dal dato strettamente anagrafico alla dimensione educativa e professionale risulta di prioritaria importanza partire dall'ultimo titolo di studio conseguito e dalla qualifica. La lettura di queste variabili, infatti, permette di offrire una fotografia immediata di quali siano le competenze e le professionalità di cui l'organizzazione sindacale si può avvalere. In prima battuta, si nota come circa la metà dei delegati interessati dall'indagine abbia la "licenza media superiore", circa il 30% almeno la laurea, il 9,3% la qualifica professionale ed il 10% la licenza media inferiore. Se rapportato rispetto alla composizione della base occupazionale provinciale, si rilevano almeno due differenze: **tra i delegati il peso di chi ha almeno la laurea è più alta (circa il 30% a fronte di circa il 18% degli occupati) e, conseguentemente, risulta minore il peso di chi ha conseguito solo la licenza media inferiore (10% a fronte del 28,8% degli occupati).** Ovviamente anche in questo caso è la categoria sindacale l'elemento discriminante. L'incidenza dei laureati è infatti quasi totalmente spiegata dalla più alta incidenza relativa nella Flc (44%) e nella Fp (37%) mentre la licenza media inferiore e la qualifica professionale raggiungono percentuali più alte per la Filctem e la Filcams e la licenza media superiore nella Fiom.



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

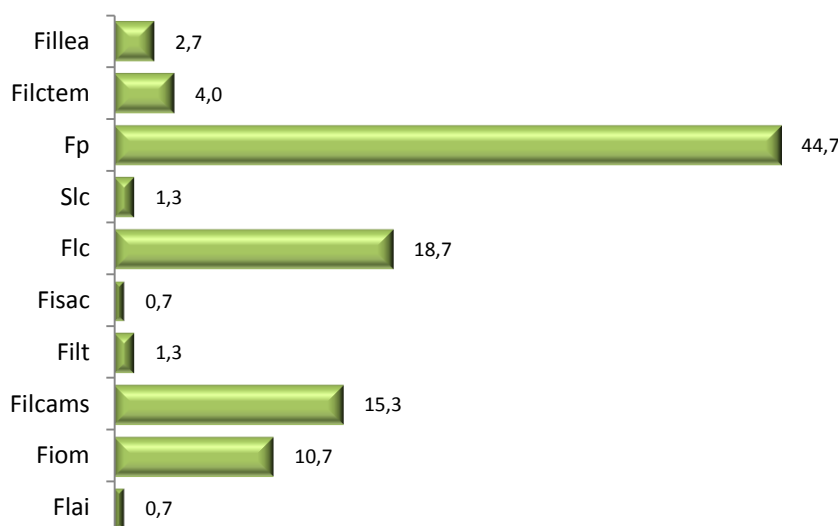
La categoria, inevitabilmente, esercita una influenza anche sulla composizione dei delegati per qualifica. In generale, gli impiegati rappresentano il 44% mentre gli operai sono il 18% e i dirigenti e quadri sommano insieme circa il 4,6% sui delegati totale. Inoltre, **l'alta percentuale, 10%, di chi risponde "altro" è attribuibile quasi totalmente alla Flc e Fp, a testimonianza di come nei settori destinati a servizio pubblico si sia maturata una identità professionale distintiva difficilmente conciliabile con la natura "aziendalista" della classificazione proposta dall'Istat.** Non è un caso, infatti, che la maggioranza delle specifiche rispetto all'opzione "altro" riportino come qualifica quella di "docente/insegnante" o "operatore socio sanitario" o "infermiere". Il numero di delegati

con qualifica di impiegati è, ovviamente, spiegato in larga parte dalla composizione della Fp, Flc e Filcams mentre la componente operaia risulta maggioritaria solo nella Fiom e nella Fillea.

Profilo sindacale

Con il termine “profilo sindacale” si intende ripercorrere quelle caratterizzazioni individuali che agiscono come elementi di contesto o di valorizzazione dell’azione sindacale. Sebbene già introdotto, si ritiene opportuno ribadire la composizione dei rispondenti per categoria sindacale per comprendere il peso di ogni singolo ambito sindacale nella risultanza finale. Purtroppo non sono nella disponibilità del gruppo di ricerca i microdati sulla presenza dei delegati per territorio e quindi non è possibile comprendere in che misura il nostro campione sia rappresentativo delle singole categorie. Il Bilancio Sociale della Cgil Emilia-Romagna, infatti, riporta la distribuzione dei delegati per Camera del Lavoro e per Categoria regionale ma non per Categoria sindacale nei singoli territori. La mancanza di un termine di confronto suggerisce una possibile linea di ricerca, o approfondimento, per il futuro al fine di colmare un vuoto di conoscenza e mappare con una certa attendibilità la composizione dei delegati sul territorio. In linea ipotetica, però, si potrebbe supporre che la disponibilità delle e mail, ovvero il nostro “campione potenziale”, rappresenti una stima, seppur in scala ridotta, della distribuzione dell’intero universo dei delegati. Fatta salva questa premessa, **si osserva come il nostro campione oltre ad essere rappresentativo complessivamente, raccogliendo in media il 34,5% dei delegati dell’universo, risulti significativamente rappresentativo anche della composizione per categoria, coprendo sempre almeno il 30% della totalità dei rappresentanti per ogni singola categoria sindacale.**

Distribuzione dei delegati per categoria sindacale



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Fatto 100 il numero di delegati che hanno risposto al questionario, il 44,7% appartiene alla Fp e il 18,7% alla Flc. Tra le categorie “industriali” la Fiom raggiunge la quota più alta (10%). È da segnalare come nella nostra indagine manchino i delegati Nidil e la Filt, Slc, Flai e Fisac abbiano una numerosità campionaria così modesta da soffocare sul nascere ogni tentativo di interpretazione comparativa.

Altro punto di osservazione di interesse è l'incrocio tra categoria sindacale e il profilo professionale dei delegati, ovvero il loro gruppo professionale di appartenenza (definizioni Istat). Il **profilo professionale "operaio specializzato", figura tradizionale della rappresentanza sindacale emiliana e non solo, continua a rappresentare quote importanti nelle categorie sindacali "industriali" (quali Fiom e Fillea) mentre il lavoro altamente qualificato si concentra prevalentemente nella Flc e le professioni tecniche nella Filctem.** Diversamente dagli altri territori, la FP è principalmente caratterizzata da professioni intermedie, e più precisamente "professioni esecutive nel lavoro d'ufficio", e non nelle professioni tecniche. Anche la distribuzione per profilo professionale mette in luce come le categorie afferenti al settore pubblico mostrino una identità professionale più difficilmente comprimibile dentro una "fredda" classificazione statistica. Insieme alle categoria del pubblico impiego, è la Filcams, diversamente dagli altri territori, a rispondere più massicciamente "altro" (il 47,4%) in corrispondenza del profilo professionale. Tale dato insieme alla constatazione che nella Filcams si rintracci la maggior incidenza di delegato a basso contenuto professionale (circa il 10%) porta a suggerire come su questa categoria insista una composizione professionale molto articolata ed in tensione tra rivendicazione identitaria e bassa professionalizzazione. Il confronto con la distribuzione professionale della base occupazionale (Forze Lavoro Istat) spinge ad osservare come le qualifiche più altamente specializzate tra i delegati (oltre il 30%²) siano il linea con la dimensione occupazionale mentre i profili a basso contenuto professionale siano, al contrario, più alti tra gli occupati (circa 17%) che tra i delegati (circa 3%).

Tabella 4 - Professione per categoria sindacale (composizione percentuale di colonna)

GRNADI GRUPPI PROFESSIONALI ISTAT (2011)	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Professioni intellettuali o altamente specializzate	0,0	7,1	0,0	0,0	0,0	42,3	100,0	13,8	0,0	0,0	16,0
Professioni tecniche	100,0	21,4	5,3	50,0	0,0	0,0	0,0	15,5	60,0	25,0	14,5
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	0,0	0,0	21,1	0,0	0,0	15,4	0,0	31,0	0,0	0,0	19,8
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei ser	0,0	0,0	10,5	0,0	100,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	3,1
Operai specializzati	0,0	64,3	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	20,0	75,0	13,7
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Professioni a bassa specializzazione	0,0	0,0	10,5	0,0	0,0	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3
Altro	0,0	7,1	47,4	0,0	0,0	38,5	0,0	31,0	20,0	0,0	29,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Di qualche stimolo, inoltre, è anche la lettura per **settore di appartenenza**. Ovviamente esiste una correlazione forte tra categoria e settore di appartenenza ma una lettura più disarticolata ha il merito di offrire una ricostruzione settoriale delle categorie stesse e verificarne eventuali incongruenze. In particolare è possibile osservare:

- come **la composizione dei delegati della Filctem abbia una principale derivazione tessile e energia-multi-utilities**: il processo di fusione tra categorie diverse presenta dunque delle tipicità e concentrazioni sindacali ben marcate;
- **la categoria con la disarticolazione settoriale più alta è la Filcams, seguita immediatamente dalla Fiom.** Ma con una differenza, mentre per la Fiom la varianza delle risposte si muove prevalentemente dentro il manifatturiero industriale, la Filcams si muove

² Sommando "legislatori e dirigenti", "Professioni intellettuali/specializzate" e "Professioni tecniche".

tra il commercio, il terziario tradizionale e terziario avanzato mostrando una intensa differenziazione delle professionalità con cui si interfaccia;

- **non esiste una perfetta aderenza e corrispondenza tra la categoria sindacale e i settori economici ad essa tradizionalmente afferenti**, evidenziando come le appartenenze sindacali di un'azienda non sono sempre il risultato di attribuzioni settoriali ma di percorsi individuali e soggettivi;
- **diversamente da altri territori non risulta evidente una combinazione tra settori del manifatturiero e dei servizi all'interno delle medesime categorie sindacali**: il dialogo poco dinamico tra mondo dei servizi e attività produttive che si ravvisa nel sistema economico riminese è leggibile anche sotto la lente sindacale;
- le attività settoriali nelle quali si riscontra l'insistenza di più categoria sindacali sono quelle relative al mondo delle multi-utilities e dell'istruzione e formazione, dove si rintracciano anche rappresentanti industriali e dei servizi privati;
- in linea con la composizione dei delegati sindacali, **i settori in cui si concentrano più delegati sindacali** sono quelli direttamente afferenti alle categorie sindacali del pubblico impiego, e quindi Flc e Fp: pubblica amministrazione (26%), istruzione (22,9%), sanità e assistenza sociale (10,7%).

Figura 1 - Distribuzione dei delegati per settore Ateco (composizione percentuale di colonna)

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICHE (ATECO 2007)	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Industrie tessili	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0	0,0	1,5
Ind. del legno e dei prod. in legno e sughero (esclusi i mob)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	75,0	2,3
Metallurgia	0,0	28,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e a	0,0	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5
Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	0,0	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5
Altre industrie manifatturiere	0,0	21,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3
Riparaz., manutenzione ed installazione di macchine	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	0,0	0,8
Fornitura di acqua; reti fognarie, gestione rifiuti	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,5	20,0	25,0	6,1
Costruzioni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,8
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di auto	0,0	0,0	36,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,3
Trasporto e magazzinaggio	0,0	0,0	5,3	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	0,0	0,0	15,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3
Servizi di informazione e comunicazione	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,8
Attività professionali, scientifiche e tecniche	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,8
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp	0,0	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,5	0,0	52,5	0,0	0,0	26,0
Istruzione	0,0	14,3	5,3	0,0	0,0	88,5	100,0	5,1	0,0	0,0	22,9
Sanità e assistenza sociale	0,0	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	22,0	0,0	0,0	10,7
Altre attività di servizi	0,0	7,1	26,3	0,0	0,0	0,0	0,0	6,8	20,0	0,0	8,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Delegato sindacale tra esperienza e motivazione

La struttura del database permette, tra le altre cose, di distribuire le risposte anche in base **all'anzianità sindacale**. Se si osserva l'intero campione raccolto, si nota come esista un disequilibrio nella distribuzione per anzianità sindacale: circa 2 su 5 delegati svolge attività sindacale da meno di 3 anni e 3 delegati su 5 da più di 3 anni. Tra chi ha una anzianità sindacale superiore ai 3 anni, la larga maggioranza (circa il 66%) fa il rappresentante dei lavoratori da oltre 6 anni. Evidentemente esiste una correlazione tra anzianità anagrafica e anzianità sindacale: chi ha

più di 6 anni di esperienza sindacale nell'85% dei casi è un over 45 anni, percentuale che si riduce a circa il 60% quando si circoscrive l'analisi a delegati con meno di 3 anni di esperienza sindacale.

Tabella 5 - Distribuzione dei delegati per anzianità sindacale (composizione percentuale di colonna)

ANZIANITÀ AZIENDALE	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Meno di 1 anno	0,0	7,1	15,0	0,0	0,0	4,3	0,0	7,1	0,0	0,0	7,1
Da 1 a 3 anni	0,0	14,3	25,0	0,0	0,0	47,8	50,0	42,9	0,0	25,0	34,9
Da 3 a 6 anni	100,0	28,6	20,0	0,0	0,0	21,7	0,0	14,3	50,0	25,0	19,8
Più di 6 anni	0,0	50,0	40,0	100,0	100,0	26,1	50,0	35,7	50,0	50,0	38,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

L'osservazione dei possibili incroci con le variabili esplicative mostra come il genere femminile mostri un'anzianità sotto 3 anni percentualmente più alta (circa 50%) rispetto alla media di genere (42,7%): **le ultime elezioni o nomine dei rappresentanti dei lavoratori hanno visto crescere la componente femminile** (ovviamente la ricerca non tiene conto delle ultime elezioni Rsu del pubblico impiego di marzo 2015).

Anche in questo caso è la categoria la variabile dirimente. **In generale nel nostro campione la categoria i cui delegati hanno alle spalle meno vita sindacale è la Flc mentre si rilevano un numero di delegati con più di 6 anni di anzianità sindacale significativamente superiore al valore medio nella Fiom, Filctem e Fillea.**

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 sintetizzate:

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

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

In generale **prevale tra i delegati la dimensione della idealità** ma anche in questo caso, così come emerso nella Camera del Lavoro di Ferrara e Parma, **si ravvisa uno scostamento tra idealità rispetto alla Cgil e idealità rispetto alla rappresentanza collettiva**. In altre parole, l'idealità continua ad essere il motore principale che spinge le persone ad intraprendere il percorso sindacale ma è maggiore la spinta verso una idealità collettiva generalmente intesa che verso una idealità a più alta caratterizzazione Cgil. Lo scarto tra le due diverse forme di idealità, generale e

specifica, potrebbe essere letta come lo sforzo che la Cgil potrebbe ancora compiere per riuscire a colmare le aspirazioni collettive dei singoli delegati. Diversamente dalle altre camere del lavoro, le distanze più evidenti tra idealità indeterminata (rappresentanza collettiva) e determinata (Cgil) a Rimini non si incontrano nelle categorie tipicamente industriale e private ma nella Flc e nella Fp, ovvero nel pubblico impiego.

Insieme alla dimensione ideale, è la dimensione migliorativa a spiegare la spinta motivazionale dei delegati, ovvero alla possibilità di contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro. Se le prime esprimono una idealità di appartenenza, la dimensione migliorativa rappresenta una idealità di “scopo” o “strumentale”, ovvero una aspirazione a tradurre il senso di appartenenza in efficacia operativa. **La dimensione della idealità strumentale si pone ovviamente in contrasto con la dimensione del pragmatismo, ovvero coloro i quali iniziano l’esperienza sindacale perché “nessun altro voleva farlo in azienda”. Ancora una volta Rimini si discosta dalle altre camere del lavoro in quanto la dimensione del pragmatismo raggiunge livelli di un certo spessore non tanto rispetto a valore medio provinciale quanto al posizionamento di alcune categorie: la Fiom, la Filctem e la Flc raggiungono o superano la soglia del “3”, rilevando come proprio in quelle categorie l’esperienza sindacale non trovi nella idealità l’unica porta di accesso, con le inevitabili ripercussioni in termini di senso di appartenenza. Questa lettura appare particolarmente vera per la Fiom e la Flc dove la dimensione del pragmatismo coincide con un posizionamento relativo basso rispetto alla dimensione della idealità indeterminata ma soprattutto verso una idealità determinata, ovvero la Cgil: l’accesso per pragmatismo indebolisce il legame con l’organizzazione sindacale.**

Scendendo lungo la scala motivazionale, si incontra **la dimensione fiduciaria**, ovvero la consapevolezza di godere della fiducia dei lavoratori, **a cui è strettamente correlata una componente della dimensione della adeguatezza**, ovvero quella relativa alla capacità di ascolto rispetto ai bisogni dei lavoratori. A questo punto sorgono due riflessioni impattanti sulle politiche formative-sindacali.

Tabella 6 - Medie dei punteggi sulla spinta motivazionale (media dei punteggi, scala 1-5)

	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Nessun altro voleva farlo in azienda	1,00	3,64	2,78	1,00	3,00	3,00	2,00	2,44	3,75	2,50	2,51
Penso di avere le competenze adeguate per confrontarmi con la Direzione aziendale	3,00	3,38	3,44	3,00	5,00	3,04	3,50	3,24	2,75	3,50	3,39
Penso di avere le competenze adeguate per ascoltare ed interpretare i bisogni dei lavoratori	3,00	3,62	3,83	3,00	5,00	3,68	5,00	3,63	3,75	3,75	3,83
Credo nella Cgil	3,00	3,85	4,39	3,00	5,00	3,41	3,50	3,80	4,67	4,50	3,91
Credo nel valore della rappresentanza collettiva	4,00	4,07	4,67	4,00	5,00	3,78	4,50	4,14	4,67	4,75	4,36
Ho la fiducia di molti miei colleghi	3,00	3,07	3,94	3,00	5,00	3,74	5,00	3,83	3,67	4,00	3,83
Per migliorare le condizioni di lavoro	4,00	4,57	4,22	4,00	5,00	3,91	5,00	4,11	4,00	4,75	4,36

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

In primo luogo, **si scorge come esista un costante gap tra le due espressioni della dimensione della adeguatezza: capacità di confronto con la direzione aziendale e capacità di ascolto dei lavoratori**. È costantemente la seconda a prevalere sulla prima mostrando un fabbisogno formativo dei delegati sindacali verso quegli argomenti gestionali, comportamentali e di conoscenza che potrebbero rafforzare le capacità di confronto con la controparte manageriale. In altre parole, **il delegato si sente più pronto sul piano relazionale-umano che sul piano negoziale-contrattuale**. In secondo luogo, **i delegati di ogni categoria mostrano un posizionamento diverso rispetto al rapporto tra dimensione fiduciaria e dimensione dell’adeguatezza relativa alla capacità di ascolto dei lavoratori**. Dove la prima prevale sulla seconda, si ingenera una torsione

emotiva nel singolo delegato in tensione tra le più alte aspettative di non tradire la fiducia riposta dai lavoratori e le minori capacità relazionali e cognitive per saper correttamente leggere e interpretare i bisogni dei lavoratori. Dove invece, la dimensione della adeguatezza “relazionale” supera la “dimensione fiduciaria” il delegato è meno sottoposto ad una tensione emotiva. Il rischio di torsione emotiva sembra palesarsi con maggior evidenza nella Filcams e nella FP: se alla torsione emotiva di delegato si aggiunge che i due settori sono nell’espletamento delle loro attività quelli più soggetti a rischi psicosociali (stress, burnout in particolar modo) se ne deduce un doppio rischio psicosociale per il delegato sindacale.

Una scomposizione per genere, mostra come per le delegate si registri, complessivamente, un senso di appartenenza meno ideale e più pragmatico ed una accentuazione più evidente dello scarto tra adeguatezza relazionale e adeguatezza negoziale.

Se confrontate con l’età anagrafica, le diverse dimensioni motivazionali restituiscono tendenze di qualche interesse. In particolare, si scorge come esista una sostanziale omogeneità rispetto alla dimensione della idealità di appartenenza mentre rispetto all’idealità di scopo si rileva una tendenza decrescente al crescere dell’età: **con il passare del tempo le aspirazioni di migliorare le condizioni di lavoro sembrano diminuire, una sorta di “scoraggiamento sindacale”.**

L’attività di rappresentante dei lavoratori è una attitudine strettamente lavoristica o coinvolge un modo di essere della persona? A questa domanda si cerca in qualche modo di offrire una risposta chiedendo al singolo delegato **se è impegnato in altre forme di volontariato o associazionismo.** Circa 1 delegato su 3 è impegnato in progetti con finalità sociali, con punte più alte per la FP, per il per i maschi e per gli under 44.

Profilo dell’impresa/ente

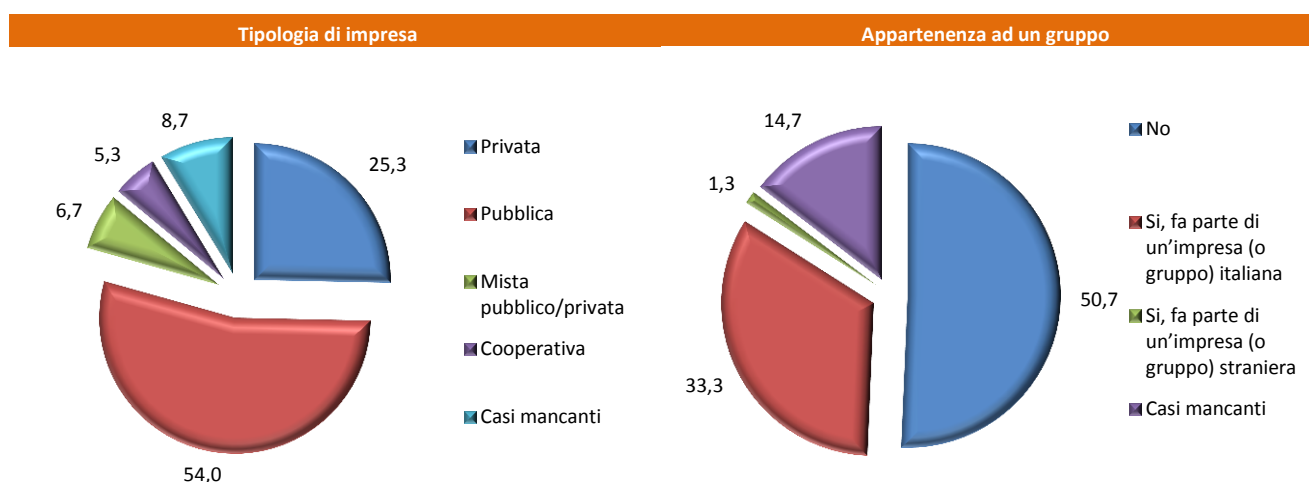
Oltre a raccogliere una base informativa sul profilo anagrafico del rispondente, la struttura del questionario consente di rilevare alcuni tratti caratterizzanti l’impresa presso cui il singolo delegato lavora. La natura, la dimensione e il livello di internazionalizzazione della azienda non sono infatti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

In termini generali, si osserva come la larga maggioranza dei delegati lavori dentro un’impresa pubblica, confermando l’alta incidenza della categoria Fp e Flc, mentre circa 1 su 4 lavori in un’impresa privata, il 5,3% in una impresa cooperativa ed il 6,7% in una impresa pubblico privata. Evidentemente la categoria sindacale, così come per il settore, impatta sulla distribuzione delle risposte. Una più dettagliata analisi consente di verificare:

- **I delegati provenienti da imprese cooperative si collocano nella Filcams e nella FP,** in virtù della caratterizzazione settoriale e dell’area di rappresentanza sindacale ad esse assegnate;
- **come l’impresa pubblica è rappresentata nel 93% dei casi da delegati FP e Flc;**
- **come la Fiom sia la categoria con la più alta quota di delegati (95%) provenienti da imprese private,** escludendo ovviamente quelle categorie con una numerosità campionaria marginale;
- **come quasi la totalità dei delegati di imprese misto pubblico-private abbia una derivazione Filctem e Fp;**
- **come le categorie con presenze di delegati in tutte e quattro le tipologia di impresa siano la Fp e la Filcams:** la eterogeneità delle forme giuridiche di impresa comporta

inevitabilmente una diversa modulazione dell'azione sindacale e differenti modelli di relazioni industriali.

La complessità del sistema di relazioni industriali non lo si desume solo dalla dimensione aziendale ma anche dalla complessità della struttura organizzativa dell'impresa. Considerando i casi mancanti (14,7% sul totale), la metà dei delegati non appartiene ad un gruppo internazionale o nazionale, 1 delegato su 3 fa parte di una impresa o gruppo italiana e l'appartenenza ad un gruppo straniero rimane assai marginale, rispecchiando la composizione del tessuto produttivo. La prevalenza di delegati del pubblico impiego genera ovviamente un effetto distorsivo. La lettura dei soli settori privati, infatti, restituisce un altro scenario: l'appartenenza a gruppi o imprese nazionali raccoglie la quota maggioritaria nella Fiom (78%), nella Filcams (68%) e nella Filctem (60%).



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Sul tema della relazioni industriali di carattere internazionale, il questionario si propone anche di comprendere il livello di conoscenza dei **Comitati Aziendali Europei (Cae)**, ovvero organismi di informazione e consultazione nelle imprese o gruppi transnazionali. Considerata la tipologia delle imprese coinvolte non sorprende che non ci siano delegati appartenenti al Cae e, d'altro canto, non sorprende, considerata la bassa conoscenza delle relazioni industriali a livello europeo, che tra i 56 delegati che rispondono alla domanda 20 non sappiano cosa sia il Cae.

Tabella 7 - Distribuzione dei delegate per categoria e dimensione dell'azienda (composizione percentuale di colonna)

DIMENSIONE AZIENDALE	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Fic	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Meno di 30 addetti	100,0	7,1	27,3	0,0	100,0	0,0	50,0	20,3	20,0	0,0	17,0
Da 31 a 100 addetti	0,0	42,9	45,5	0,0	0,0	40,0	0,0	33,9	20,0	50,0	36,3
Da 100 a 250 addetti	0,0	42,9	18,2	50,0	0,0	52,0	50,0	11,9	20,0	50,0	25,9
Da 251 a 500 addetti	0,0	0,0	9,1	50,0	0,0	0,0	0,0	5,1	20,0	0,0	5,2
Più di 500 addetti	0,0	7,1	0,0	0,0	0,0	8,0	0,0	28,8	20,0	0,0	15,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

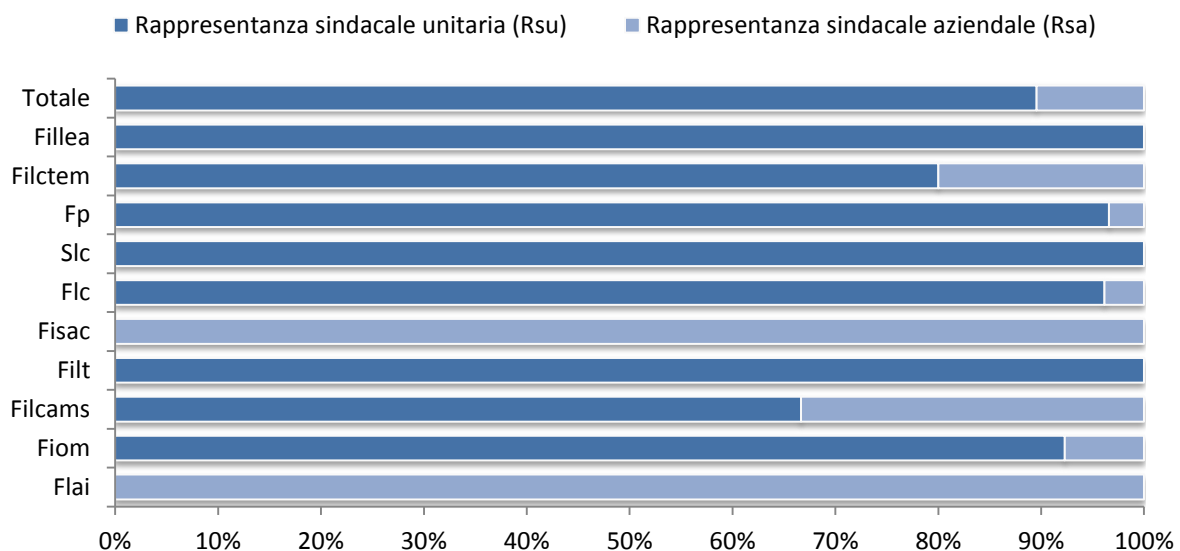
Entrando poi nel merito della principale variabile esplicativa nell'osservazione del contesto aziendale, ovvero la **dimensione**, si scorgono alcune caratterizzazioni settoriali. **In generale, i delegati nel nostro campione di concentrano nelle PMI**, in aderenza alle caratteristiche del

sistema produttivo. **Le imprese di più grandi dimensioni sono rappresentate in forme più significative nella Filcams, Filt, e Fp e Filctem** ma complessivamente si fermano al 5,1%. Tra le PMI la classe di addetti maggiormente rappresentata è quella tra i 30 e i 100 addetti, con punte più alte nella Fiom e nella Filcams. Sempre nella Filcams si rintraccia la concentrazione più evidente, di delegati provenienti da unità locali con meno di 30 addetti.

La struttura della rappresentanza sindacale

Il seguente paragrafo è dedicato all'analisi della **struttura della rappresentanza sindacale** in azienda, ovvero l'osservazione dell'organismo a cui si affidano le relazioni sindacali e negoziali con l'azienda, di come il ruolo di delegato sindacale si concili con la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) e di come la Cgil si relazioni con le altre sigle sindacali. In prima battuta si osserva come in circa il 90% dei casi la struttura di rappresentanza sindacale è unitaria e le Rsa hanno una diffusione marginale e principalmente confinate dentro la Filctem, Flc, FP, Fiom e soprattutto nella Filcams (ovviamente anche nella Fisac la cui numerosità campionaria però limita gli spazi di interpretazione). La presenza di Rsa è sicuramente più diffusa nelle piccole imprese: 1 delegato su 4 nelle imprese sotto i 30 addetti fa parte di una Rappresentanza sindacale aziendale.

Forma di rappresentanza sindacale in azienda



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

L'osservazione di come la figura di Rls si coniuga con quella del delegato sindacale apre a degli elementi di conferma rispetto a prassi sindacali ed elementi di criticità rispetto al ruolo della sicurezza sul luogo di lavoro. **In particolare, si nota che nella larga parte dei casi il ruolo di Rls è svolto da un membro della struttura di rappresentanza sindacale:** in circa il 70% dei casi il Rls coincide con la figura del delegato sindacale per rafforzare con diritti negoziali una figura principalmente confinata dentro un ruolo partecipativo. Questa strategia sindacale è particolarmente vera se si guarda alla Fiom, Fp, Filctem e Fillea mentre appare meno vincolante per la Flc e la Filcams, dove invece sembra profilarsi una presenza più consistente di figure esterne alla struttura di rappresentanza sindacale o dove la figura del Rls non è presente o se ne ignora l'esistenza. Ed è proprio questo il dato più sorprendente, ovvero la mancata conoscenza o la non

presenza del Rls. Ad eccezione della Fillea, dove la presenza del Rlst potrebbe effettivamente spiegare parzialmente la distribuzione delle risposte, **si nota come in Filcams e Flc, soprattutto, e in forma minore nella Fp i delegati abbiano maturato una scarsa sensibilità e conoscenza rispetto al sistema di sicurezza sul luogo di lavoro.**

Tabella 8 - Il ruolo del RLS per categoria sindacale (composizione percentuale di colonna)

RUOLO CATEGORIA SINDACALE	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filtem	Fillea	Totale
Sì	0,0	57,1	9,1	100,0	0,0	19,2	50,0	16,9	20,0	75,0	23,5
No, non c'è il Rls	0,0	0,0	27,3	0,0	100,0	23,1	0,0	15,3	20,0	0,0	16,9
No, il Rls è un altro rappresentante dei lavoratori	100,0	28,6	31,8	0,0	0,0	38,5	50,0	61,0	60,0	25,0	46,3
No, il Rls è esterno alla rappresentanza dei lavoratori	0,0	14,3	31,8	0,0	0,0	15,4	0,0	6,8	0,0	0,0	12,5
Non so	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Poiché le imprese coinvolte dall'indagine sono imprese sindacalmente strutturate l'assenza di un Rls rappresenta non solo una disapplicazione del testo normativo ma anche un ritardo della rappresentanza sindacale nell'attivazione di un ruolo esigibile per legge. Tale carenza solleva la necessità di un approfondimento di ricerca finalizzato allo sviluppo di pratiche informative e formative diffuse e partecipate.

Elaborando opportunamente i risultati dell'indagine e relazionando tra loro alcune variabili, risulta possibile offrire una panoramica sulla **composizione della struttura di rappresentanza sindacale** aziendale. Il 33,3% dei delegati è membro di una struttura composta unicamente dalla Cgil, ovvero senza la co-rappresentanza di altre sigle. Ovviamente per la stringente applicazione normativa contrattuale, questa caratteristica si propone più frequentemente nelle imprese di dimensioni minori (sotto i 100 dipendenti si raccoglie circa il 70% della rappresentanza singola). Da un punto di vista metodologico corre l'obbligo di precisare che la natura del campione impone necessariamente almeno un membro della Cgil: il questionario è stato mandato direttamente ai delegati sindacali in forza Cgil e quindi è normale attendersi che la struttura di rappresentanza contenga almeno un rappresentante Cgil. La sola presenza della Cgil nella struttura di rappresentanza aziendale è maggioritaria nella Fiom, Filcams e Fillea. **La struttura con una sigla oltre alla Cgil rappresenta il 27,3% dei casi ed è una casistica che si propone più frequentemente nella Fiom, Filcams e nella Flc:** la seconda sigla è nel 60% dei casi la Cisl, nel 18% la Uil e nel 16% i sindacati autonomi. La struttura a tre sigle riguarda in generale il 23,3% e nella larga maggioranza dei casi riguarda la presenza congiunta di Cgil, Cisl e Uil. **La struttura a tre è particolarmente diffusa nella Flc,** dove la terza sigla è anche rappresentanza dai sindacati autonomi (nel 25% dei casi). La presenza di sindacati autonomi si rileva principalmente nella Fp nelle strutture di rappresentanza sindacale a 4 e 5 sigle (Cgil inclusa).

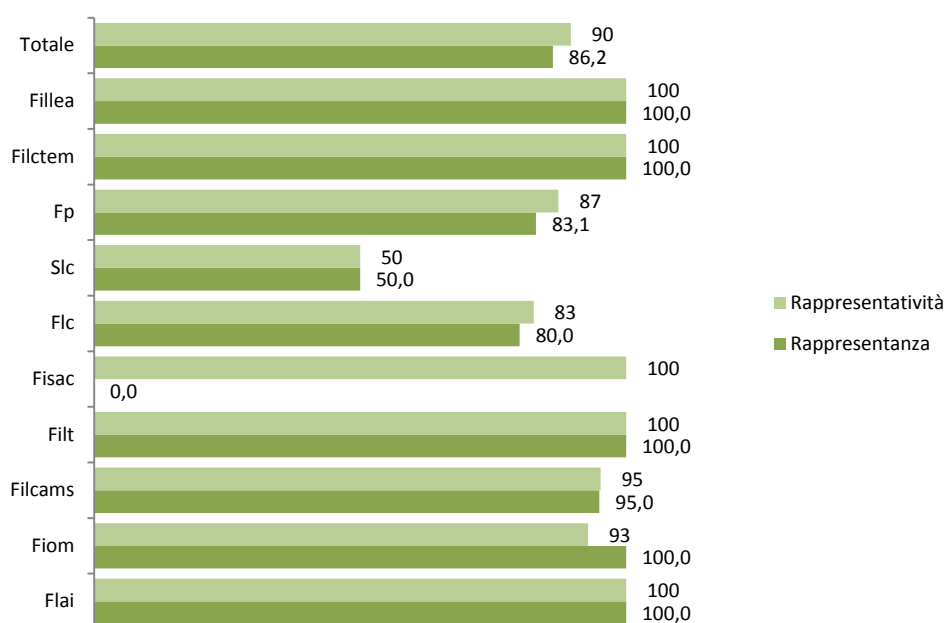
Tabella 9 - Distribuzione dei delegati per categoria e composizione della struttura di rappresentanza (composizione percentuale di colonna)

	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filtem	Fillea	Totale
Solo Cgil	0,0	68,8	60,9	0,0	0,0	17,9	0,0	22,4	66,7	25,0	33,3
Cgil+ 1 sigla	0,0	31,3	30,4	0,0	0,0	35,7	50,0	23,9	16,7	25,0	27,3
Cgil+ 2 sigla	100,0	0,0	8,7	50,0	0,0	42,9	50,0	22,4	16,7	50,0	23,3
Cgil+ 3 sigla	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	3,6	0,0	28,4	0,0	0,0	14,0
Cgil+ 4 sigla	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	2,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

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 che emerge dalla nostra indagine è sicuramente confortante. **Tra i delegati che hanno risposto alla domanda** (circa il 92% dei rispondenti) **la larga parte (il 90%) appartiene a strutture di rappresentanza a maggioranza Cgil o in unità locali in cui gli iscritti sono a maggioranza Cgil (86,2%)**. Negli altri casi la maggioranza è prevalentemente in capo alla Cisl (circa 8%), particolarmente concentrate nella Fp, o alla Uil (circa il 5%) mentre le altre sigle gravitano intorno a quote marginali. Il dato discordante della Fisac e Slc è da imputare verosimilmente alla scarsa numerosità del campione o alla consistenza del dato mancante.

Quota dei delegati in contesti a maggioranza Cgil in termini di rappresentanza e rappresentatività



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

I rapporti con gli altri sindacati

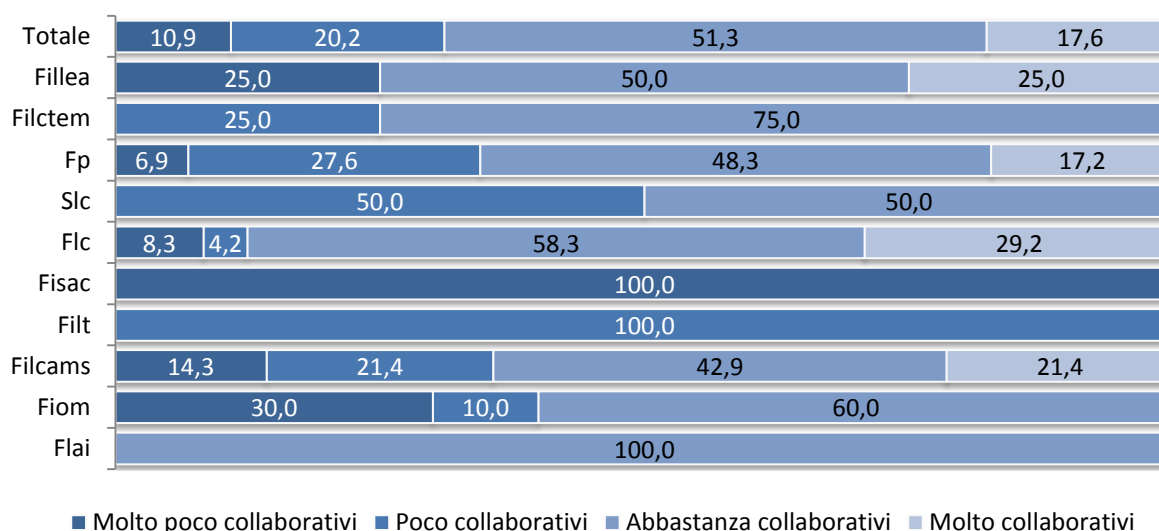
Il rapporto con le altre sigle sindacali non è stato analizzato solo in chiave quantitativa, ovvero in termini di conformazione sindacale della struttura di rappresentanza aziendale, ma anche in chiave qualitativa, chiedendo una valutazione delle relazioni instaurate e se ed in che misura la crisi ne abbia influenzato la qualità.

Complessivamente è possibile osservare come in oltre il 68,9% dei casi, e quindi oltre 2 delegati su 3, valutano positivamente le relazioni maturate con le altre sigle sindacali presenti nella struttura di rappresentanza sindacale in azienda (la percentuale è intesa come somma tra i giudizi "abbastanza collaborativi" e "molto collaborativi"). La distribuzione per categoria, ancora una volta, produce distribuzioni di risposte tra loro dissimili. In particolar modo sono soprattutto due gli aspetti che emergono. In primo luogo, si osserva come nella Fiom i delegati che valutano positivamente la relazione con le altre sigle sindacali scenda al 60%. Ma non è tanto l'aspetto quantitativo quanto quello qualitativo a destare qualche rilievo analitico: in corrispondenza della

Fiom manca totalmente una quota di delegati che giudica “molto collaborativi”, quote che in media si attesta sul 17,6%. In maniera analoga si può leggere la distribuzione delle risposte relative alla Filctem dove mancano gli estremi positivi e negativi nella distribuzione dei giudizi di valore: in generale prevale una posizione valutativa intermedia a cavallo tra una timida soddisfazione e una insoddisfazione accennata. La Flc appare la categoria in cui le relazioni sono giudicate più positivamente: poco meno di 1 delegato su 3 definisce i rapporti “molto collaborativi”. La lettura per categoria, inoltre, restituisce una maggiore criticità dei rapporti rispetto alla media nella Fp e nella Filcams.

Incrociando opportunamente le variabili si scorgono alcune correlazioni. **La qualità delle relazioni è percepita più positiva nelle imprese più piccole, anche per la minor dimensione della struttura di rappresentanza, mentre sembra peggiorare al crescere della dimensione aziendale, segnando un salto di giudizio netto sopra i 250 addetti.** Ma non sempre la complessità della struttura della rappresentanza è indicatore di cattive relazioni: nella Flc, infatti, dove si registra la più alta numerosità di sigle sindacali, i rapporti, come abbiamo visto, sono migliori. Non è quindi sempre il solo fattore strutturale ad impattare sulla qualità delle relazioni. Scandagliando l’impatto dei fattori soggettivi, è emerso come l’anzianità sindacale giochi un ruolo importante: **le relazioni sono percepite peggiori per chi ha una anzianità superiore ai 6 anni (oltre il 42%) mentre diminuisce per chi ha una anzianità sindacale sotto i 3 anni (sotto il 13%).** L’asimmetrica distribuzione delle risposte suggerisce come il giudizio sulla qualità delle relazioni con le altre sigle sindacali nel presente dipenda anche dalle esperienze pregresse e dal contesto in cui si sono maturati alcuni comportamenti sindacali. Costruire le relazioni in un contesto di crisi sviluppa inevitabilmente un approccio adattivo da parte dei delegati più di quanto produrrebbe un contesto di crescita economica.

Giudizio sulle relazioni con i delegati di altre sigle sindacali presenti in azienda



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Un ulteriore approfondimento permette, in ultimo, di comprendere come la qualità delle relazioni non dipenda solo da come le relazioni vengano condotte sul luogo di lavoro ma anche dalle conflittualità sviluppatesi a livello nazionale: **tra chi ritiene che le conflittualità nazionali agiscano sulla qualità del clima sindacale, oltre il 60% giudica “poco” o “molto poco” collaborativi i rapporti con gli altri membri della struttura di rappresentanza sindacale in azienda mentre la**

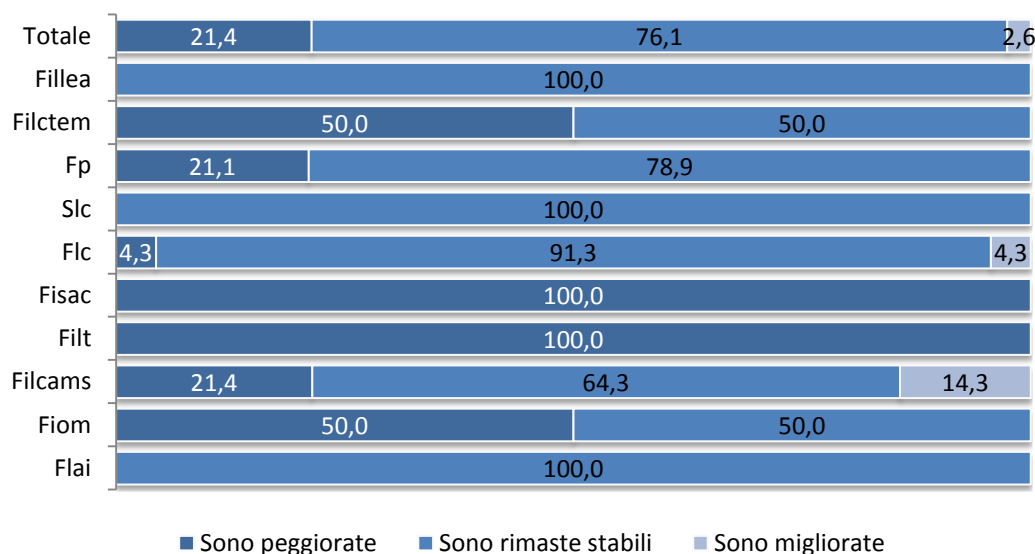
percentuale cala sotto il 35% per chi pensa che le “questioni nazionali” impattino poco o per nulla sulle relazioni interne. Dove la conflittualità “importata” è alta le relazioni interne alla struttura di rappresentanza risultano più critiche.

Oltre a variabili di natura strutturale e soggettiva, le relazioni dipendono anche da fattori esterni, come appunto la crisi, la cui gestione impone un rapporto più intenso e i cui effetti producono inevitabilmente delle frizioni dettate da timori individuali e strategie sindacali contrastanti. Il confronto per categoria sollecita alcune riflessioni. **In primo luogo, sembra che in generale la crisi abbia peggiorato i rapporti con le altre sigle in 1 caso su 5, mentre negli altri casi le relazioni siano rimaste sostanzialmente stabili.**

In secondo luogo è possibile osservare come, **nella Filcams la crisi abbia addirittura prodotto un miglioramento delle relazioni con le altre sigle sindacali.** Nella **Fiom**, ovvero nella categoria dove i rapporti risultano più critici, la crisi ha evidenziato una spaccatura nel campione: per metà la crisi ha peggiorato le relazioni e per l'altra metà non le ha mutate. Anche in questo caso la **Flc** appare come la categoria con le relazioni più solide con le altre sigle sindacali, anche al cospetto della crisi.

Anche in questo caso **l'incrocio con l'anzianità sindacale** dei singoli delegati conferma che la crisi inasprisce soprattutto i rapporti con le altre sigle quando i delegati hanno una più lunga esperienza sindacale, a testimonianza di come le acredini sviluppatesi nel tempo portino a una più rapida degenerazione relazionale quando poste sotto pressione.

Impatto della crisi sulle relazioni con i delegati di altre sigle sindacali presenti in azienda



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Sindacato e politica

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

Se si guarda alla complessità del campione, è intuibile come anche a Rimini ci sia la riproposizione di un modello sociale in cui l'organizzazione sindacale sia l'unico "appiglio" fiduciario per il delegato sindacale, in un generale smarrimento di riferimenti ideali e politici. È un modello sociale che non vede più nella triangolazione azienda, partito e sindacato un intreccio fiduciario inscindibile tipico del cosiddetto modello emiliano. Si è infatti chiesto ai delegati di esprimere lungo una scala da 1 a 5 (dove 1 è il punto di minimo e 5 il punto di massimo) una valutazione della fiducia maturata rispetto ad alcune figure. Assodato che in una scala così costruita il punteggio è dichiaratamente positivo se superiore a 3, è possibile osservare come questa condizione si verifichi solo in corrispondenza della Cgil, inteso come confederazione, e la categoria sindacale di appartenenza.

In linea con quanto emerso in altri territori sindacali, è la categoria sindacale a raccogliere il punteggio medio più alto. Anche a Rimini, quindi, il processo identitario rispetto all'appartenenza sindacale si costruisce prima intorno alla categoria sindacale e poi intorno alla Cgil come confederazione. È la categoria a godere di maggior fiducia da parte dei delegati, ovvero il soggetto con cui si stabilisce un rapporto più frequente e continuo. **Letto in altro modo, l'interlocuzione dei delegati con l'organizzazione sindacale passa prima dalla categoria sindacale, caricando il singolo funzionario di una piena delega rappresentativa di tutta l'organizzazione sindacale:** sul funzionario sindacale ricadono tutte le aspettative, anche valoriali, che il delegato nutre nei confronti del "sindacato". La dimensione identitaria del delegato sindacale risulta quindi fortemente dipendente dal suo rapporto con la categoria. Questa osservazione implica, inevitabilmente, come le politiche di formazione ed informazione verso i funzionari non possano essere esclusivamente piegate alla vita di categoria ma devono assumere una dimensione sempre più confederale.

Lo scostamento federale-confederale appare più marcato nella Fiom, Filcams e Filctem, testimoniando un forte senso identitario costruito sulla categoria. Diversamente il gap è quasi inesistente per la Fp, dimostrano di essere la categoria con il più alto grado di confederalità insieme alla Fillea, dove il gap è addirittura a vantaggio della dimensione confederale. Diversamente da altri territori, le categorie con una più spiccata identità "di categoria" non costruiscono il proprio posizionamento a discapito della dimensione confederale ma su di essa poggiano le basi del proprio sviluppo. In altre parole l'alto punteggio in corrispondenza della categoria non spinge verso il basso il punteggio medio sulla confederazione.

Tabella 10 - Il grado di fiducia verso gli attori sindacali ed istituzionali (media dei punteggi, scala 1-5)

ATTORI SINDACALI	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Fic	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
La categoria sindacale di appartenenza	2,00	4,14	4,25	3,00	2,00	3,61	4,50	3,69	4,00	4,25	3,8
L'azienda in cui lavori	2,00	3,36	2,60	3,00	2,00	3,04	4,00	2,85	3,25	3,50	2,9
La Cgil (Confederazione)	3,00	3,64	3,74	3,00	4,00	3,36	4,50	3,60	3,25	4,50	3,6
I partiti politici	2,00	2,07	1,32	1,00	1,00	1,91	2,00	2,00	1,50	2,00	1,9
L'attuale Governo nazionale	3,00	2,50	1,84	2,00	1,00	2,35	2,50	2,00	2,00	2,00	2,1
Il mondo imprenditoriale complessivamente	2,00	2,07	1,68	2,00	1,00	1,91	2,00	2,13	2,00	2,00	2,0
L'amministrazione regionale attuale (di residenza)	2,00	2,50	2,25	2,00	1,00	2,48	2,50	2,65	2,00	2,75	2,5
L'amministrazione provinciale attuale (di residenza)	2,00	2,29	2,21	2,00	1,00	2,27	2,50	2,49	1,75	2,50	2,3
L'amministrazione comunale attuale (di residenza)	2,00	2,21	2,21	2,00	1,00	2,35	2,50	2,56	2,25	2,75	2,4

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

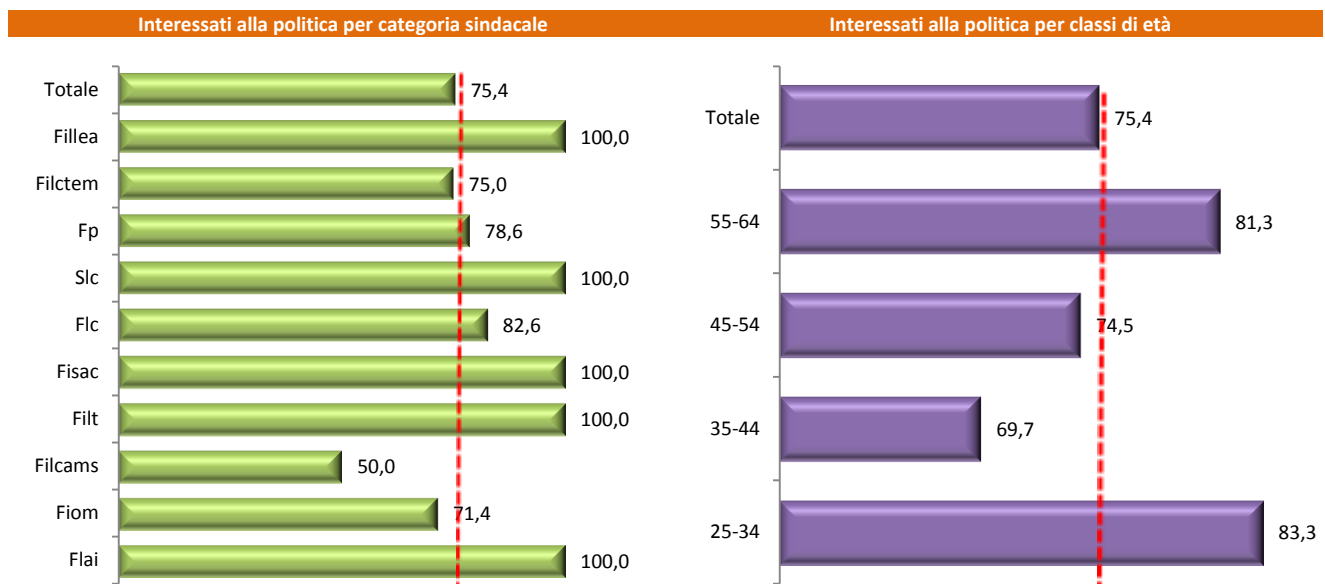
La relazione fiduciaria verso l'azienda/ente in cui si lavora non supera la soglia teorica della sufficienza (3) ma disegna un rapporto di fidelizzazione più strutturato di quanto si registri in altri territori: il senso di appartenenza aziendale appare particolarmente robusto nella Fiom e nella

Filctem, ovvero le categorie a più spiccata caratterizzazione industriale. I partiti politici così come l'attuale Governo (Governo Renzi) godono di pochissima fiducia mentre le amministrazioni locali, quella regionale e comunale in primis, beneficiano di uno scarto fiduciario positivo rispetto al Governo nazionale ma non superano la soglia della "sufficienza".

In ultimo è da notare come il senso di fiducia verso l'organizzazione sindacale, nella sua espressione confederale e categoriale, non mostri variazioni di rilievo in funzione dell'età anagrafica del delegato sindacale. Lo stesso non possa dirsi rispetto ai rappresentanti politici. **La distanza rispetto ai partiti politici e al Governo è massima per i giovani delegati e si riduce, senza comunque mai superare la soglia di "sufficienza", per i delegati più anziani.**

La partecipazione politica dei delegati

L'analisi dei legami fiduciari restituisce un rapporto con la rappresentanza politica, ovvero i partiti politici, ormai consunto o mai sbocciato. **Sebbene il rapporto con la rappresentanza politica possa sicuramente definirsi debole, non si può dire lo stesso per l'interesse verso la "politica" nella sua accezione più estesa. Circa 3 delegati su 4 si dicono interessati alle vicende politiche e quindi la loro distanza rispetto alla rappresentanza politica esprime un giudizio di valore rispetto ai soggetti e non ai temi della politica.** Oltre alle categorie la cui numerosità pone ostacoli interpretativi, l'interesse verso la politica raccoglie le percentuali più alte nel pubblico impiego e precisamente nella Flic e Fp mentre metà dei delegati della Filcams la distanza verso la politica non è solo dai soggetti ma anche dai contenuti. La distribuzione delle risposte appare correlata all'età anagrafica dei delegati e al loro titolo di studio: a titoli di studio più alti e a classi di età più avanzate corrisponde un interesse alla "politica" più intenso. Ma le differenze non appaiono tali da far registrare delle fratture generazionali abissali: tra i 35 e 44 anni è il 69,7%, ovvero una quota sempre maggioritaria, ad interessarsi di politica contro l'81,3% degli over 55.

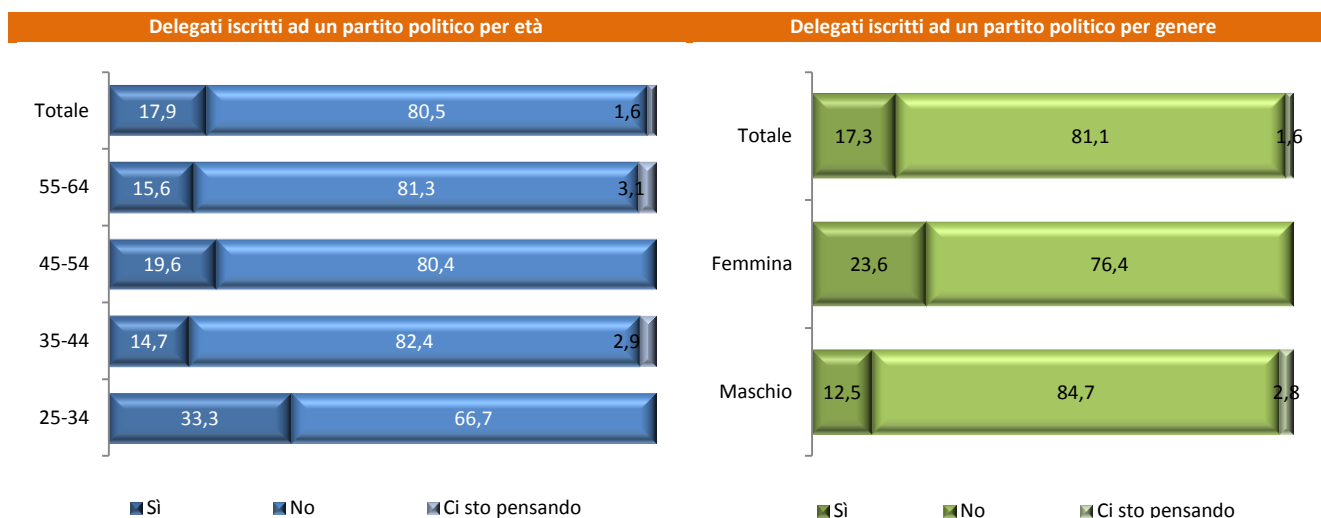


Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Oltre all'interesse verso la "cosa pubblica", l'impegno politico è verificabile anche **attraverso il livello di appartenenza ad un partito politico. In media, dei delegati coinvolti il 17,3% è iscritto ad un partito politico**, ovvero il numero più alto in un confronto con gli altri territori. Anche in

questo caso non si ravvisano fratture generazionali in quanto l'adesione ai partiti politici raccoglie proporzionalmente la stessa quota di delegati in ogni classi di età. Il dato rappresenta di per sé un buon livello di partecipazione politica attiva rispetto ad un contesto non sindacalizzato ma sicuramente un punto di arretramento rispetto ad uno scenario sindacalizzato di qualche anno fa dove il legame tra partito e sindacato era più radicato.

Il dato ovviamente risente di un diverso legame tra rappresentanza politica e sociale, così come vedremo in seguito, ma anche da una maggior caratterizzazione "liquida" dei partiti dove la figura dell'iscritto risulta sempre meno centrale. La distribuzione per categoria sindacale mostra come la sindacalizzazione è più alta nelle categorie sindacali di riferimento per il pubblico impiego mentre nel mondo privato industriale raggiungano posizioni di rilievo solo tra la fila della Filctem. Se da un punto di vista di età anagrafica non si rileva una distribuzione delle risposte disomogenea, la disarticolazione per genere mostra come siano le donne ad essere maggiormente iscritte alla politica: quasi una delegata su 4 è iscritta ad un partito politico mentre per il genere maschile il rapporto si dimezza a 1 su 8. **Sebbene il tasso di iscrizione ad un partito politico risenta inevitabilmente del livello di scolarizzazione**, non è il titolo di studio a spiegare il diverso posizionamento di genere: la distribuzione per titolo di studio, infatti, non presenta particolari asimmetrie in una lettura di genere.



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il basso livello di iscrizione ai partiti politici non si traduce in un disallineamento rispetto all'orientamento politico tradizionalmente di interlocuzione con il soggetto sindacale, così come è ravvisabile, invece, tra il mondo più disomogeneo degli iscritti o del mondo del lavoro. **Oltre l'83,9% dei delegati sindacali afferma di essere di orientamento di "sinistra" o "centro-sinistra".** Avendo voluto affrontare il tema dell'appartenenza politica in termini di orientamento e non di partito risulta complessa una ri-attribuzione *ex-post* ma anche in questo di fronte alla doppia opzione "sinistra" e "centro-sinistra", la quota di maggioranza relativa propende per la prima. **Altro dato di rilievo è l'alta quota di chi non "sa collocarsi" (13,7%), posizionamento politico accostabile o ad un disorientamento rispetto all'offerta politica attuale o ad una incapacità delle categorie politiche incastonabili dentro la dicotomia destra-sinistra di interpretare il fabbisogno di rappresentanza politica.** Si sottolinea comunque come solo una parte minoritaria degli "indecisi" coincida con quella minoranza di disinteressati alla politica (sotto il 30%), evidenziando

come la “non collocazione” sia una scelta di posizione precisa e non soltanto una scelta dettata dal disinteresse. L’età anagrafica non individua una particolare polarizzazione generazionale né rispetto all’orientamento politico né rispetto alla quota di indecisi: pur rilevando una consistenza più rilevante tra gli under 44 anni, la quota di indecisi mostra segni di presenza importante anche verso le classi di età più avanzate a conferma di uno posizionamento politico trasversale alle classi di età. Altra tendenza da sottolineare è come la quota di indecisi diminuisca al crescere del titolo di studio e vada quasi ad annullarsi con chi ha almeno laurea. Una distinzione di genere mostra come le donne abbiano un più marcato orientamento a sinistra e gli uomini un orientamento di “centro-sinistra”.

Tabella 11 - Distribuzione dei delegate per orientamento politico (composizione percentuale di colonna)

ORIENTAMENTO POLITICO	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Fic	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Sinistra	0,0	50,0	45,0	0,0	100,0	47,8	0,0	48,2	0,0	0,0	44,4
Centro-sinistra	100,0	35,7	40,0	100,0	0,0	34,8	100,0	35,7	66,7	66,7	39,5
Centro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	0,8
Centro-destra	0,0	7,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	1,6
Non so collocarmi	0,0	7,1	15,0	0,0	0,0	17,4	0,0	12,5	33,3	33,3	13,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il legame tra rappresentanza sociale e politica

I dati finora mostrati restituiscono un rapporto tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale particolarmente fragile. In altre parole **la relazione tra organizzazione sindacale e partito politico risulta essere debole nella sua espressione formale, ovvero l’iscrizione, e nella sua espressione strumentale, ovvero dimensione fiduciaria.**

Tabella 12 - Rapporto tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale (composizioni percentuali di riga)

	Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Totale
Il sindacato deve essere autonomo dai partiti politici	1,7	5,2	25,0	68,1	100,0
Nel sindacato si fa troppa politica	9,6	23,5	43,5	23,5	100,0
Il sindacato è un soggetto politico e come tale si comporta	15,7	37,4	31,3	15,7	100,0
Il sindacato ha bisogno della politica per rappresentare il lavoro	22,1	32,7	35,4	9,7	100,0
Il sindacato è spesso l’anticamera di una carriera politica	11,4	21,9	40,4	26,3	100,0
Il sindacato rappresenta i lavoratori, i partiti no	5,2	15,5	28,4	50,9	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

La quasi totalità dei delegati è d’accordo con l’idea di un sindacato autonomo dai partiti politici: i processi decisionali e le linee strategiche del sindacato, nonché le diverse iniziative promosse, devono avvenire in autonomia e quindi non subire ingerenze di natura politica. Oltre il 90% dei delegati, infatti, è d’accordo che “il sindacato deve essere autonomo dai partiti politici”.

Se vi è una larga convergenza sul concetto di autonomia organizzativa e strategica dai partiti politici, il campione si trova diviso rispetto all’idea di autonomia di scopo: **circa il 45% sostiene che per rappresentare il lavoro il sindacato abbia bisogno della politica.** Poco più della metà, quindi, propone una continuità tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale: perché il lavoro trovi una rappresentanza “piena e rotonda” è necessario trovare un dialogo tra potere legislativo e potere contrattuale e, conseguentemente, tra i soggetti che li governano. Allo stesso modo il campione sembra dividersi in due blocchi in corrispondenza di una affermazione quanto mai attuale: “il sindacato è un soggetto politico e come tale si comporta”. Alla luce del posizionamento organizzativo che la Cgil ha voluto darsi, la continuità tra rappresentanza politica e sociale

apparirebbe come quella più calzante con un modello confederale del sindacato, ovvero un corpo di interlocuzione tra società, lavoro e politica: solo metà dei delegati sembra però riconoscersi e riconoscere questo modello. La sfiducia verso i soggetti politici è tale da minare il rapporto stesso con la politica. **La discontinuità tra rappresentanza sociale e politica è sentita particolarmente dalle nuove generazioni e soprattutto dal genere femminile.**

Diversamente l'attribuzione di una titolarità politica implica un protagonismo del sindacato sul fronte politico, tema sempre più ricorrente, in sostituzione di un soggetto, il partito, non più capace di rappresentare il lavoro. Infatti il dato, ancora una volta, stona quando si parla di soggetti della politica. Entrando più nello specifico del rapporto tra le due diverse sfere della rappresentanza del lavoro (rappresentanza contrattuale e rappresentanza legislativa) si conferma il senso di sfiducia verso i partiti politici e più precisamente verso la loro capacità di rappresentare i lavoratori: **oltre l'80% dei delegati sindacali è infatti d'accordo con l'affermazione "il sindacato rappresenta i lavoratori, i partiti no"**. È quindi evidente una tensione tra aspettative di scopo a cui la politica dovrebbe tendere e la traduzione reale di queste aspettative da parte dei soggetti della politica. È comunque da segnalare come la sfiducia verso i partiti politici non si traduce *tout court* in una richiesta di protagonismo sindacale come soggetto politico: se oltre l'80% afferma che "il sindacato rappresenta i lavoratori, i partiti no", solo il 47% concorda con l'idea che il "sindacato è un soggetto politico e come tale si comporta". Tale visione del sindacato appare più rappresentativa dei delegati nella Filctem e nella Fp e meno determinante nella Fiom e nella Filcams.

Le altre voci, al cui interno si nascondono volutamente posizioni "populiste" rispetto al rapporto sindacato-politica, si rintracciano quote sempre superiori al 60%, mostrando come anche tra il gruppo dirigente diffuso si siano infiltrate e sedimentate posizioni fortemente critiche rispetto all'organizzazione sindacale di appartenenza e come questa conduca le proprie politiche sul territorio.

Rapporto con i mezzi di informazione

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

Tabella 13 - Frequenza di utilizzo dei canali di informazione (Composizioni percentuali di riga)

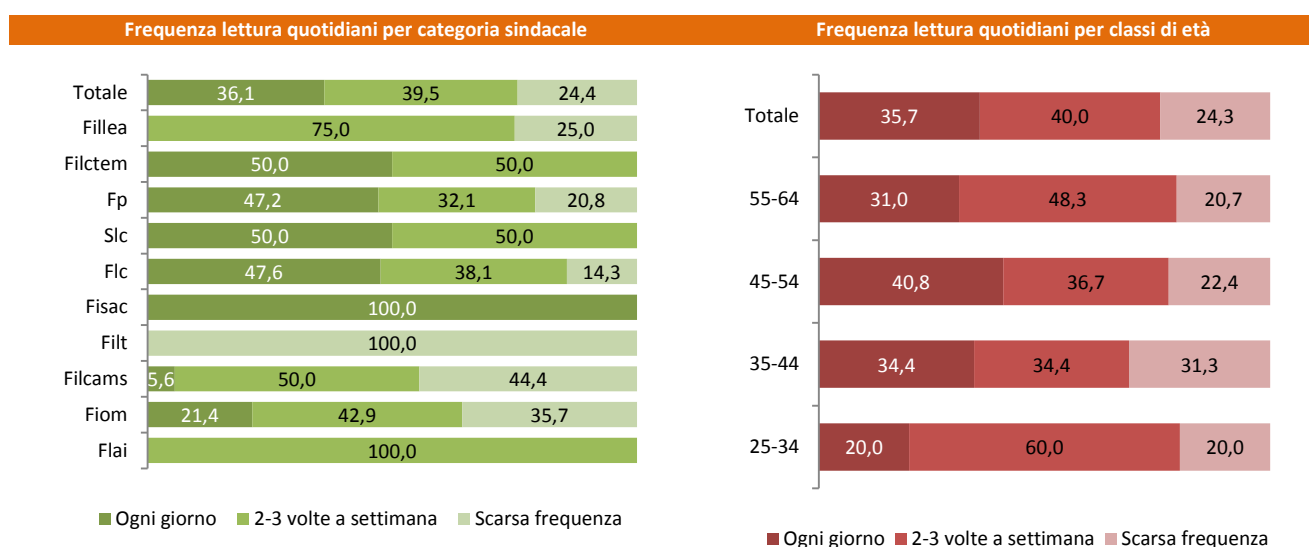
	Mai	Raramente	Spesso	Sempre	Totale
TV (talk show, telegiornali, dibattiti politici, canali tematici)	7,5	25,0	55,0	12,5	100,0
Periodici e riviste	10,9	45,4	32,8	10,9	100,0
Giornali quotidiani	5,1	32,2	42,4	20,3	100,0
Internet (siti dedicati, riviste e giornali on line, social network)	1,7	19,3	45,4	33,6	100,0
Libri e saggistica	15,8	53,5	23,7	7,0	100,0
Dibattiti, seminari e convegni pubblici	9,4	58,1	26,5	6,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

I processi di costruzione delle opinioni rispetto al contesto socio-economico avviene principalmente attraverso tre canali di informazione e comunicazione: la televisione, ovvero talk show, telegiornali, dibattiti politici e canali tematici, i giornali quotidiani ed internet. Diversamente solo 1 su 3 legge con una certa frequenza libri e saggistica o partecipa a dibattiti, seminari e convegni pubblici. I periodici e le riviste, in ultimo, sono "frequentati" da circa 2

delegati su 5. Anche in questo caso non esiste una chiara polarizzazione generazionale per canale informativo e neanche il titolo di studio sembra spiegare la distribuzione delle risposte.

La lettura dei giornali quotidiani è il terzo canale di informazione più frequentemente utilizzato. Entrando più nel dettaglio della frequenza della lettura del quotidiano è possibile osservare come il campione si suddivida sostanzialmente in tre sotto-gruppi: un gruppo legge il giornale ogni giorno (36,1%), un gruppo 2-3 volte a settimana (39,5%) ed un gruppo con scarsa frequenza o non lo legge (24,4%). **La ripartizione per categoria mostra come la lettura del quotidiano sia più frequente tra i delegati della Fp, Flc e della Filctem** mentre risulti una prassi poco diffusa nella Filcams (dove quasi la metà dei delegati non legge il quotidiano o lo legge con scarsa frequenza) e la Fiom. Anche in questo caso si profilano divergenze per classe di età ma non tali da far supporre un divario generazionale.



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il primo canale di informazione ovvero internet, è utilizzato principalmente per la navigazione, la lettura di giornali on line e la gestione della posta elettronica. Un utilizzo più interattivo invece di internet è limitato alla parte più giovane del campione di delegati mentre i più anziani continuano ad avere un “approccio passivo” con internet.

Tabella 14 - Frequenza e modalità di utilizzo di internet (composizioni percentuali di riga)

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre	Totale
Navighi su internet	0,8	10,0	40,0	49,2	100,0
Partecipi a discussioni virtuali	44,1	34,7	13,6	7,6	100,0
Leggi giornali on line	12,6	26,1	38,7	22,7	100,0
Controlli la posta elettronica	0,0	3,3	29,2	67,5	100,0
Utilizzi social network	26,7	24,2	20,8	28,3	100,0

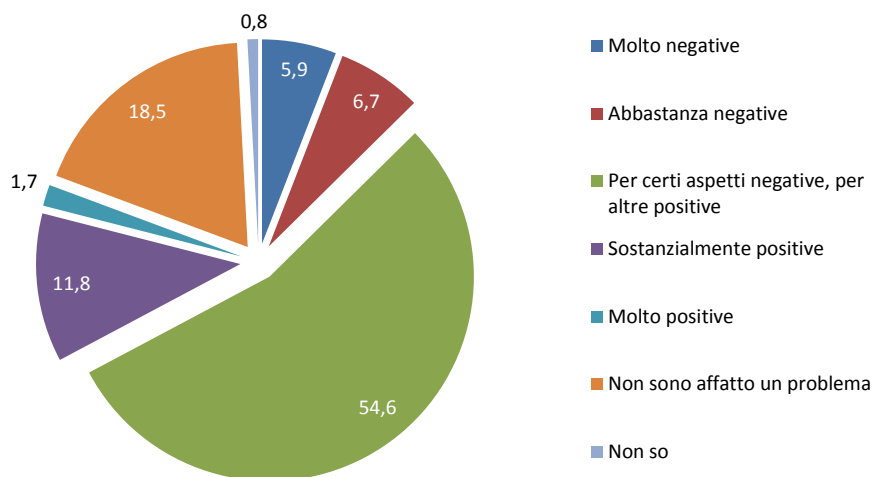
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

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.

Opinioni dei delegati rispetto alle conseguenze della presenza di immigrati nella zona di residenza



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

La lettura delle dinamiche del campione nella sua complessità non mostra a Rimini un sentimento di repulsione o ostilità esplicita al fenomeno dell'immigrazione. In linea con quanto emerso in altri territori, a prevalere è una posizione interlocutoria (54,6%) di chi vede sia aspetti positivi che negativi. **Circa 1 delegato su 3, diversamente, afferma che il fenomeno migratorio genera sostanzialmente conseguenze positive o molto positive mentre circa il 12,7% è particolarmente critico rispetto al fenomeno considerato in quanto portatore di conseguenze negative per la zona di residenza.** Chi percepisce più criticamente il fenomeno migratorio si colloca nella Fp, dove si riscontra, d'altro canto, anche il 61% di giudizio interlocutorio, ovvero un bacino di delegati con posizioni volubili. Anche in questo caso non esiste una marcata polarizzazione della distribuzione delle risposte per classe di età ma è possibile osservare come il campione possa scomporsi in due fazioni: coloro **i quali pensano che l'immigrazione produca conseguenze negative sono nel 67% dei casi over 44 anni e nel rimanente 33% dei casi under 44.** Più dell'età è il titolo di studio a mostrare i rilievi analitici di più alto interesse: nessuno di chi ha almeno la laurea nutre un sentimento di "repulsione" nei confronti dell'immigrazione.

Ma non sono solo variabili socio anagrafiche a determinare spostamenti nella distribuzione delle risposte. Sono soprattutto le inclinazioni e attitudini politiche: tra chi non è interessato alla politica e tra coloro che non sanno collocarsi tra le categorie di appartenenza politica sinistra-destra si registra una quota di "ostili" all'immigrazione più alta rispetto alla media del campione: rispettivamente 16% e 14,3% a fronte del 12,7% di media. Ma non è tanto il giudizio manifestamente negativo a determinare la separazione tra i diversi profili politici quando l'area di interlocuzione o volubilità: il 78% di chi non sa collocarsi politicamente assume una posizione ambigua rispetto al fenomeno migratorio, a fronte del 54,6% di media.

Se in generale non si sono ravvisati aperti sentimenti di repulsione verso il fenomeno dell'immigrazione ma, piuttosto, una combinazione di posizione di incertezza e moderata accoglienza, un'analisi più articolata rispetto a come il processo di integrazione prende forma sul

territorio lascia emergere alcune resistenze più profonde. Continua a persistere una quota di delegati rilevante, quantitativamente compresa tra il 12-18%, contrari all'estensione del diritto di voto per il Sindaco agli immigrati e favorevoli a licenziamenti discriminatori sulla base della cittadinanza. **Ma quando il processo di integrazione intercetta le problematiche di welfare locale (case popolari, asili, sussidi e assistenza) la porzione di delegati con un atteggiamento discriminatorio nei confronti degli immigrati sale addirittura al 42,3%:** oltre 2 delegati su 5 sarebbe quindi d'accordo con l'idea di un welfare locale selettivo con una via preferenziale per gli italiani. Una quota importante, anche più alta di quanto registrato qualche anno fa in una ricerca analoga condotta per la Camera del Lavoro di Parma (35%) e a Ferrara recentemente (41%), sarebbe d'accordo con un welfare protezionistico su base nazionale, ovvero un tratto distintivo delle istanze politiche leghiste.

Tabella 15 - Grado di accordo dei delegate rispetto ad alcune affermazioni sul processo di integrazione degli immigrati (composizione percentuale di riga)

	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	3,4	8,6	37,9	50,0	100,0
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	51,3	30,8	11,1	6,8	100,0
Rispetto alle politiche di welfare (case popolari, contributi economici, servizi per l'infanzia...) è giusto che gli italiani abbiano la precedenza sugli immigrati stranieri regolari	24,1	33,6	21,6	20,7	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

L'incrocio per Categoria sindacale evidenzia come la visione di un welfare sciovinista raccolga meno favori nella Filcams e nella Flc mentre sia più alto della media nella Fiom, Fp, Fillea e Filctem. È ovviamente il titolo di studio e l'età anagrafica ad agire sulla distribuzione delle risposte: **al crescere del titolo di studio o delle classi di età si ravvisano visioni di un welfare più inclusivo.** Ma non solo. Anche in questo caso è **l'orientamento politico l'elemento dirimente.** Tra chi non sa collocarsi politicamente **l'idea di un welfare protezionistico sale al 64,3%.**

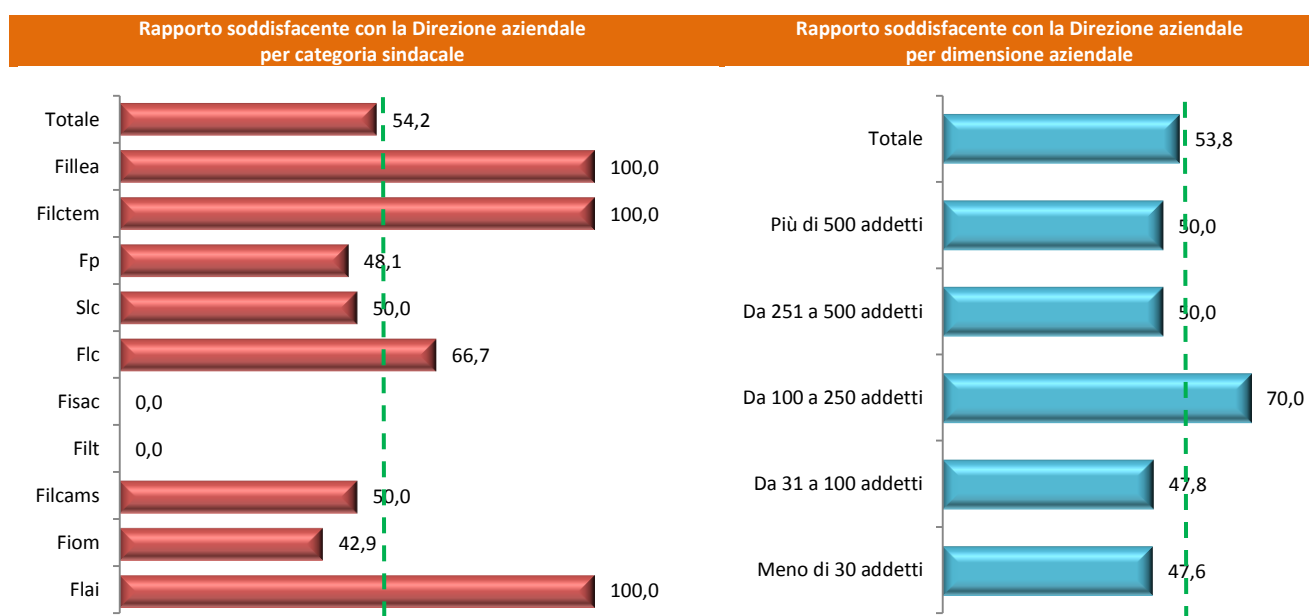
Il sistema di relazioni industriali

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 la 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 e Direzione aziendale

Il primo asse del sistema delle relazioni industriali è quello tra il delegato sindacale e la direzione aziendale, siano essi proprietari, management o dirigenti. In linea con altre ricerche analoghe (si veda ricerca condotta presso la Camera del Lavoro di Parma e Ferrara), **si rileva un sostanziale equilibrio tra chi valuta "soddisfacente" e "insoddisfacente" il rapporto instaurato con la Direzione aziendale**. Sebbene le diverse distribuzioni per categoria risentano inevitabilmente della diversa numerosità del campione, **è comunque possibile osservare come le relazioni migliori si ritraccino per la Flc, Filctem e Fillea mentre le relazioni peggiori nella Fiom** (Fisac e Filit in questo caso non sono considerate per l'inconsistenza numerica del campione).

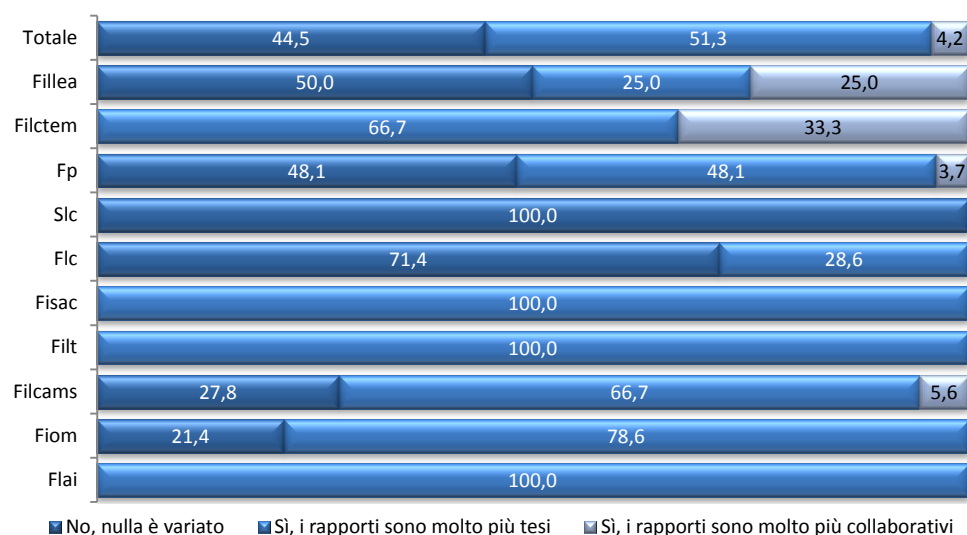


Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Incrociando opportunamente le variabili emerge come la dimensione aziendale non eserciti una particolare incidenza nella distribuzione delle risposte: un picco di soddisfazione si rintraccia nella fascia intermedia costituita da imprese con 100-250 addetti.

La valutazione sul rapporto è il risultato di un processo sviluppatosi nel tempo e/o influenzato da fattori esterni, quali appunto la crisi. **Complessivamente è possibile osservare come circa 1 delegato su 2 dica che la crisi ha reso più teso il rapporto con la Direzione.** L'altro 50% invece sostiene, in larghissima maggioranza, che la crisi non ha modificato le relazioni maturate con la Direzione aziendale. La lettura per categoria, tuttavia, restituisce alcune dinamiche divergenti. In particolare si nota come la crisi abbia agito sugli equilibri relazionali con la controparte aziendale nella Filcams e nella Fiom, dove rispettivamente 2 delegati su 3 e 4 delegati su 5 affermano che la crisi ha alterato il rapporto con la direzione. Diversamente nella Flc, la crisi non ha prodotto un impatto rilevante.

Impatto della crisi sulla relazione con la Direzione aziendale per categoria sindacale



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

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 informazione e consultazione come base propedeutica a qualsiasi forma di partecipazione in azienda, la diffusione della partecipazione diretta e gli spazi negoziali.

Dall'informazione e consultazione alla partecipazione diretta

Il passaggio ad un sistema di relazioni industriali più partecipativo e meno conflittuale passa inevitabilmente per un rafforzamento delle pratiche di informazione e consultazione sul luogo di lavoro, senza le quali ogni sforzo partecipativo sarebbe esclusivamente un esercizio di pura estetica manageriale.

Rispetto alle pratiche di informazione e consultazione, il campione si divide in due blocchi di equal peso: la metà attribuisce un giudizio mediamente positivo e l'altra metà mediamente negativo. La distribuzione cambia, però, se leggiamo la distribuzione delle risposte per area

tematica. Il giudizio è particolarmente severo rispetto alle strategie di impresa, alle politiche occupazionali e gestione risorse umane e premio di risultato, confermando come questi temi incontrino poco il coinvolgimento sindacale e siano principalmente “territorio” esclusivo del management. Se pratiche di informazione e consultazione sul tema delle strategie aziendali rappresentano un orizzonte partecipativo ancora molto lontano per il nostro modello di relazioni industriali, è meno intuibile la fragilità delle pratiche informative in tema di politiche occupazionali e gestione risorse umane, ovvero un’arena tematica di stretta attinenza sindacale, e soprattutto sul tema del premio di risultato, tema squisitamente contrattuale. Diversamente da altri territori, il tema dell’organizzazione del lavoro e dell’innovazione non trova giudizi particolarmente deludenti ma in linea di massima coerenti con la distribuzione media delle risposte: il 50% riconosce l’efficacia e la qualità delle prassi di informazione e consultazione. Il dato in sé è un segnale non marginale in quanto conferisce alle procedure partecipative una carica valoriale e strategica.

Pur senza raggiungere livelli di estesa e strutturata partecipazione, i dati mostrano una figura del delegato sindacale tenuto ai margini dei processi strategici ma con un coinvolgimento più intenso rispetto a temi prettamente di natura aziendale, quali l’organizzazione del lavoro e l’innovazione. Similmente agli altri territori, l’informazione e consultazione diventa raccoglie giudizi più positivi rispetto ai temi quali la salute e sicurezza sul lavoro e orario di lavoro, ovvero temi di primaria importanza per la tutela delle condizioni di lavoro e per il governo dei tempi dentro e fuori l’impresa. Mettendo insieme le diverse osservazioni analitiche appare chiaro come il delegato sindacale sia un interlocutore aziendale, in circa la metà dei casi, per gestione dei processi organizzativi e sul governo delle questioni a sfondo sociale in azienda ma non sulle linee strategiche e di investimento professionale ed occupazionale. Nell’altra metà dei casi, il delegato sindacale è relegato alla gestione delle sole condizioni sociali di lavoro e comunque di temi a basso contenuto strategico senza un reale coinvolgimento sulle linee organizzative e strategiche.

In ultimo si rileva come in solo la metà dei casi i delegati sindacali sono coinvolti sul tema della formazione, testimoniando l’assenza di pratiche riconducibili all’analisi dei fabbisogni con il rischio di costruire percorsi formativi poco aderenti ai reali bisogni dei lavoratori.

Una lettura per categoria sindacale mostra come le pratiche di informazione e consultazione sul tema dell’innovazione e nell’organizzazione del lavoro raccolgano la valutazione peggiore nella Fiom e Filcams e migliore nella Flic e Filctem. Sebbene ogni categoria presenti divergenze nelle risposte in funzione delle diverse aree tematiche considerate, è possibile osservare come i giudizi più alti si concentrino nella Flic e i più bassi nella Filcams

Tabella 16 - Valutazione sulle procedure di informazione e consultazione per area tematica (composizione percentuale di riga)

	Molto negativa	Negativa	Abbastanza positiva	Molto positiva	Totale
Organizzazione del lavoro	16,1	33,0	44,6	6,3	100,0
Strategie di impresa	15,7	52,8	26,9	4,6	100,0
Formazione	10,7	35,7	47,3	6,3	100,0
Salute e sicurezza (ambiente di lavoro)	5,4	25,0	55,4	14,3	100,0
Innovazione (prodotto, processo, tecnologico)	11,9	38,5	45,9	3,7	100,0
Orari di lavoro	4,5	19,8	63,1	12,6	100,0
Crescita professionale, inquadramento, mansione	17,6	43,5	34,3	4,6	100,0
Premio di risultato (istituti retributivi)	19,3	40,4	33,9	6,4	100,0
Gestione ammortizzatori sociali	9,8	32,6	48,9	8,7	100,0
Politiche occupazionali e gestione risorse umane	23,3	34,0	36,9	5,8	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il confronto tra i gradi di correlazione con la domanda relativa alla soddisfazione generale del rapporto con la Direzione aziendale mostra come **gli ambiti tematici più impattanti sulla valutazione del delegato sindacale siano l'organizzazione del lavoro e l'innovazione**. Dove esistono pratiche informative e consultive su tali temi la valutazione della relazione con la Direzione aziendale è più alta. Questo suggerisce quali siano le attese sindacali rispetto allo spazio tematico di confronto con il management (organizzazione del lavoro ed innovazione) e le aree tematiche, invece, per cui si demanda di più al management (strategie e risorse umane). Le aree tematiche più impattanti sul livello di soddisfazione rispetto alla relazione con la Direzione sono anche quelle dove il campione si spacca in due blocchi: chi aggancia i criteri di soddisfazione e chi ne rimane escluso.

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

Frequenza della partecipazione diretta per area tematica
(la % indica la somma di chi dice "abbastanza spesso" e "molto spesso")



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

La disarticolazione tematica delle pratiche di partecipazione diretta mostra come un utilizzo più diffuso avvenga dove le pratiche di informazione e consultazione della struttura di rappresentanza aziendale siano già strutturate (salute e sicurezza) e dove, invece, siano scarsamente presenti (crescita professionale). **Nel primo caso, la partecipazione diretta si inserisce in una logica di rafforzamento della partecipazione o nell'applicazione delle prescrizioni normative, mentre nel secondo caso potrebbero indicare modalità manageriali selettive in cui al confronto con un soggetto di rappresentanza collettiva si preferisce un confronto con quelle personalità o figure professionali che si reputano più strategiche.** Il fatto che le percentuali più alte cadano proprio in corrispondenza di organizzazione del lavoro e crescita professionale sembra confermare questa ambivalenza integrativa e sostitutiva della partecipazione diretta.

Contrattazione

Insieme alle dinamiche di partecipazione, la nostra indagine ha voluto cogliere se ed in che misura esistano degli spazi di negoziazione. La contrattazione a livello aziendale avviene per il 76,9% dei delegati e nella maggioranza dei casi avviene in modo formale con la sigla di un contratto di secondo livello. Nel 17,6% le trattative sono in corso ma non si è ancora approdati ad un accordo di secondo livello. Mentre nel 23,1% dei casi non esiste alcuna contrattazione aziendale. **La contrattazione di secondo livello è massima nella Filctem, Flc e Fp e minima nella Filcams, dove invece prevale una attività contrattuale informale.** Diversamente da altri territori, la dimensione non sembra impattare in forma rilevante sulla distribuzione delle risposte, a conferma di come negoziazione formale ed informale attraversino trasversalmente piccole e grandi imprese.

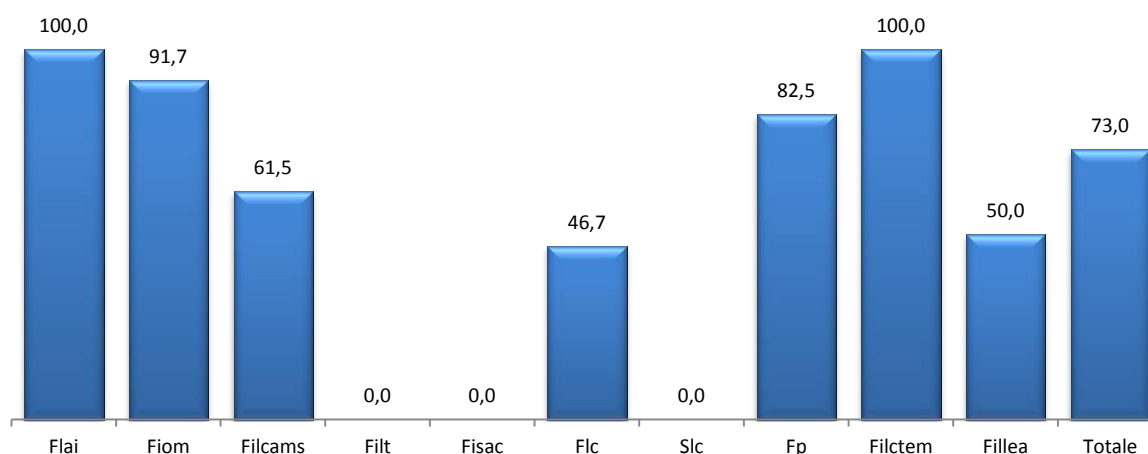
Tabella 17 - Presenza e formalizzazione della contrattazione di secondo livello, per categoria sindacale (composizione percentuale di colonna)

	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
No	0,0	28,6	35,3	0,0	100,0	17,6	50,0	20,8	0,0	0,0	23,1
Sì, le trattative sono in corso	100,0	7,1	0,0	0,0	0,0	35,3	0,0	16,7	33,3	50,0	17,6
Sì, ma non si è concluso alcun accordo	0,0	0,0	11,8	0,0	0,0	0,0	0,0	10,4	33,3	0,0	7,4
Sì, sono stati firmati accordi	0,0	64,3	52,9	100,0	0,0	47,1	50,0	52,1	33,3	50,0	51,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Nei casi in cui esiste una contrattazione di secondo livello, o dove questa sia in corso o informale, la struttura della rappresentanza aziendale è accompagnata dall'organizzazione sindacale esterna 3 volte su 4. Il supporto del funzionario sindacale è massimo nella Fiom e minima nella Flc e Fillea, dimostrando attitudini differenti nella conduzioni della trattative. Quando il sindacato "esterno" partecipa alle fasi contrattuali riceve nella quasi totalità dei casi un giudizio positivo mentre solo in casi il contributo "esterno" è percepito come elemento di complicazione della trattativa. **Di interesse, a tal proposito, sottolineare come circa l'8% dei delegati non sappia se la trattativa sia stata condotta con il supporto del sindacato "esterno", evidenziando o un scarso valore del supporto "esterno" o una scarsa conoscenza dei processi negoziali interni:** questo fenomeno è principalmente circoscritto dentro la Filcams.

Casi in cui il "sindacato esterno" partecipa alla contrattazione di secondo livello



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Rispetto ai temi di trattazione negoziale si evidenzia una distribuzione delle risposte assimilabile a quella relativa alle procedure di informazione e consultazione. Almeno da un punto di vista della distribuzione per area tematica. Da un punto di vista strettamente quantitativo, è possibile osservare come la quota di chi reputa di avere margini contrattuali “ampi” o “abbastanza ampi” sia solo il 30%, contro circa il 50% di chi invece si diceva soddisfatto nelle procedure di informazione e consultazione. Solo 1 delegato su 3 è quindi coinvolto in processi negoziali effettivi ed impattanti sui processi decisionali: la larga maggioranza dei delegati rimane confinata in uno spazio contrattuale angusto e di scarso impatto. I margini di contrattazione sono più ampi in tema di salute e sicurezza, l’unica area tematica in cui i giudizi positivi sono maggioritari e orario di lavoro. **Si conferma, in linea con altri territori, una prassi contrattuale a basso contenuto strategico e poco capace di governare i processi organizzativi e decisionali.** Il dato sulla contrattazione, inoltre, pone in ombra anche i pur timidi cenni di positività emersi dalla lettura dei dati sulle procedure di informazione e consultazione. In particolare, l’organizzazione del lavoro incontra sì migliori pratiche di informazione e consultazione – rispetto ad altri territori - ma, le stesse, non sono supportate da nessun strumento contrattuale. Il confronto sull’organizzazione del lavoro, centrale per il governo dei processi produttivi, avviene quindi in un territorio di partecipazione ma non di negoziazione, indebolendo l’efficacia dell’intervento.

Tabella 18 - Spazi di contrattazione di secondo livello lasciati dalla Direzione aziendale, per area tematica (composizione percentuale di riga)

	Molto ridotti	Abbastanza ridotti	Abbastanza ampi	Molto ampi	Totale
Organizzazione del lavoro	27,0	50,6	21,3	1,1	100,0
Strategie di impresa	41,5	39,0	19,5	0,0	100,0
Formazione	23,3	39,5	36,0	1,2	100,0
Salute e sicurezza (ambiente di lavoro)	12,9	32,9	50,6	3,5	100,0
Innovazione (prodotto, processo, tecnologico)	30,5	34,1	34,1	1,2	100,0
Orari di lavoro	24,4	35,4	40,2	0,0	100,0
Crescita professionale, inquadramento, mansione	35,8	42,0	21,0	1,2	100,0
Premio di risultato (istituti retributivi)	27,7	41,0	30,1	1,2	100,0
Gestione ammortizzatori sociali	31,9	36,2	29,0	2,9	100,0
Politiche occupazionali e gestione risorse umane	37,3	34,7	26,7	1,3	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

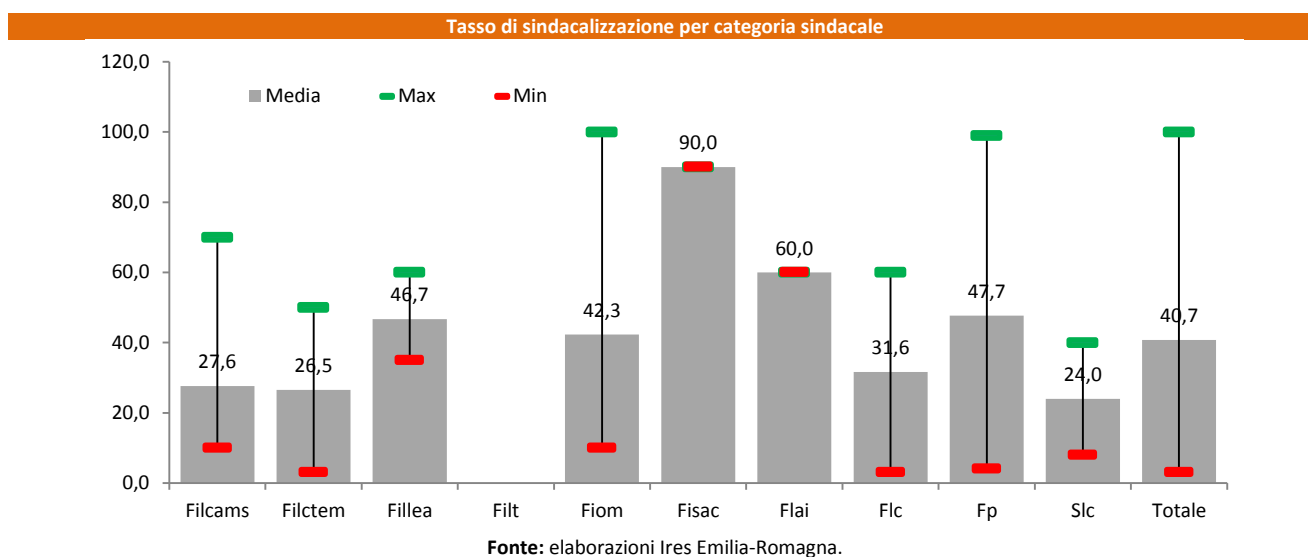
È comunque da rilevare come anche rispetto ai temi più facilmente negoziabili gli spazi siano considerati “abbastanza” o “molto ampi” solo da meno di 1 delegato su 3. **Alla controparte sindacale non viene lasciato nemmeno lo spazio contrattuale relativamente alla gestione degli ammortizzatori sociali**, ovvero ad un possibile utilizzo delle politiche passive per riuscire ad arginare le conseguenze sociali delle scelte aziendali. **Si sottolinea, inoltre, come anche la strutturazione del premio di risultato o non esista o si configuri solo con un coinvolgimento contrattuale marginale della controparte sindacale.** In un contesto generale a bassa contrattazione, **le categorie che godono di margini relativamente più ampi sono la Flc e la Filctem.**

La relazione tra delegato e Lavoratori

Oltre a comprendere lungo 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

Perché una relazione possa esistere è necessario conoscere le dimensioni dei termini di confronto. Se per il delegato sindacale già si è detto ampiamente, risulta prioritario raccogliere informazioni sulle dinamiche di sindacalizzazione con cui il singolo delegato deve raffrontarsi nella sua azienda e quindi conoscere la distanza, almeno da un punto di vista formale, tra sindacato e lavoratore. Un contesto ad alta sindacalizzazione implica, infatti, un sistema di relazioni più denso e articolato e una distanza minore di quanto, invece, si verifica in un contesto a basso tasso di sindacalizzazione. **Sebbene circa la metà dei delegati non abbia risposto alla domanda, è possibile ricavare un tasso di sindacalizzazione medio nei luoghi di lavoro coinvolti dal nostro percorso di ricerca: il 40,1% pesano in media gli iscritti al sindacato sul numero di addetti totale.** Per riuscire a dare un intervallo di oscillazione dentro il quale si muove il tasso di sindacalizzazione: complessivamente si passa da un 100% di sindacalizzazione al 3%, disegnando un intervallo molto ampio e con tassi tra loro molto diversificati. Il dato medio è in linea con quanto si ritiene sia il tasso di sindacalizzazione in Italia sui lavoratori dipendenti, ovvero un obiettivo minimo considerata la natura dell'indagine. Il confronto per categoria mostra come l'intensità sindacale sia molto diversa tra le diverse categorie sindacali mostrando ambienti di lavoro in cui le relazioni poggiano su basi sociali differenziate. Conteggiando i campioni con una certa consistenza numerica, è osservabile come la sindacalizzazione più intensa la si trovi nella Fp, Fiom, e Fillea. Al contrario, nella Filcams, Filctem e Flc si rintracciano i tassi di sindacalizzazione più bassi della media territoriale.



Il tasso di sindacalizzazione attuale è il risultato di traiettorie di espansione e dispersione di iscritti nel tempo. Proprio per questo si è chiesto ai delegati di descrivere sinteticamente le dinamiche di sindacalizzazione negli ultimi 3 anni. **Nelle realtà aziendali di circa la metà dei delegati interpellati il numero di iscritti è rimasto pressoché stabile, per circa 1 delegato su 4 la sindacalizzazione è aumentata e per circa 1 su 4 è diminuita.** Ma con una differenza. **Mentre l'aumento degli iscritti è avvenuto particolarmente per uno spostamento di iscritti dalle altre sigle confederali alla Cgil, la contrazione degli iscritti è avvenuta per lo più in un contesto di generale flessione del numero degli iscritti.**

L'analisi per categoria mostra come la stabilità degli iscritti è percentualmente più importante per la Fiom mentre la Filctem e soprattutto la Flc sono le categorie con maggiori polarizzazioni del

comportamento sindacale: sulle categorie insistono, infatti, le percentuali più alte di delegati che ravvisano una diminuzione e allo stesso tempo un aumento della sindacalizzazione negli ultimi 3 anni. È di interesse osservare come l'accrescimento del numero di iscritti per la Flc, Filctem ed anche per la Filcams avvenga a discapito delle altre organizzazioni sindacali di carattere confederale. La Fp, diversamente, mostra la quota più alta di contrazione sindacale e la porzione più modesta di aumento sindacale.

Lungo una dinamica dimensionale si osserva come siano le Pmi a vedere crescere la sindacalizzazione ed in particolar modo nelle imprese sotto i 30 addetti. Il dato, in qualche modo, contrasta con quanto risulta dall'analisi condotta alla Camera del Lavoro di Ferrara, dove la sindacalizzazione cresce soprattutto nelle imprese più strutturate. **Al contrario le imprese più grandi mostrano una minore porzione di delegati che assistono ad una crescita di iscritti ed una quota più alta di delegati che vive una contrazione degli iscritti.**

Tabella 19 - Dinamiche sindacali negli ultimi 3 anni per categoria sindacale (composizione percentuale di colonna)

	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Gli iscritti della Cgil sono aumentati a discapito di Cisl e Uil	0,0	15,4	23,5	0,0	100,0	25,0	0,0	13,6	33,3	0,0	17,8
Gli iscritti alla Cgil sono sostanzialmente rimasti stabili	100,0	61,5	41,2	0,0	0,0	37,5	50,0	45,5	33,3	100,0	47,5
Gli iscritti alla Cgil sono diminuiti a vantaggio di Cisl e Uil	0,0	0,0	5,9	0,0	0,0	6,3	0,0	9,1	0,0	0,0	5,9
Gli iscritti alla Cgil sono diminuiti a vantaggio dei sindacati autonomi, Cobas o Ugl	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3	0,0	0,0	1,0
Gli iscritti sono diminuiti indistintamente	0,0	23,1	11,8	0,0	0,0	18,8	0,0	22,7	33,3	0,0	18,8
Gli iscritti sono aumentati indistintamente	0,0	0,0	11,8	0,0	0,0	6,3	50,0	0,0	0,0	0,0	4,0
Non so	0,0	0,0	5,9	0,0	0,0	6,3	0,0	6,8	0,0	0,0	5,0
Totale	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Informazione e consultazione dei lavoratori

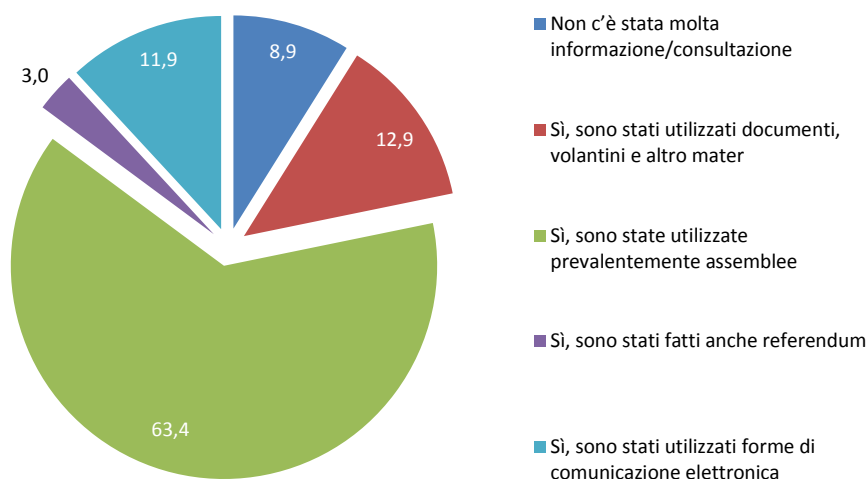
Insieme alla densità della iscrizione sindacale, altro elemento che determina il carattere strutturale del sistema di relazioni industriali e su cui potenzialmente si matura una valutazione rispetto alla qualità del rapporto con i lavoratori è il flusso informativo/consultivo tra la struttura della rappresentanza 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.

In generale, la quasi totalità dei delegati afferma di informare e consultare i lavoratori (circa il 91%), prevalentemente attraverso le assemblee o materiale scritto, ovvero attraverso canali propri della tradizione sindacale. Forme di comunicazione elettronica sono state utilizzate dall'11,9% mentre la pratica del referendum rimane dentro una logica marginale (solo il 3 %). Appare quindi chiaro come le procedure di informazione e consultazione verso i lavoratori esistano quasi in ogni unità produttiva interessata dall'indagine e come la comunicazione sindacale si muova principalmente dentro uno schema tradizionale. **È di interesse notare come la frequenza di utilizzo di internet del singolo delegato non influenzi la distribuzione delle risposte, evidenziando come le caratteristiche del singolo delegato non sempre riescano ad imprimersi sul *modus operandi* della struttura di rappresentanza.**

La lettura per categoria sindacale restituisce alcune caratterizzazioni procedurali. **Da un lato l'uso del referendum come modalità consultiva raggiunge percentuali significativamente più alte della media per la Fiom mentre l'utilizzo della comunicazione elettronica appare una modalità più frequente dove l'accesso ad internet è più probabile: la Fp e la Flc.** Nonostante il più frequente utilizzo della comunicazione elettronica, sono proprio le categorie a più spiccata vocazione

pubblica a mostrare le quote più alte di delegati che sostengono di aver poco informato e consultato i lavoratori negli ultimi anni. Se ne desume, anche in questo, una polarizzazione comunicativa dove a spazi di dinamicità di interazione si accompagnano strozzature nel flusso informativo.

Modalità di informazione e consultazione con i lavoratori



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Le questioni su cui le procedure di informazione e consultazione si concentrano, e quindi le aree tematiche su cui i lavoratori mostrano maggiore sensibilità, riguardano **l'organizzazione del lavoro, orario di lavoro, premio di risultato e salute e sicurezza.**

Tabella 20 - Valutazione della informazione e consultazione dei lavoratori per area tematica (composizione percentuale di riga)

	Molto poco	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
Organizzazione del lavoro	9,2	26,5	45,9	18,4	100,0
Strategie di impresa	25,3	42,1	28,4	4,2	100,0
Formazione	17,5	38,1	38,1	6,2	100,0
Salute e sicurezza (ambiente di lavoro)	15,3	26,5	52,0	6,1	100,0
Innovazione (prodotto, processo, tecnologico)	24,2	41,8	31,9	2,2	100,0
Orari di lavoro	12,5	19,8	44,8	22,9	100,0
Crescita professionale, inquadramento, mansione	16,8	32,6	36,8	13,7	100,0
Premio di risultato (istituti retributivi)	20,4	22,4	36,7	20,4	100,0
Gestione ammortizzatori sociali	29,1	32,6	23,3	15,1	100,0
Politiche occupazionali e gestione risorse umane	23,7	25,8	33,3	17,2	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

È di interesse notare come alcuni dei temi su cui avviene più frequentemente l'informazione verso i lavoratori sono anche temi su cui insistono asimmetriche procedure di informazione e consultazione dall'azienda alla struttura di rappresentanza e soprattutto esigui margini contrattuali. La contrapposizione tra un'alta richiesta informativa da parte dei lavoratori e bassa disponibilità informativa e fragile capacità negoziale dei delegati sindacali espone la stessa struttura di rappresentanza sindacale ad una tensione emotiva, prima, e fiduciaria, in seconda

battuta. **La fragilità degli strumenti e spazi di risposta ad una domanda informativa crescente sottopone il delegato sindacale ad una pressione psicologica e professionale, rischiando una sovrapposizione emotiva (burn out) del delegato stesso e, al contempo, la frattura del rapporto di fiducia tra rappresentante e rappresentato.** Diversamente, gli argomenti meno discussi con i lavoratori riguardano l'innovazione e la strategie di impresa.

Natura del rapporto

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 aziendali o informazioni sulle decisioni aziendali
- **Diritti o istanze individuali**, e quindi la difesa di diritti legati alla singola persona, indicazioni dei servizi sindacali disponibili e ascolto delle problematiche personali
- **Aggiornamento/informazione**, e quindi informativa su eventi esterni all'azienda, quali riforme fiscali, pensionistiche, contributive e così via.

La distribuzione delle risposte dei delegati suggerisce **come a prevalere nel contatto con i lavoratori sia un equilibrio tra dimensione collettiva ed individuale.** Ma con una distinzione chiara. Per quanto attiene la dimensione collettiva, è la contrattazione aziendale a prevalere sulla difesa dei diritti collettivi, risposta che avrebbe in qualche modo evocato un collettività non solo strumentale ma anche solidale.

Tabella 21 - I motivi di contatto tra delegato e lavoratori (composizione percentuale di riga)

	Molto poco frequente	Poco frequente	Abbastanza frequente	Molto frequente	Totale
La difesa di diritti collettivi (sciopero, manifestazioni sindacali...)	18,9	31,6	41,1	8,4	100,0
La difesa di diritti individuali sul luogo di lavoro (crescita professionale, inquadramento, aumenti salariali...)	5,2	19,6	52,6	22,7	100,0
Contrattazione aziendale	7,4	17,9	52,6	22,1	100,0
Orientamento per servizi individuali al di fuori del luogo di lavoro (INCA, Ufficio stranieri, Sunia, Caaf...)	38,5	33,0	17,6	11,0	100,0
Informazioni sulle decisioni aziendali	7,3	26,0	47,9	18,8	100,0
Ascolto delle problematiche personali	9,3	23,7	42,3	24,7	100,0
Aggiornamento su eventi esterni all'azienda (riforme del governo, questioni sindacali nazionali...)	22,7	40,2	33,0	4,1	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Meno importanti invece, e comunque ferme al 50% dei delegati, sembrano essere le dimensioni sì collettive ma più strettamente sindacali, quali sciopero e manifestazioni. Tali constatazioni sollevano due ordini di riflessione. Da un parte, la contrattazione aziendale non è solo un elemento di bilanciamento delle prerogative manageriali ma è anche un canale di comunicazione con i lavoratori, e quindi, potenzialmente, uno strumento di proselitismo sindacale. Dall'altra parte, anche quando si profila una componente collettiva è sempre l'interesse individuale a prevalere su quello collettivo, in quando l'interesse verso la contrattazione aziendale nasce dal

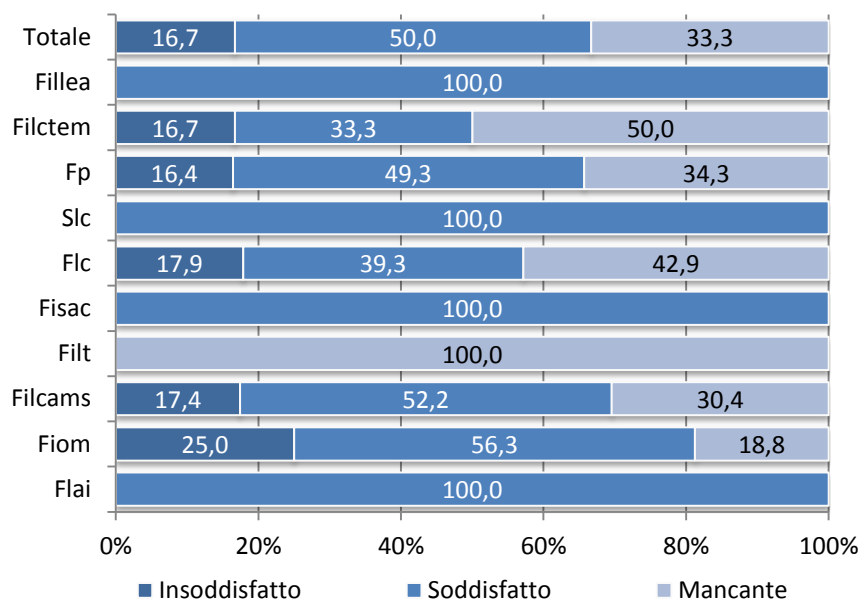
bisogno di comprendere le ricadute di un'azione collettiva sulle singole individualità. Si conferma, dunque, un legame con i lavoratori fortemente opportunistico.

In seconda battuta, sono le dimensioni individuali a spiegare l'origine del contatto con i lavoratori. Tra le motivazioni individuali si rileva, inoltre, un peso importante dell'ascolto delle problematiche personali e una incidenza marginale di tutte quelle attività di orientamento e aggiornamento rispetto ai servizi e politiche sindacali. Il delegato sindacale si percepisce un soggetto piegato principalmente verso l'interno e non come un punto di ancoraggio tra dentro e fuori l'azienda, tra luogo di lavoro e organizzazione sindacale.

In prospettiva diventa sempre più urgente costruire un ponte strategico tra dimensione collettiva e dimensione individuale per riuscire ad intercettare il maggior numero possibile di lavoratori e rispondere ai diversi fabbisogni. A tal proposito, i temi relativi a *occupational welfare* nelle sue diverse forme aziendale, territoriale o di comunità potrebbe ricoprire un ruolo su cui sperimentare innovative linee di intervento sindacale. Altro dato di rilievo è il sistema sindacale, inteso come azione contrattuale, ufficio vertenze e patronato, e il suo valore strategico dentro una logica di estensione della sindacalizzazione.

La lettura per categoria sindacale mostra come tra i delegati di Fiom, Flc e Fillea si raccolgano le percentuali più alte rispetto alle motivazione di natura prettamente collettiva e sindacale e quindi la possibilità di contatto con i lavoratori attraverso forme di azione sindacale, quali sciopero, vertenze, mobilitazioni e manifestazioni. È di interesse, inoltre, osservare come il contatto avvenga prevalentemente sul tema della contrattazione aziendale proprio in quelle categorie in cui la contrattazione di secondo livello appare più sviluppata (FP e Fiom in primis) e come la Flc si distingua per un approccio più confederale: è qui che il contatto con i lavoratori avviene anche attraverso l'azione di orientamento ai servizi sindacali e di aggiornamento delle diverse campagne sindacali.

Quota di delegati soddisfatti del rapporto con i lavoratori



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Le qualità delle relazioni non dipendono però solo da fattori endogeni ma anche da agenti esterni o comunque non direttamente riconducibili al singolo contesto aziendale. A tal proposito, la

nostra indagine verifica quanto le questioni politico-sindacali a livello nazionale condizionino la qualità del rapporto con i lavoratori. I risultati mostrano come le dinamiche nazionali non giochino sicuramente un ruolo marginale sulle relazioni con i lavoratori: **il contesto politico-sindacale nazionale esercita una qualche pressione per circa 3 delegati su 5**. La distribuzione delle risposte risulta piuttosto disomogenea in una comparazione per categoria sindacale, mostrando il picco più alto per la Fiom e il picco più basso per la Filctem, ed allo stesso tempo mostra una correlazione con la dimensione motivazionale: **dove prevale la dimensione ideale le dinamiche nazionali hanno maggiore impatto sulla qualità del rapporto con i lavoratori**.

Esplorati i diversi fattori endogeni ed esogeni impattanti potenzialmente sulla qualità della relazione delegati-lavoratori, si osserva ora la valutazione che i delegati danno del loro rapporto con i loro rappresentati. **In media tra chi risponde la metà si dice soddisfatto della relazione maturata con i lavoratori e solo circa 1 delegato su 6 si dice insoddisfatto**. Sui dati validi, la soddisfazione maggiore si riscontra nella Filcams e nella FP, ovvero i poli opposti dell'intensità e formalizzazione contrattuale. **Da un lato, dunque, lo strumento negoziale esprime sicuramente una più strutturata capacità sindacale di agire sui processi decisionali ma, dall'altro, potrebbe essere fonte di criticità relazionali con la base dei rappresentati sui flussi informativi/consultivi e sulle possibili emergenti contestazioni**. E proprio questi aspetti sono l'oggetto di analisi dei prossimi paragrafi.

Contestazioni dei lavoratori

I punti di rottura del rapporto tra delegato sindacale e lavoratori, se manifesti, si esplicitano in contestazioni da parte dei lavoratori delle decisioni assunte in sede di rappresentanza sindacale. Le criticità relazionali tra rappresentato e rappresentante raggiungono punti di tensione, prima, e di frattura, poi, quando le divergenze dei punti di vista o le modalità con cui si maturano le decisioni sono tali da non poter essere conciliate in un normale processo dialogico.

Circa 1 delegato su 3 sostiene che nella propria attività di rappresentanza le decisioni dei delegati sindacali sono state formalmente contestate dai lavoratori. Le forme di contestazioni si manifestano prevalentemente nel corso delle assemblee sindacali e in circa 1/3 dei casi comporta il mancato rinnovo della tessera sindacale. Rare risultano, invece, le contestazioni che hanno prodotto la formazione di comitati o gruppi di dissenso organizzato o che si sono manifestate nel corso dei contatti individuali. Ancora una volta la lettura per categoria sindacale restituisce elementi analitici di rilievo. **Sono infatti la Fiom e la Filcams, le categorie sindacali nelle quali si registra la maggior frequenza di contestazioni dei lavoratori alla struttura di rappresentanza mentre nella FP si rileva la minore diffusione di contestazioni**. Si rileva inoltre, come nella Fiom e nella Filcams nella larga parte dei casi le contestazioni sfociano in una rottura del rapporto con il sindacato: rispettivamente il 40% delle contestazioni con i delegati Fiom ed il 56% dei delegati Filcams.

Le contestazioni si concentrano prevalentemente sulle tematiche per le quali si è rilevata la massima concentrazione del flusso informativo tra delegati e lavoratori: organizzazione del lavoro, orario di lavoro e premio di risultato. Si conferma quindi la più alta sensibilità dei lavoratori rispetto alle suddette aree tematiche, confermando quel rischio di pressione emotiva sui delegati sindacali. In una comparazione dei temi contestati per categoria sindacale, si evidenzia come sia per la Fiom che per la Filcams le contestazioni più frequenti riguardino l'organizzazione del lavoro.

Tabella 22 - Frequenza, modalità e conseguenze delle contestazioni per categoria sindacale (composizione percentuale di colonna)

	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Fic	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
No	100,0	58,3	56,3	0,0	0,0	62,5	50,0	76,6	66,7	75,0	67,6
Sì, si sono verificate spaccature in assemblee	0,0	16,7	18,8	0,0	100,0	31,3	50,0	10,6	33,3	0,0	17,6
Sì, si sono formati comitati o gruppi di dissenso organizzato	0,0	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0	2,0
Sì, si sono verificati dissensi significativi nel corso di incontri individuali	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,3	0,0	2,1	0,0	0,0	2,0
Sì, alcuni lavoratori non hanno rinnovato la tessera sindacale	0,0	16,7	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,5	0,0	25,0	10,8
Totale	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Punti di forza e di debolezza

In ultimo l'asse relazionale rappresentante-rappresentato della triangolazione del sistema di relazioni industriali offre la possibilità di articolare meglio la valutazione accordata. In particolare, si chiede di esprimere quali siano gli elementi nel rapporto con i lavoratori maggiormente critici e quelli, invece, più soddisfacenti. Siccome ogni delegato era libero di indicare più di una scelta, ogni singola opzione indica l'incidenza percentuale rispetto alla totalità dei delegati che rispondono. Iniziando a dettagliare le criticità emergenti nella relazione con i lavoratori, **i delegati sindacali indicano in larga maggioranza l'assenza di una cultura solidaristica/collettiva dei lavoratori e subito dopo l'opportunismo con cui i lavoratori si rivolgono agli organismi di rappresentanza.** Non è tanto la discontinuità relazionale quanto il comportamento individualista ad essere percepito dai delegati come principale ostacolo alla costruzione di un rapporto solido con i lavoratori. La caduta socioculturale che attraversa in generale il mondo delle relazioni si riverbera inevitabilmente anche nei nodi della filiera della rappresentanza. La mancanza di una cultura solidaristica è percepita più massivamente nella Fiom e nella Fillea mentre l'opportunismo è prevalente per i delegati Filcams. Altro tema molto sentito, è la mancanza di una conoscenza delle dinamiche sindacali che producono diffidenza dei lavoratori rispetto alle procedure adottate dalle figure di rappresentanza e offuscano la relazione tra rappresentato e rappresentante.

Tabella 23 - Criticità nel rapporto con i lavoratori per categoria sindacale (quota percentuale su totale partecipanti all'indagine)

	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Fic	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
La discontinuità del rapporto di fiducia	0,0	18,8	17,4	0,0	0,0	7,1	0,0	11,9	16,7	50,0	13,3
L'opportunismo	100,0	50,0	60,9	0,0	100,0	32,1	100,0	44,8	16,7	25,0	44,7
La mancanza di una cultura solidaristica/collettiva	0,0	62,5	52,2	0,0	100,0	39,3	50,0	47,8	16,7	75,0	47,3
La mancanza di rispetto dei lavoratori verso chi li rappresenta	0,0	12,5	17,4	0,0	0,0	7,1	0,0	4,5	16,7	25,0	8,7
La mancanza di una conoscenza delle dinamiche sindacali	100,0	25,0	34,8	0,0	0,0	35,7	0,0	23,9	16,7	75,0	28,7
Altro	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	3,0	0,0	0,0	2,7

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

In linea con i risultati di altre ricerche condotte sui temi della rappresentanza, **gli aspetti più soddisfacenti della relazione con i lavoratori sono la possibilità di essere un punto di ascolto per i lavoratori e la possibilità di migliorare le condizioni di lavoro individuali**, in linea con quanto emerge rispetto alle modalità di contatto rappresentante-rappresentato e alla dimensione motivazionale. La declinazione valutativa della idealità di scopo è massima per la Fiom, ovvero qui si rintraccia la più alta soddisfazione per la possibilità di migliorare le condizioni individuali di lavoro. Diversamente la possibilità di essere un punto di ascolto è segnalato essere un elemento di soddisfazione principalmente nella Filcams.

Tabella 24 - Elementi di soddisfazione nel rapporto con i lavoratori (quota percentuale su totale partecipanti all'indagine)

	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Fic	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Il clima di fiducia instaurato	0,0	18,8	26,1	0,0	0,0	32,1	50,0	29,9	0,0	25,0	26,7
La possibilità di essere un punto di ascolto	0,0	31,3	60,9	0,0	0,0	25,0	50,0	40,3	33,3	75,0	39,3
Il riconoscimento di un ruolo di rappresentanza collettiva	100,0	25,0	30,4	0,0	100,0	21,4	0,0	20,9	0,0	50,0	23,3
La possibilità di migliorare le condizioni di lavoro individuali	100,0	50,0	43,5	0,0	0,0	21,4	50,0	29,9	33,3	25,0	32,7
Il riconoscimento di una competenza specifica	0,0	6,3	21,7	0,0	0,0	14,3	0,0	7,5	0,0	0,0	10,0
Altro	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	1,3

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

La relazione tra Delegato e Organizzazione sindacale

La soggettività del delegato sindacale, in ultimo, si confronta con l'asse relazionale sviluppato con l'organizzazione sindacale, e quindi con la categoria e la Cgil, allo scopo di comprendere la valutazione rispetto al livello di supporto offerto all'attività di rappresentanza.

In primo luogo viene analizzata la percezione dei delegati sindacali rispetto alle diverse iniziative caratterizzanti la vita sindacale. L'attività di delegato sindacale, infatti, non si esaurisce dentro i soli confini aziendali ma si nutre di iniziative originatesi anche all'esterno dell'impresa ma che nell'impresa trovano un momento di sedimentazione. In altre parole, si cerca di capire se ed in quale misura le diverse azioni sindacali extra-aziendali producano un valore aggiunto alla stessa attività di rappresentanza, in termini di attrattività nei confronti dei lavoratori e di arricchimento strumentale e cognitivo.

Tabella 25 - Valore aggiunto prodotto delle iniziative di vita sindacale alla attività di rappresentanza (composizione percentuale di riga)

	Nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
Presentazioni delle piattaforme sindacali nazionali	11,5	32,3	43,8	12,5	100,0
Presentazioni degli accordi interconfederali	16,0	42,6	31,9	9,6	100,0
Presentazioni campagne di informazione sindacale	7,3	28,1	46,9	17,7	100,0
Direttivi e riunioni	5,2	33,3	39,6	21,9	100,0
Referendum/momenti consultivi	9,4	36,5	40,6	13,5	100,0
Assemblee congressuali	9,2	40,8	36,7	13,3	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

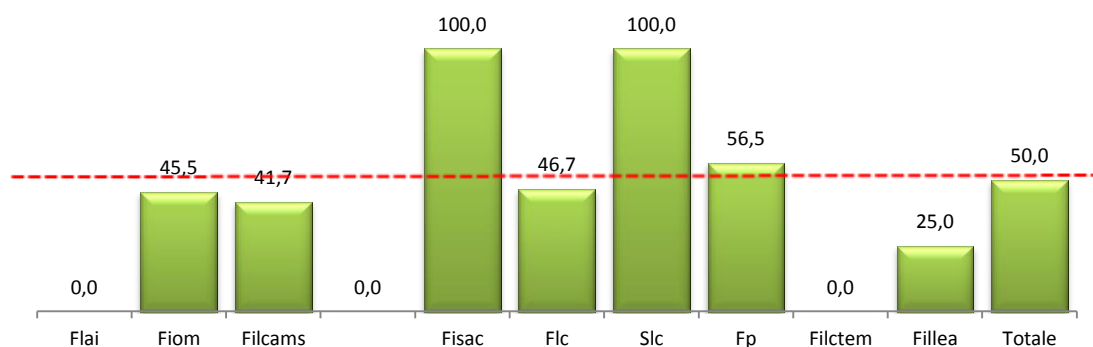
La nostra osservazione si sofferma sui due poli definiti dalla distribuzione delle risposte. Da un lato, emerge come **siano i direttivi e le riunioni a generare più valore aggiunto per l'attività di rappresentanza sindacale insieme alle presentazioni delle campagne di informazione sindacale**. Il dato rappresenta, in qualche modo, un elemento di sorpresa in quanto il direttivo viene diffusamente criticato per la sua incapacità di rappresentare un momento di reale democrazia interna. Il valore attribuito alle campagne di informazione sindacale potrebbe essere letto come un riscontro positivo delle diverse iniziative promosse dalla Cgil in tema di lavoro stagionale e lavoro irregolare in un contesto economico ad alta stagionalità lavorativa. Dall'altro lato, invece, **si nota come siano gli accordi interconfederali ad essere percepiti come poco impattanti sulle dinamiche proprie del ruolo di rappresentante sindacale**. Anche in questo caso, il dato evidenzia almeno un elemento di criticità in quanto proprio uno degli ultimi accordi interconfederali (l'Accordo sulla Rappresentanza sindacale) ha una ricaduta diretta ed immediata proprio sul ruolo del delegato sindacale: non considerarne il valore aggiunto sulla rappresentanza appare, dunque, almeno contraddittorio. Il punteggio più basso viene destinato alle assemblee congressuali confermando la necessaria rivisitazione di un percorso democratico troppo spesso percepito come eccessivamente liturgico.

In **termini dimensionali** è possibile osservare come la soddisfazione rispetto ai direttivi e alle riunioni cresca al crescere della classe dimensionale dell'unità locale mentre rispetto agli accordi interconfederali aumenta al diminuire della classe dimensionale.

L'appartenenza poi ad una organizzazione sindacale impatta inevitabilmente sul rapporto con le altre sigle sindacali che fanno parte della medesima struttura aziendale di rappresentanza. Il clima di collaborazione tra le sigle non è il risultato solo di dinamiche endogene ma anche di pressioni esogene alle quali i singoli delegati sindacali non riescono a sottrarsi. La nostra indagine ha voluto soffermarsi proprio su questo aspetto per comprendere se ed in che misura l'essere parte della Cgil produca una pressione o una conflittualità con gli altri rappresentanti dei lavoratori. **In media nel 50% dei casi, la scarsa collaborazione con gli altri delegati sindacali dipende da frizioni o attriti di natura politica sindacale derivanti da posizioni assunte dalle organizzazioni sindacali di riferimento a livello nazionale.** Questo fenomeno di "conflittualità importata" pur apparendo più marcato nella FP, si manifesta in tutte le categorie sindacali e assume forme inferiori al valore medio principalmente nella Filcams e nella Fillea.

Ovviamente il dato è legato alla dimensione aziendale e, conseguentemente, alla complessità della struttura della rappresentanza sindacale in azienda. Al crescere della dimensione aziendale aumenta anche la "conflittualità importata": le questioni di natura politico-sindacale sembrano esercitare maggiore influenza sul rapporto tra i delegati nelle strutture di rappresentanza a 4 sigle sindacali, compresa la categoria Cgil.

Impatto delle questioni di natura politico sindacale nazionale sul rapporto con le altre sigle sindacali presenti nella struttura di rappresentanza



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Lungo una scala da 1 a 4, il giudizio che i delegati sindacali danno ai funzionari con cui sono soliti confrontarsi è largamente positiva: **espresso in termini percentuali è possibile affermare che quote sempre superiori all'80% dei delegati attribuisce una valutazione positiva agli aspetti umani e professionali del funzionario sindacale.** La valutazione appare massima per la disponibilità all'ascolto, la disponibilità ad intervenire nei confronti dell'impresa ed il tempo messo a disposizione. Pur trattandosi sempre di valutazioni altamente positive, si ravvisa come i giudizi sembrano flettersi leggermente in corrispondenza di aspetti relativi al tempo, ma non tanto nella quantità di tempo messo a disposizione quanto nella rapidità di risposta e di intervento. Ed è proprio su questo elemento professionale ad incidere sul posizionamento valutativo dei delegati FP: **in una comparazione per categoria sindacale, i delegati della FP sono quelli che esprimono i giudizi più contenuti.** Diversamente i giudizi relativamente più alti si incontrano nella Filcams e nella Fillea

Si osserva, inoltre, come il giudizio più alto alla “capacità negoziale nei momenti contrattuali” non si ravvisi né in quelle categorie in cui il supporto negoziale del “sindacato esterno” risulti più frequente, come la Fiom, né dove l’autonomia della rappresentanza aziendale appare massima, come la Flc.

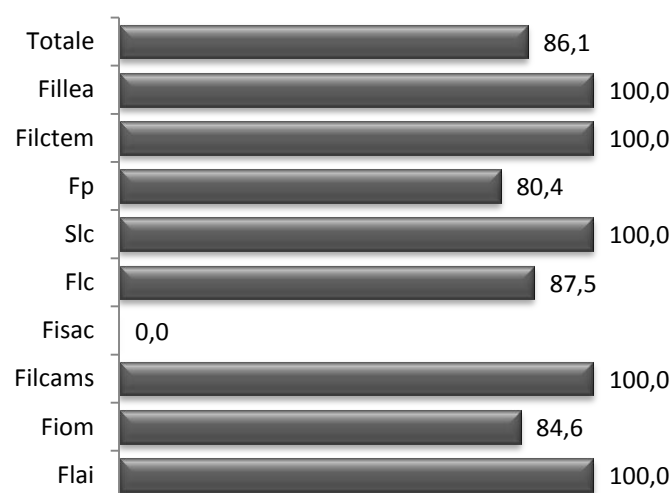
Tabella 26 - Media delle valutazioni degli aspetti umani e professionali del funzionario sindacale, per categoria sindacale medie (media dei punteggi, scala 1-4)

	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filctem	Fillea	Totale
Il tempo messi a disposizione	3,0	3,3	3,5	n.d	3,0	3,3	4,0	3,0	3,3	4,0	3,3
La competenza tecnico-organizzativa	3,0	3,4	3,5	n.d	3,0	3,1	3,5	3,0	3,7	3,8	3,2
La disponibilità a intervenire nei confronti della impresa	3,0	3,2	3,9	n.d	3,0	3,3	4,0	3,0	3,0	3,8	3,3
La capacità negoziale nei momenti contrattuali	4,0	3,2	3,7	n.d	3,0	3,0	4,0	3,0	3,3	3,8	3,2
La rapidità di risposta e di intervento	3,0	3,2	3,3	n.d	3,0	3,1	3,5	2,8	3,0	3,5	3,0
La disponibilità all’ascolto	3,0	3,5	3,7	n.d	3,0	3,5	4,0	3,3	3,0	3,8	3,4

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il percorso di giudizio sull’organizzazione sindacale passato attraverso la valutazione sul valore aggiunto delle iniziative sindacali, dell’impatto della conflittualità nazionale e del ruolo del funzionario sindacale si esplicita in una delle ultime domande: **tra i casi validi l’86,1% attribuisce un giudizio positivo alla funzione di supporto garantita dall’organizzazione sindacale per l’attività di rappresentanza**. Pur raggiungendo una quota maggioritaria di valutazioni positive, i giudizi meno entusiastici si rilevano per la FP. Diversamente le valutazioni più generose, e statisticamente consistenti, per la Flc. Non si ravvisano disomogeneità di rilievo nella distribuzione delle risposte per classi di età e per genere. Gli alti livelli di soddisfazione si allineano con quanto rilevato negli altri territori indagati. In generale la funzione di supporto garantita dall’organizzazione sindacale è riconosciuta a prescindere dal grado di autonomia con cui le strutture di rappresentanza sindacale conducono la contrattazione di secondo livello.

Valutazione del ruolo di supporto fornito dall’organizzazione sindacale per l’attività di rappresentanza



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Quale supporto formativo?

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 si è scelto di riportare ciascuna opzione per il totale complessivo delle opzioni.

Poco più di 1 delegato su 16 si mostra soddisfatto degli strumenti formativi di cui dispone e quindi non chiede nessun tipo di investimento aggiuntivo all'organizzazione sindacale. Questo atteggiamento è massimo nella Flc e Filtem mentre risulta assai modesto nella Fiom e nella Fp, evidenziando una maggior urgenza di interventi formativi od organizzativi volti ad un potenziamento del ruolo di rappresentanza.

Tra chi chiede, al contrario, un investimento formativo spicca il tema della formazione tecnico-organizzativa finalizzata alla contrattazione: **fatte 100 le opzioni complessivamente selezionate, il 28,1% sono relative ad investimenti nella formazione tecnico-organizzativa finalizzata alla contrattazione. Sembra quindi che la formazione assuma un elemento rivendicativo rispetto alla contrattazione negata, in generale, e, in particolare, rispetto alla marginalità contrattuale concessa ai delegati in tema di organizzazione del lavoro**. Si avverte la necessità di ri-appropriarsi dell'organizzazione del lavoro, e dunque del governo dei processi produttivi, per riuscire a recuperare un soggettività e autorevolezza contrattuale. Questa lettura appare particolarmente vero per la Flc, categoria nella quale si riscontra la maggior concentrazione di opzioni in corrispondenza dell'investimento formativo specifico. Il miglior posizionamento rispetto agli territori in tema di procedure di informazione e consultazione non riesce a compensare adeguatamente l'assenza di margini contrattuali sul tema dell'organizzazione del lavoro: questo ci aiuta a comprendere come ad essere rivendicato è sì una maggiore e intensa informazione sul tema ma soprattutto un protagonismo sindacale e contrattuale nella determinazione dell'organizzazione del lavoro.

Tabella 27- Potenziali investimenti del sindacato per migliorare l'attività di rappresentanza (composizione percentuale di colonna)

	CATEGORIA SINDACALE DI APPARTENENZA										
	Flai	Fiom	Filcams	Filt	Fisac	Flc	Slc	Fp	Filtem	Fillea	Totale
Va bene così, nessun tipo di investimento	0,0	3,6	6,5	0,0	100,0	13,8	0,0	4,1	25,0	0,0	6,5
Investimento su una estensione dei tuoi tempi da dedicare alla attività di rappresentanza	0,0	14,3	12,9	0,0	0,0	6,9	0,0	15,5	25,0	0,0	13,1
Investimenti nella tua formazione tecnica-organizzativa finalizzata alla contrattazione	0,0	28,6	25,8	0,0	0,0	34,5	33,3	27,8	25,0	20,0	28,1
Investimenti nella tua formazione aziendale finalizzata alla comprensione delle dinamiche strategiche	100,0	14,3	16,1	0,0	0,0	6,9	66,7	14,4	0,0	40,0	15,1
Investimenti nella tua formazione psicosociale nella gestione degli individui e dei gruppi	0,0	7,1	12,9	0,0	0,0	10,3	0,0	8,2	0,0	20,0	9,0
Supporto di competenze esterne per le diverse attività di rappresentanza	0,0	14,3	9,7	0,0	0,0	24,1	0,0	14,4	0,0	0,0	14,1
Un rapporto più intenso/frequente con il funzionario sindacale	0,0	17,9	16,1	0,0	0,0	3,4	0,0	15,5	25,0	20,0	14,1
Totale	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

A seguire è la **formazione aziendale** finalizzata alla comprensione delle scelte strategiche a interessare i delegati in termini di formazione. E questo avviene in particolar modo per la Filcams, categoria che più di altre esprime la necessità di accedere a studi di caso, analisi di mercato, analisi dei bilanci e analisi di settore anche declinati alla comprensione della costruzione del premio di

risultato, la cui contrattazione, come abbiamo visto, è assai limitata. Diversamente dagli altri territori, il divario tra il secondo e terzo intervento formativo e organizzativo è piuttosto modesto mostrando quindi l'importanza che rivestono le competenze esterne e la maggior estensione/intensità del rapporto con il funzionario sindacale. In particolare si osserva come un rapporto più continuo con il funzionario sindacale sia particolarmente richiesto dalla Filctem, Fiom e Filcams mentre il supporto di competenze esterne, ovvero non direttamente attingibili alle tradizionali competenze sindacali, sia più frequente nella Flc. **Il dato, dunque, ci aiuta a ricostruire il profilo del delegato sindacale Flc: più autonomia contrattuale, maggior fabbisogno di competenza tecnica e interlocuzione con soggetti anche esterni alla stretta rete sindacale.**

Oltre ad un rapporto più collaborativo con il funzionario sindacale, una quota minoritaria ma non marginale di opzioni indica la volontà del singolo delegato sindacale di liberarsi di tutte quelle azioni ed iniziative della vita sindacale che sottraggono tempo alla attività di rappresentanza. Dietro a questa tipologia di intervento si nasconde una impostazione sindacale strettamente aziendale e poco conforme ad una visione confederale del sindacato. In termini comparativi, questo atteggiamento sembra assumere un peso relativamente più importante nella Fp, Fiom e Filctem.

In ultimo si osserva come un accrescimento delle competenze psicosociali orientate alla gestione delle relazioni individuali e di gruppo sia maggiormente richiesto in sede Filcams, ovvero dove il contatto con i lavoratori avviene prevalentemente attraverso l'ascolto delle problematiche individuali.

L'incrocio con la dimensione di impresa fornisce alcune elementi analitici di interesse. **In primo luogo si osserva come l'urgenza di interventi formativi ed organizzativi cresca al diminuire della dimensione aziendale. In secondo luogo, al di sotto dei 30 addetti si rilevano dei "salti" di concentrazioni indicanti come al di sotto di tale soglia gli investimenti sulle competenze psicosociali e il bisogno di competenze esterne cadano mentre aumentino le richieste di estensione/intensificazione del rapporto con i funzionari e di intervento formativo per rafforzare la comprensione delle strategie aziendali.** La formazione in tema di organizzazione del lavoro non sembra risentire significativamente della dinamica dimensionale.

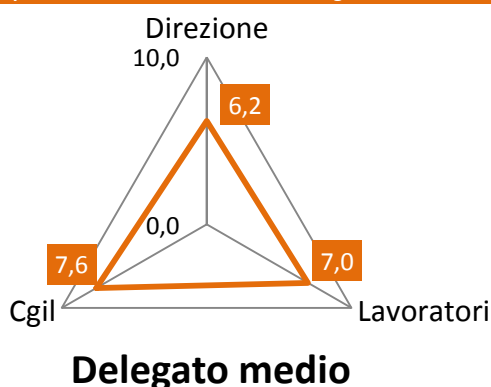
La soggettività del delegato sindacale: una proposta di indicatore sintetico

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 con altre ricerche condotte sul tema della rappresentanza, è la Cgil, intesa come organizzazione sindacale (Confederazione e Categorie sindacali), a ricevere il punteggio più alto e la direzione il più basso. **Se ne desume che in media il delegato sindacale si sente supportato dall'organizzazione sindacale nello svolgimento della sua attività di rappresentanza e incontra le resistenze più forti nel confronto con la Direzione aziendale.** È da segnalare comunque come a Rimini si raggiunga una "sufficienza" anche la valutazione sull'asse relazionale con la Direzione aziendale.

La qualità media delle relazioni del delegato sindacale



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

In una lettura di genere emerge con evidenza come i maschi vivano una relazione migliore con la Direzione aziendale e con i lavoratori rispetto alle delegate ed, inoltre, come le valutazioni delle delegate non raggiungano pienamente la “sufficienza” nei rapporti con la Direzione aziendale.

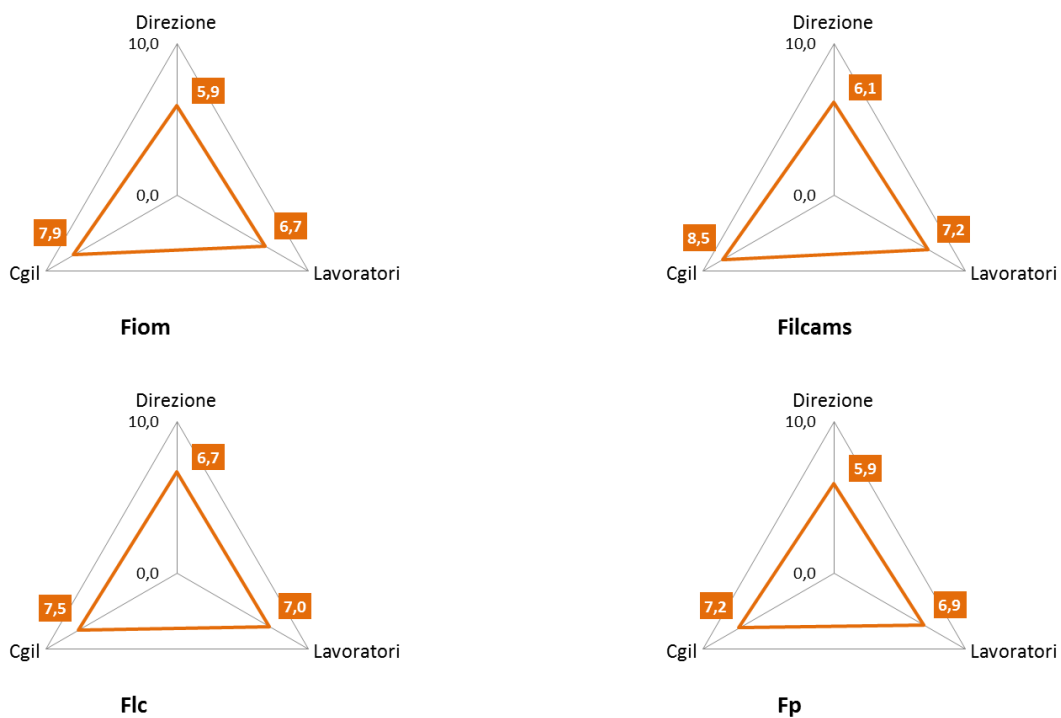
La qualità percepita delle relazioni del delegato sindacale per genere

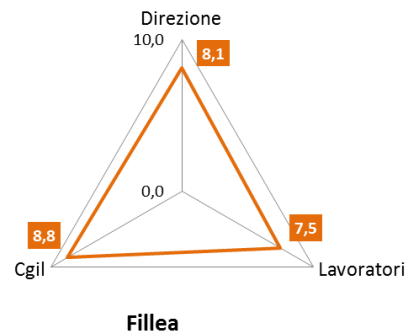
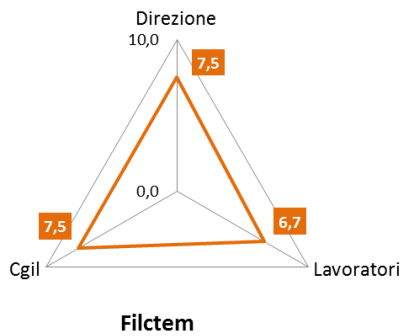


Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Circoscrivendo lo spazio di confronto con le sole categorie con una numerosità campionaria di una certa consistenza, è possibile notare come i rapporti con la Direzione aziendale si rintraccino nella Flc, Fictem e Fillea mentre mostrino valutazioni al di sotto della soglia della sufficienza per Fiom e Fp. In media i rapporti sembrano essere più soddisfacenti su tutti e tre gli assi relazionali nella Filcams, Fillea e Filctem.

La qualità percepita delle relazioni del delegato sindacale per categoria sindacale



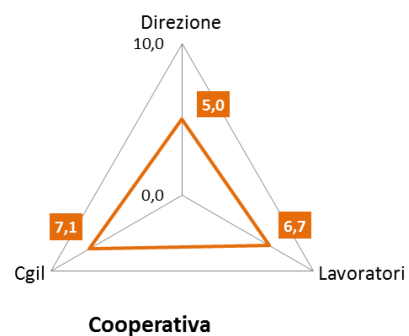
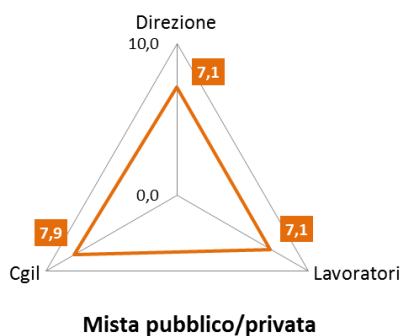
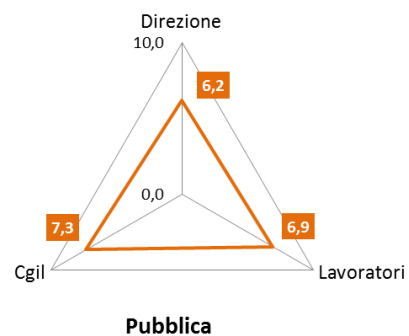
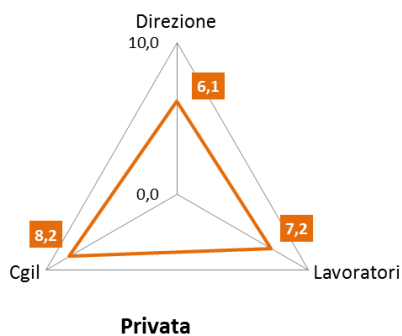


Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Il confronto con la **tipologia di impresa**, unitamente anche all'analisi per categoria sindacale, mostra come **l'asse relazionale che mostra meno disomogeneità è quello rappresentante-rappresentato, ovvero la relazione con i lavoratori. A prescindere dalla tipologia di impresa e dalla categoria sindacale di riferimento, la valutazione che si attribuisce al rapporto con i lavoratori avviene sempre all'interno di un range strettissimo, dimostrando come i fattori determinanti la valutazione siano strutturali e quindi presenti in ogni contesto di lavoro.**

La comparazione per tipologia di impresa consente, inoltre, di verificare come il supporto che l'organizzazione sindacale dà al delegato sindacale incontri giudizi più favorevoli nella impresa privata e meno favorevoli nella cooperativa. In generale è proprio nelle imprese cooperative dove si registra una peggiore triangolazione relazionale ovvero dove in media si ottiene un posizionamento relativamente inferiore su tutti e tre gli assi relazionali. IN particolare si osserva come sia proprio il rapporto con la Direzione aziendale a mostrare il maggior gap con le altre tipologie di impresa.

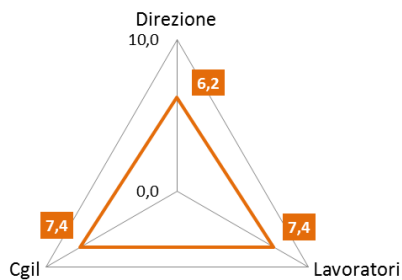
La qualità percepita delle relazioni del delegato sindacale per tipologia di impresa



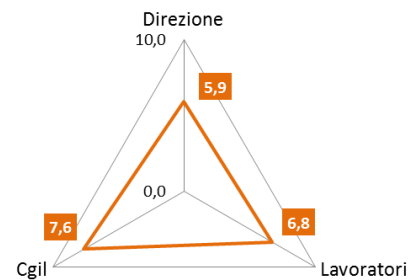
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

Continuando con il confronto per tipologia di impresa, si passa ora a considerare **il criterio dimensionale**. Non esiste una correlazione univoca tra qualità delle relazioni e dimensione aziendale. Le relazioni con i lavoratori appaiono più soddisfacenti nelle piccole imprese mentre il giudizio dato alla Cgil si muove sempre lungo punteggi abbondantemente positivi. I rapporti con la Direzione aziendale mostra le sue criticità più evidenti in due classi dimensionali, tra i 31 e 100 addetti e tra i 250 e 500 addetti, ovvero sia parte delle medie imprese che delle grande imprese.

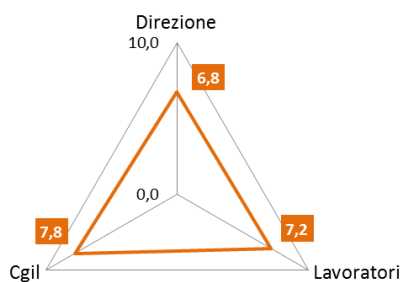
La qualità percepita delle relazioni del delegato sindacale per dimensione di impresa



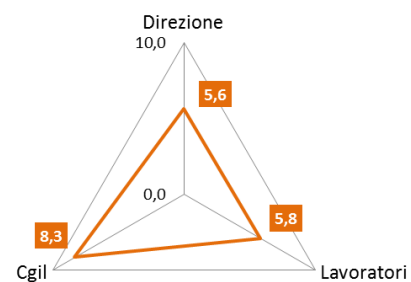
Meno di 30 addetti



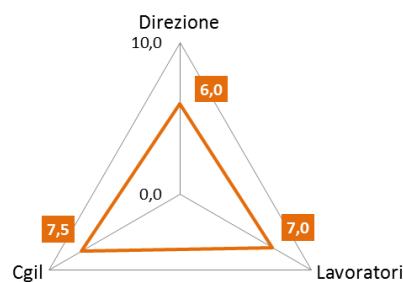
Da 31 a 100 addetti



Da 100 a 250 addetti



Da 251 a 500 addetti



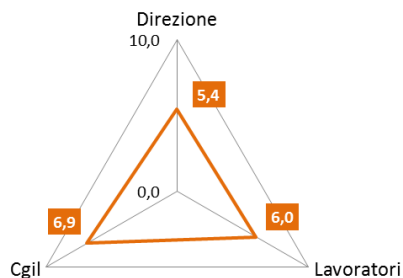
Più di 500 addetti

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.

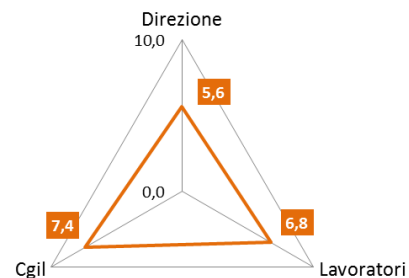
Ma anche in questo caso, la variabile più fortemente correlata con le valutazioni conferite ai tre assi relazionali è il grado di collaborazione con le altre sigle sindacali all'interno della struttura di rappresentanza in azienda. Al crescere del clima collaborativo crescono anche le valutazioni su tutti e tre gli assi relazionali. In altre parole se c'è maggior dialogo con le altre sigle sindacali i rapporti con la direzione aziendale sono più collaborativi e il rapporto con i lavoratori sembra raggiungere giudizi migliori. Migliora anche la percezione rispetto al supporto offerto dall'organizzazione sindacale. Sembra, quindi, che l'investimento in un clima collaborativo tra le

sigle sindacali e la spinta ad una unità d'azione interna alla struttura di rappresentanza sindacale rappresenti la strategia migliore e più efficace per spingere contemporaneamente verso l'alto la qualità delle relazioni che il delegato intrattiene con l'organizzazione sindacale, la controparte contrattuale e i lavoratori.

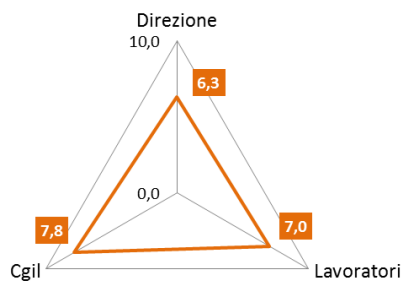
La qualità percepita delle relazioni del delegato sindacale per qualità delle relazioni con le altre sigle sindacali presenti nella struttura di rappresentanza aziendale



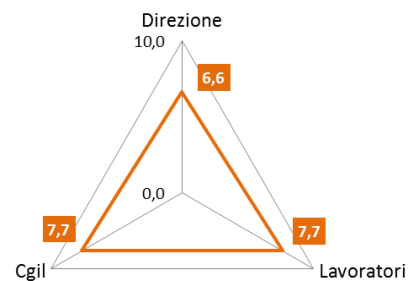
Molto poco collaborativi



Poco collaborativi



Abbastanza collaborativi



Molto collaborativi

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna.