

Quale rappresentanza? Indagine sui delegati sindacali

Fp Bologna

A cura di
Ires Emilia-Romagna

Sommario

I risultati dell'indagine	5
Profilo del rispondente.....	5
Profilo sindacale	6
Delegato sindacale tra esperienza e motivazione	8
Profilo dell'impresa/ente	11
La struttura della rappresentanza sindacale	13
I rapporti con gli altri sindacati	14
Sindacato e politica.....	17
Il legame fiduciario	17
La partecipazione politica dei delegati	18
Il legame tra rappresentanza sociale e politica	20
Rapporto con i mezzi di informazione.....	21
Il delegato e l'immigrazione	23
Il sistema di relazioni industriali	26
Il rapporto tra delegato e Direzione aziendale.....	26
Dall'informazione e consultazione alla partecipazione diretta.....	27
Contrattazione	29
La relazione tra delegato e Lavoratori	31
Alcune dinamiche sindacali	31
Informazione e consultazione dei lavoratori.....	33
Natura del rapporto e sua valutazione	34
Contestazioni dei lavoratori.....	37
Punti di forza e di debolezza.....	38
La relazione tra Delegato e Organizzazione sindacale	39
Quale supporto formativo?	42
La soggettività del delegato sindacale: una proposta di indicatore sintetico.....	44

La rappresentanza nella Funzione Pubblica di Bologna

La nostra indagine sulla rappresentanza nella Funzione Pubblica di Bologna muove dal rapporto tra il campione potenziale, ovvero il massimo numero di questionari possibili, e il campione reale, ovvero quanti realmente hanno compilato il questionario. Purtroppo il Bilancio Sociale della Cgil Emilia-Romagna, fonte di riferimento per la definizione dell'universo di riferimento rispetto al numero di delegati sindacali, non mostra la ripartizione della rappresentanza per territorio e per categoria ma solo per l'una o l'altra. Questo impedisce di ampliare la nostra riflessione al grado di rappresentatività del nostro campione reale rispetto all'universo specifico.

Il questionario sulla rappresentanza progettato e costruito da Ires Emilia-Romagna è stato distribuito a 468 delegati sindacali della Fp di Bologna nei suoi diversi comparti. Trattandosi di questionario on line accessibile tramite link, la distribuzione ai delegati è avvenuta per e mail, i cui indirizzi sono stati messi a disposizione dalla stessa Funzione Pubblica. **Dei 468 questionari distribuiti elettronicamente ne sono stati compilati 249, ovvero il 53,2%, ovvero una percentuale in linea con le coperture raggiunte nella altre FP dei territori in cui è già stata realizzata la medesima indagine.** L'alta percentuale di risposta è sintomo di una pro-attività dei delegati se sollecitati o, letto in altro modo, della volontà di fare sentire la propria voce.

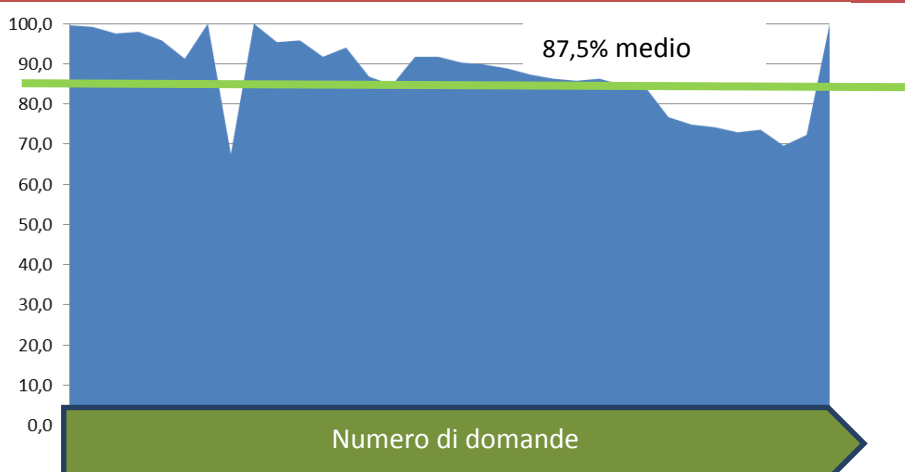
Tabella 1 – Questionari distribuiti e livello di risposta

	Questionari distribuiti e compilati	Questionari distribuiti e non compilati	Totale
Valore assoluto	249	219	468
Peso %	53,2	46,8	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La medesima linea interpretativa sembra emergere dal **tasso di risposta** alle domande. In media, infatti, se si eliminano le domande vincolate a domande filtro o domande la cui proposizione induce ad interpretarle come alternative ad altre opzioni, si evidenzia come **il peso dei casi validi sul totale delle risposte sia pari a 87,5%, ovvero una percentuale che conferma l'alta e costante partecipazione all'indagine per tutta la lunghezza del questionario.** Di fronte alla possibilità di restituire il proprio punto di vista ed esprimere un giudizio rispetto alle relazioni maturate nel corso dell'attività di rappresentanza, il singolo delegato o delegata è disposto a dedicare parte del suo tempo alla compilazione del questionario mantenendo la medesima attenzione dalla prima all'ultima domanda.

Peso dei casi validi per domanda



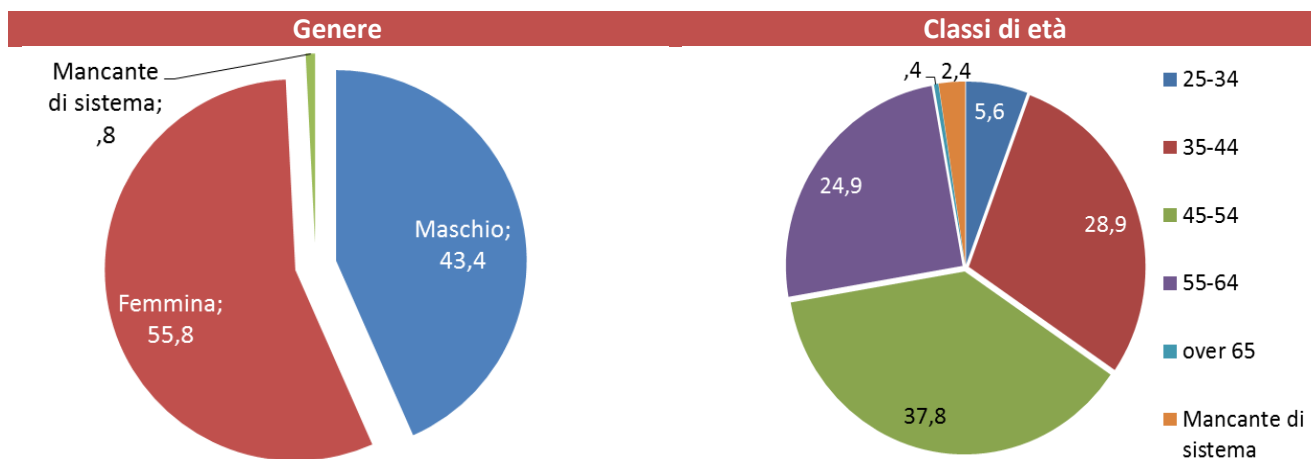
I risultati dell'indagine

Una volta contestualizzata l'adesione all'indagine rispetto alla dimensione quantitativa della dimensione della rappresentanza sindacale, 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

Il nostro campione è prevalentemente femminile registrando una quota pari al 55,8% a fronte del 43,4% della controparte maschile. La rappresentanza femminile appare particolarmente preponderante nelle Funzioni centrali (61,5%), nel Sociosanitario, assistenziale, educativo (che da qui in avanti chiameremo con l'acronimo SSAEP – 70,8%). Diversamente i delegati maschi sono maggioritari nelle Agenzie fiscali e nella Sanità.

La distribuzione per classi di età mostra come la classe maggioritaria sia quella compresa tra i 45 e i 54 anni, seguita dai chi ha tra i 35 e 44 anni. **Gli over 55 continuano a rappresentare circa 1 delegato su 4 mentre gli under 34 circa 1 delegato su 20.** Elaborando opportunamente i dati è possibile rilevare come **l'età media del delegato FP si di circa 47,9 anni**, con differenze importanti per comparto sindacale. **I delegati operanti nel SSAEP, dentro il quale ricadono le cooperative sociali, risultano essere i più giovani (41,8 anni in media) mentre i delegati delle Agenzie fiscali e delle Funzioni centrali risultano quelli con l'età più avanzata (oltre i 51 anni in media).** La distinzione di genere mostra come siano i maschi ad avere un'età media (48,5 anni) più alta delle delegate femmine (47,6).



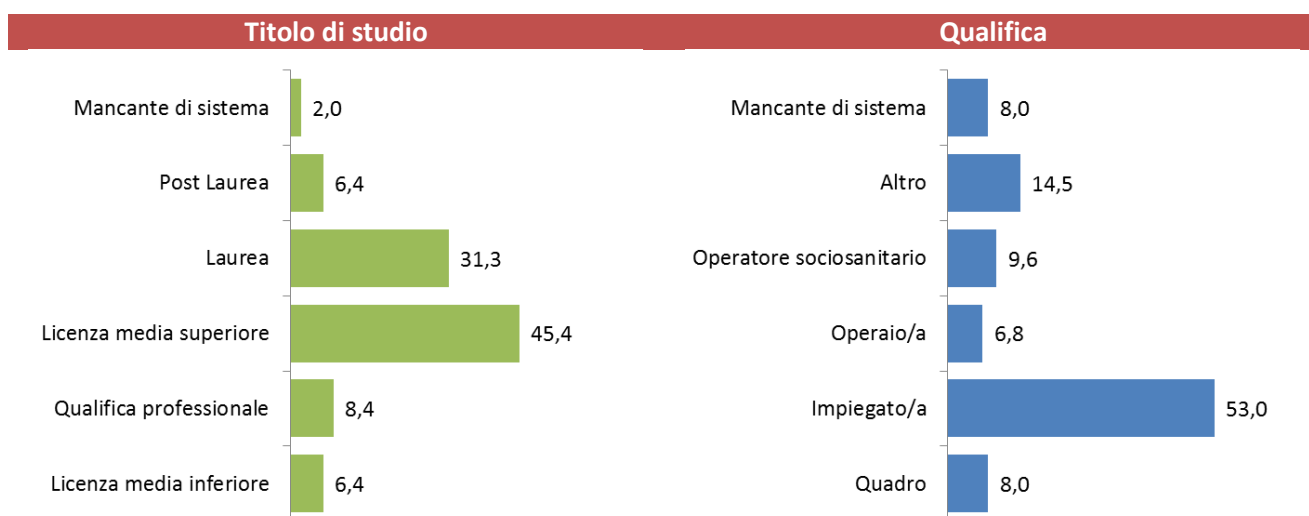
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

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. **La quota più consistente del nostro campione ha la licenza media superiore e poi a seguire la Laurea. Chi ha almeno la laurea sfiora il 38%, ovvero una quota decisamente superiore alla media dell'occupazione in provincia di Bologna.** Anche in questo caso il comparto sindacale mostra distribuzioni delle risposte

divergenti. **In particolare si nota come il delegato con almeno la laurea superi il 50% per le Funzioni centrali (circa il 61%) e nel SSAEP (oltre il 56%) e vi sia prossimo nella Sanità (48%).** La componente di delegati con almeno la laurea mostra una sostanziale omogeneità in una prospettiva di genere e disegna **una relazione inversamente proporzionale all'età anagrafica**: se per gli under 34 gli "almeno laureati" sono oltre il 92%, per la classe 35-44 anni la quota scende a circa il 50% per poi scivolare sotto il 30% per gli over 44 anni.

In base alla distribuzione per qualifica, così come era ovvio attendersi, i delegati sono prevalentemente impiegati. In coerenza con altre indagini analoghe, si nota come nelle categorie di riferimento per il settore pubblico, e quindi prevalentemente FP e FLC, la domanda per qualifica trovi sempre un'alta concentrazione di risposte all'opzione "altro", a testimoniare **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.** La larga parte di chi ha risposto con l'opzione "altro" ha poi indicato come qualifica o "educatore" o "infermiere" o "polizia municipale", mostrando proprio come sia in quei contesti dove il bisogno di una rivendicazione della propria identità professionale sia più marcata. Non appare infatti casuale che l'incrocio con il comparto sindacale evidenzia una più alta opzione "altro" in corrispondenza dei delegati nella Sanità e nei Servizi sociosanitari, assistenziali ed educativi. A tal proposito si segnala come siano soprattutto **i più giovani a non vedersi adeguatamente rappresentati dalla catalogazione statistica per qualifica proposta da ISTAT, mostrando una maggior rivendicazione della identità professionale.**

La qualifica di "quadro" raccoglie le percentuali più consistenti nelle funzioni centrali (26,9%) e negli enti locali (8,3%) mentre gli operai nell'igiene ambientale.



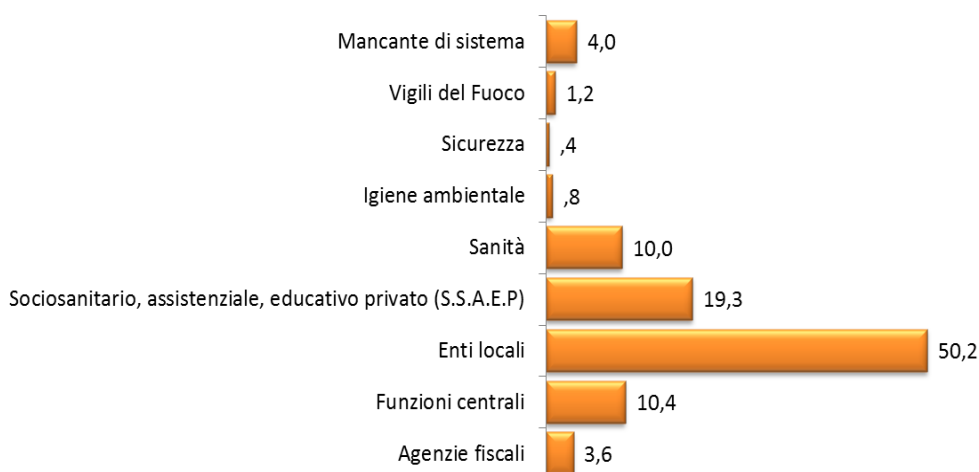
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Profilo sindacale

Analizzate le introduttive domande di carattere anagrafico, si vuole ora entrare nel merito dell'attività sindacale cercando in primo luogo di comprendere il comparto sindacale, corrispondente a relazioni sindacali e ambienti di lavoro molto diversi da loro, e il profilo professionale dei delegati sindacali, per comprendere quale livello di competenza e professionalità si affacci e attraversi il mondo sindacale.

La nostra analisi prosegue con una variabile già utilizzata per lo sviluppo di alcuni incroci: il **comparto sindacale**. Sulla base della ripartizione per comparto sindacale così come individuato nell'accordo siglato l'11 giugno 2007, la maggioranza dei delegati sindacali ricade dentro il comparto relativo agli **Enti locali, il 19,3% nell'ambito del comparto Sociosanitario, assistenziale, educativo privato, il 10,4% nelle Funzioni centrali, il 10% nella Sanità ed il 3,6% nelle Agenzie fiscali**. Gli altri comparti sindacali, ovvero **Igiene ambientale, Sicurezza e Vigili del Fuoco** raccolgono percentuali modeste e quindi pur presentando sempre i risultati per tutti i comparti esistenti corre l'obbligo di porre qualche cautela e prudenza nell'avanzare ipotesi interpretative rispetto a campioni così poco numerosi.

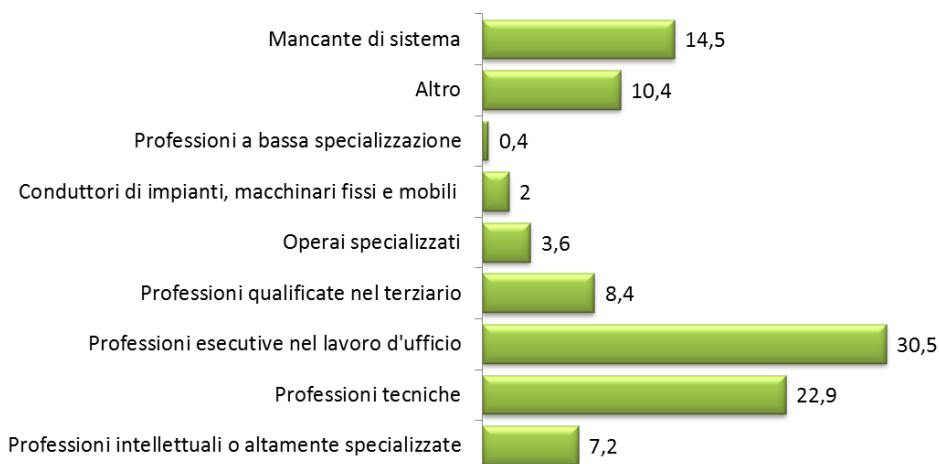
Comparto sindacale



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Altro elemento analitico di rilievo è il **gruppo professionale** di appartenenza allo scopo di capire quale livello di professionalità viene messa nella disponibilità del sindacato, nella convinzione che per gestire le condizioni di lavoro sia necessario presidiare i nodi nevralgici dei processi decisionali.

Gruppo professionale



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

In linea con la composizione per qualifica, si ravvisa come circa 1 delegato su 3 appartenga al gruppo “professioni esecutive nel lavoro d’ufficio” e circa 1 su 5 al gruppo “professioni tecniche”. È quindi possibile osservare come la composizione dei delegati veda un robusto baricentro sulle competenze intermedie ed una concentrazione significativa verso l’area a maggior contenuto professionale. Proprio per la collocazione settoriale e per la composizione interna della forza lavoro, marginale risulta la presenza di gruppi di delegati a basso contenuto professionale.

Incrociando opportunamente le due variabili, ovvero comparto sindacale e gruppo professionale, è possibile porre in rilievo come le professioni tecniche siano maggioritarie nella Sanità e nei Servizi socio assistenziali ed educativi mentre le professioni esecutive nel lavoro d’ufficio risultino essere il gruppo professionale preponderante nelle Agenzie fiscali, Funzioni centrali ed Enti locali. Si evidenzia, inoltre, come nelle Agenzie fiscali si rilevino concentrazioni di operai specializzati, nel SSAEP e nella sanità di professioni qualificate nel terziario

Tabella 2 – Delegati per gruppo professionale e comparto sindacale

	Agenzie fiscali	Funzioni centrali	Enti locali	S.S.A.E.P	Sanità	Igiene ambientale	Sicurezza	Vigili del Fuoco	Totale
Professioni intellettuali/specializzate	0,0	24,0	8,3	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	8,3
Professioni tecniche	12,5	16,0	22,9	39,5	55,0	0,0	0,0	33,3	27,7
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	75,0	40,0	47,7	5,3	10,0	0,0	0,0	0,0	35,0
Professioni qualificate nel terziario	0,0	8,0	2,8	31,6	15,0	0,0	100,0	0,0	10,2
Operai specializzati	12,5	0,0	3,7	7,9	5,0	0,0	0,0	0,0	4,4
Conduttori di impianti fissi e mobili	0,0	0,0	1,8	0,0	5,0	100,0	0,0	0,0	2,4
Professioni a bassa specializzazione	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
Altro	0,0	12,0	11,9	10,5	10,0	0,0	0,0	66,7	11,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Delegato sindacale tra esperienza e motivazione

L’articolazione del database consente di analizzare la distribuzione delle risposte anche in base all’anzianità sindacale, ovvero l’esperienza maturata dal singolo delegato nel corso della sua attività di rappresentanza. In generale è possibile osservare come chi abbia meno di un anno di anzianità sindacale siano nel SSAEP, mentre tutti gli altri abbiano almeno un anno di esperienza sindacale, proprio in virtù delle modalità di elezione delle rappresentanze sindacali nel pubblico impiego. Sono distinguibili due blocchi più corposi: uno composto dai delegati con una anzianità sindacale sotto i 3 anni e l’altra superiore ai 6 anni. Le Agenzie fiscali, Funzioni centrali e Sanità mostrano una preponderanza di delegati con una esperienza sindacale superiore ai 6 anni mentre enti locali e servizi sociosanitari ed educativi una quota più alta di chi ha una esperienza sindacale compresa tra 1 e 3 anni.

Ovviamente esiste una correlazione tra anzianità sindacale ed età anagrafica: tra chi ha più di 6 anni di anzianità sindacale 1 su 3 è over 55 anni, mentre 2 su 5 delegati con un’anzianità sindacale al di sotto dei 3 anni è un over 44 anni. I comparti sindacali con i delegati più anziani sono anche i comparti con l’esperienza sindacale più alta, e viceversa.

Tabella 3 – Delegati per comparto e anzianità sindacale

	Meno di 1 anno	Da 1 a 3 anni	Da 3 a 6 anni	Più di 6 anni	Totale
Agenzie fiscali	0,0	37,5	0,0	62,5	100
Funzioni centrali	0,0	32,0	12,0	56,0	100
Enti locali	0,0	45,8	19,2	35,0	100
S.S.A.E.P	11,4	50,0	18,2	20,5	100
Sanità	0,0	13,0	26,1	60,9	100
Igiene ambientale	0,0	0,0	50,0	50,0	100
Sicurezza	0,0	100,0	0,0	0,0	100
Vigili del Fuoco	0,0	50,0	50,0	0,0	100
Totale	2,2	41,3	18,7	37,8	100

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Ogni livello di esperienza sindacale mostra sempre una maggioranza femminile ad eccezione di chi ha un'esperienza sindacale intermedia, ovvero da 3 e 6 anni, dove la componente maschile supera di poco (51,2%) quella femminile. Si rileva, inoltre, come tra chi abbia meno esperienza sindacale la percentuale di chi possieda almeno la laurea sia più alta.

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

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

Ai singoli 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 Parma, **si ravvisa uno scostamento tra idealità rispetto alla Cgil e idealità rispetto alla rappresentanza collettiva generalmente intesa**. 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 indeterminata che verso una idealità determinata, ovvero la Cgil**. Lo scarto tra le due diverse forme di idealità, indeterminata e determinata, potrebbe essere letta come lo sforzo che la Cgil potrebbe ancora compiere per riuscire a colmare le aspirazioni collettive dei singoli delegati: l'idealità indeterminata potrebbe quindi assurgere ad obiettivo di rappresentanza verso cui la stessa Cgil

dovrebbe costantemente orientarsi. Tralasciando al momento i comparti sindacali con campioni poco numerosi, **lo scostamento tra idealità indeterminata e determinata appare assumere forme più corpose per le Funzioni centrali, gli Enti locali e il SSAEP, determinando così gli spazi sindacali in cui è maggiore lo sforzo di recupero che deve essere compiuto.** Nella Agenzie fiscali, invece, il *gap* risulta inesistente, anzi è addirittura il senso di appartenenza alla Cgil a superare in spinta motivazionale l'essere parte di un soggetto di rappresentanza collettiva.

Insieme ad una idealità di appartenenza prevale una **idealità di scopo**, ovvero la dimensione della finalità migliorativa. Le due accezioni della idealità sono evidentemente tra loro strettamente connesse, per i delegati interpellati, nel senso che l'appartenenza ad un soggetto collettivo non si misura solo in termini di condivisione valoriale ma anche nella capacità di migliorare le condizioni di lavoro del singolo lavoratore/trice. Sul polo motivazionale opposto risiede la **dimensione del pragmatismo**, ovvero chi ha intrapreso il percorso sindacale perché "nessun altro voleva farlo" in azienda. In generale, il punteggio medio è il più basso lungo la scala motivazionale ma presenta accelerazioni di rilievo verso l'alto nei delegati dei Vigili del fuoco, della Sicurezza e, in forma più modesta per i delegati del comparto SSAEP. Al contrario la componente pragmatica risulta minoritaria nei delegati della Sanità.

Scendendo lungo la scala motivazionale si incontra la **dimensione della adeguatezza**. Una adeguatezza, però, rispetto alle competenze relazionali e di ascolto volte a raccogliere ed interpretare correttamente il punto di vista dei lavoratori. A differenza di altre ricerche condotte con metodologia analoga, **non emerge un differenziale negativo tra la dimensione fiduciaria e la dimensione della adeguatezza umano-relazionale** Non si evidenzia, dunque, il rischio di tensione emotiva esercitata sul singolo delegato sindacale dato dallo scostamento tra aspettative dei lavoratori (fiducia dei colleghi) e condizioni reali di risposta (adeguatezza umano-relazionale). **Si registra, però, una costante distanza tra adeguatezza umano-relazionale e adeguatezza contrattuale, ovvero l'adeguata capacità di dialogare e confrontarsi con la Direzione/Dirigenti.** In altre parole i delegati si percepiscono più adeguati a leggere ed interpretare le esigenze dei lavoratori che a confrontarsi contrattualmente o negozialmente con la controparte datoriale. Questo aspetto risulta più marcato nella Sanità e nel SSAEP mentre appare di modesta entità nelle Funzioni centrali. La dimensione della adeguatezza, nelle sue due componenti, appare correlata più con l'anzianità sindacale che con l'età anagrafica: **i delegati più esperti si sentono più adeguati sul piano contrattuale/negoziale e allo stesso tempo non evidenziano un calo di adeguatezza percepita rispetto alle proprie capacità di ascolto.** Oltre all'anzianità anagrafica, è il profilo professionale ad impattare sulla dimensione motivazionale: **per i profili a più alto contenuto professionale si rileva la più alta adeguatezza contrattuale/negoziale ma il minor senso di appartenenza alla Cgil.**

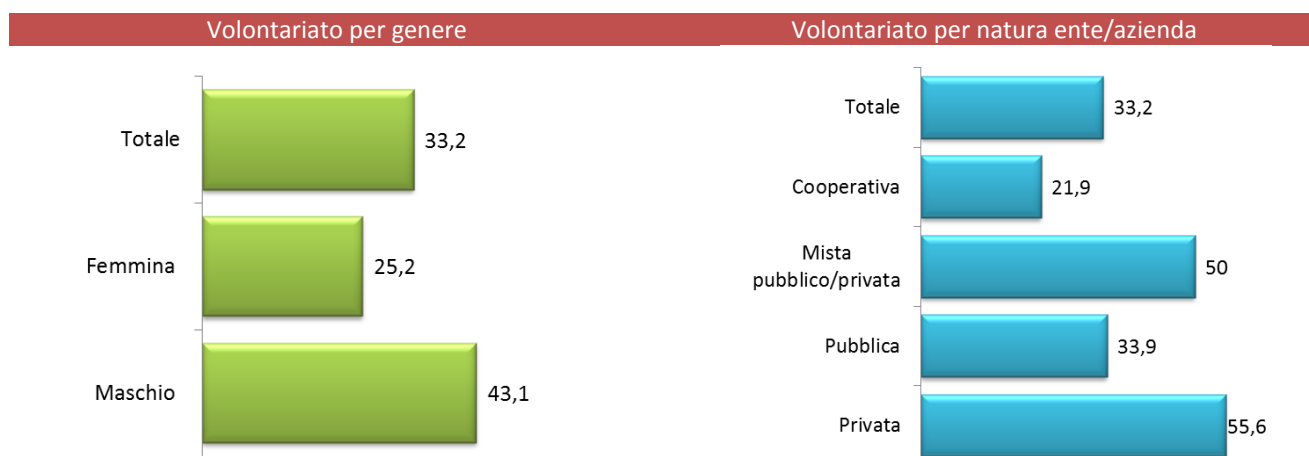
Da un punto di vista anagrafico, appare di interesse osservare come, se si esclude la fascia under 34 – trascurabile per numerosità del campione –, tutte le dimensioni motivazionali aumentino il proprio punteggio medio fino ai 55 anni per poi flettersi dopo tale soglia. Da tale tendenza sembra sottrarsi solo la dimensione fiduciaria per la quale, diversamente, si disegna un trend discendente, a dimostrare come la percezione di avere la fiducia dei lavoratori svanisca al crescere dell'età e, considerata la correlazione, all'aumentare dell'esperienza sindacale.

Tabella 4 – Dimensione motivazionale

	Agenzie fiscali	Funzioni centrali	Enti locali	S.S.A.E.P	Sanità	Igiene ambientale	Sicurezza	Vigili del Fuoco	Totale
Nessun altro voleva farlo	2,88	2,57	2,62	2,90	1,74	2,50	4,00	4,00	2,60
Penso di avere le competenze adeguate per confrontarmi con la Direzione/Dirigenti	3,71	4,08	3,02	3,17	2,78	2,50	4,00	3,00	3,17
Penso di avere le competenze adeguate per ascoltare ed interpretare i bisogni dei lavoratori	4,17	4,16	3,42	3,88	3,70	3,50	3,00	4,00	3,66
Credo nella Cgil	4,14	3,52	3,39	3,83	3,95	3,50	2,00	3,00	3,57
Credo nel valore della rappresentanza collettiva	4,13	4,32	4,22	4,45	4,35	5,00	4,00	4,50	4,30
Ho la fiducia di molti miei colleghi	3,43	3,16	3,33	3,57	3,65	4,00	3,00	3,50	3,40
Per migliorare le condizioni di lavoro	4,00	4,33	4,20	4,55	4,30	3,00	5,00	4,00	4,28

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

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 iniziative di volontariato e associazionismo**, con una preponderanza del genere maschile. È di interesse notare come l'impegno sociale sia più marcato nei delegati delle imprese private e di natura misto pubblico/privata mentre risulti, paradossalmente, minore per le cooperative.



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

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: in particolare natura e dimensione dell'ente o azienda. Le due variabili sono indicatori importanti per costruire il perimetro interpretativo all'interno del quale leggere le relazioni industriali.

In coerenza con la copertura settoriale afferente alla categoria sindacale analizzata, **oltre 3 delegati su 4 sono occupati in imprese di natura pubblica**. Ancora una volta la ripartizione per comparto sindacale restituisce delle informazioni dirimenti. La natura pubblica della azienda/ente di provenienza è una condizione sostanzialmente unanime in tutti i comparti sindacali, al di fuori del Sociosanitario, assistenziale ed educativo privato. **Nel cosiddetto SSAEP oltre 2 delegati su 3 lavorano in cooperative, 1 su 5 in imprese private** e per il resto tra imprese pubbliche o misto pubbliche/private.

Tabella 5 – Delegati per comparto sindacale e natura dell’impresa/ente che rappresentano

	Privata	Pubblica	Mista pubblico/ privata	Cooperativa	Totale
Agenzie fiscali	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Funzioni centrali	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Enti locali	0,8	97,6	1,6	0,0	100,0
Sociosanitario, assistenziale, educativo privato	19,1	2,1	8,5	70,2	100,0
Sanità	0,0	95,8	0,0	4,2	100,0
Igiene ambientale	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Sicurezza	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Vigili del Fuoco	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Totale	4,3	77,7	3,4	14,6	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Dal punto di vista dimensionale, le diverse tipologia di impresa/ente mostrano una composizione piuttosto variegata. **Le aziende/enti di più larghe dimensioni sono le cooperative, dove circa 1 delegato su 3 che vi lavora appartiene ad imprese o gruppi con più di 1000 addetti**. Allo stesso modo sono però sempre le cooperative a mostrare la più alta concentrazione in corrispondenza delle imprese/enti con meno di 30 addetti: **circa un delegato su 2 proveniente dalle cooperative lavora in imprese con meno di 30 addetti**. Si evidenzia, dunque, **per le cooperative la più spiccata polarizzazione dimensionale in termini di provenienza dei delegati sindacali**. Se dal dato cooperativo si possono evidentemente dedurre considerazioni in merito al comparto SSAEP, un’analisi più diretta mostra come per il comparto delle Agenzie fiscali oltre 1 delegato su 3 provenga da enti con una dimensione da 101 a 250 addetti, per le Funzioni centrali 1 delegato su 3 da enti con una dimensione da 31 a 100 addetti, per il comparto degli Enti locali 2 delegati su 5 da enti con dimensione tra 31 a 100 addetti e nel comparto della Sanità 3 delegati su 4 da enti con più di 1000 addetti.

Relativamente alle **imprese pubbliche**, ovvero la quota decisamente maggioritaria posta in osservazione, **emerge come circa 1 delegato su 2 provenga da enti con meno di 100 addetti**, circa 1 su 3 da enti con dimensione compresa tra 100 e 500 addetti e circa 1 su 6 delegati da enti con più di 500 addetti.

Tabella 6 – Delegati per natura e dimensione dell’impresa/ente

	Meno di 30 addetti	Da 31 a 100 addetti	Da 101 a 250 addetti	Da 251 a 500 addetti	Da 501 a 1000 addetti	Più di 1000 addetti	Totale
Privata	20,0	40,0	0,0	20,0	10,0	10,0	100,0
Pubblica	13,4	36,6	23,1	9,1	5,4	12,4	100,0
Mista pubblico/privata	25,0	25,0	37,5	12,5	0,0	0,0	100,0
Cooperativa	47,1	11,8	2,9	2,9	2,9	32,4	100,0
Totale	18,9	32,8	19,7	8,8	5,0	14,7	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La struttura della rappresentanza sindacale

Proseguendo nel solco dell'analisi del profilo sindacale, si sposta ora l'attenzione sull'organismo di rappresentanza sindacale in azienda. In primo luogo, **si osserva come la larga parte delle strutture di rappresentanza siano Rappresentanze Sindacali Unitarie**, in coerenza con gli accordi sindacali di introduzione della rappresentanza unitaria.



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La presenza di Rsa, ovvero di Rappresentanze sindacali aziendali, mostra concentrazioni di rilievo, infatti, in quel comparto sindacale in cui afferiscono imprese private e specialmente cooperative sociali, ovvero i Servizi sociosanitari, assistenziali ed educativi. Tracce di Rsa sembrano emergere anche nei comparti di Enti locali e funzioni centrali. Dove sono presenti, però, le RSA sono maggioritarie: **oltre 6 delegati su 10 nel SSAEP sono espressione di una Rsa e non di una RSU.** In coerenza con la natura giuridica delle imprese afferenti al comparto sindacale SSAEP, le RSA rappresentano 6 su 10 dei delegati provenienti dalle cooperative. Una ripartizione per dimensione mostra un picco di Rsa nelle imprese sotto i 30 addetti ma vede una presenza non marginale anche in tutte le classi dimensionali superiori ai 250 addetti.

Altro tema strettamente sindacale su cui insiste la nostra indagine è **il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**, ovvero il Rls. 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 delegati sindacali svolge anche il ruolo di Rls, con la esplicita volontà di attribuire un ruolo negoziale ad un soggetto titolato solo a diritti partecipativi. In termini comparativi, **si sottolinea come tale pratica raggiunga la percentuale più bassa in un confronto con altre ricerche analoghe** condotte per altre categorie sindacali a livello regionale (Filctem regionale) e per altre Camere del Lavoro (Parma, Ferrara e Rimini). **A spingere verso il basso la diffusione di questa pratica è quanto avviene nelle imprese afferenti al comparto sindacale SSAEP, dove circa 1 delegato su 5 afferma che il Rls è "esterno alla rappresentanza sindacale", circa 1 su 5 sostiene che nella sua impresa "non c'è il Rls" e sempre 1 delegato su 5 risponde "non so".** Fatta salva la prima opzione, in quanto il testo legislativo non vincola l'elezione del Rsl ai soli delegati sindacali, le altre due indicano una scarsa sensibilità e conoscenza rispetto al tema della salute e sicurezza. **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.

Tabella 7 – Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

	Sì	No, non c'è il Rls	No, il Rls è un altro rappresentante dei lavoratori	No, il Rls è esterno alla rappresentanza dei lavoratori	Non so	Totale
Agenzie fiscali	37,5	0,0	50,0	12,5	0,0	100
Funzioni centrali	23,1	11,5	61,5	3,8	0,0	100
Enti locali	10,6	13,0	63,4	9,8	3,3	100
S.S.A.E.P	2,3	20,5	36,4	18,2	22,7	100
Sanità	25,0	8,3	62,5	4,2	0,0	100
Igiene ambientale	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100
Sicurezza	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100
Vigili del Fuoco	0,0	50,0	0,0	0,0	50,0	100
Totale	12,6	13,5	57,4	10,0	6,5	100

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

I rapporti con gli altri sindacati

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. In generale, il 23,8% dei delegati sindacali coinvolti fa parte di una struttura sindacale composta unicamente da Cgil:** di questi 3 delegati su 4 appartengono ad una Rsu e 1 ad una Rsa. **La sola presenza della Cgil è preponderante nel comparto sindacale SSAEP dove raggiunge il 50% dei delegati indagati. Circa 1 delegato su 3 fa parte di una organismo di rappresentanza sindacale aziendale con due sigle, dove la seconda sigla è circa il 50% dei casi la Cisl, il 20% la Uil e il 17% dei Cobas e Usb.** Anche in questo caso nella composizione a due sigle della struttura di rappresentanza sindacale le Rsa pesano per circa il 20%. Questa articolazione appare prevalente per il comparto degli **Enti locali.**

Le strutture di rappresentanza sindacale a 3 sigle, ovvero Cgil + 2 sigle, pesano per il 17,6% dei delegati interpellati e raggiungono quote maggioritarie nel comparto delle Agenzie fiscali e nelle Funzioni centrali. In questa composizione, oltre alla Cgil l'altra sigla sempre presente è la Cisl e la terza è in circa la metà dei casi Uil e l'altra metà Cobas/Usb. Nella composizione a 3 sigle la presenza di Rsa è assai marginale così come per tutte le altre combinazioni più articolate.

Dalla struttura di rappresentanza sindacale a 4 sigle sindacali, ovvero Cgil+ 3 sigle, provengono il 15,9% dei delegati indagati. Questa composizione dell'organismo risulta maggioritario nella **Sanità**, comparto nel quale si registrano concentrazioni importanti anche in corrispondenza di strutture più complesse (Cgil+4 e Cgil+5 sigle), così come per le Agenzie Fiscali. Le sigle sindacali ricorrenti sono sempre in prevalenza Cisl e Uil e poi Cobas/Usb e sindacati autonomi.

Le strutture più complesse si concentrano nelle imprese/enti di natura pubblica, dove insistono anche i casi di strutture a 6 e 7 sigle sindacali, mentre nel mondo cooperativo si rileva la più alta quota di concentrazioni di strutture composte solo dalla Cgil. Nelle imprese private o misto pubblico/private le strutture di rappresentanza sono principalmente composte da 2 sigle sindacali. Ovviamente la composizione della strutture è strettamente correlata alla dimensione dell'impresa, e quindi alla possibilità di eleggere un maggior numero di delegati. Si rileva

comunque come la presenza della sola Cgil superi il 40% dei delegati nelle imprese con meno di 30 addetti ma si rilevino percentuali non trascurabili, anche nelle imprese sopra i 250 addetti.

Tabella 8 – Delegati per comparto sindacale e composizione della struttura di rappresentanza

	Solo Cgil	Cgil+ 1 sigla	Cgil+ 2 sigle	Cgil+ 3 sigle	Cgil+ 4 sigle	Cgil+ 5 sigle	Cgil+ 6 sigle	Totale
Agenzie fiscali	11,1	0,0	33,3	22,2	22,2	11,1	0,0	100,0
Funzioni centrali	7,7	23,1	30,8	11,5	23,1	0,0	3,8	100,0
Enti locali	20,8	40,8	18,4	16,0	2,4	0,8	0,8	100,0
S.S.A.E.P	50,0	33,3	10,4	6,3	0,0	0,0	0,0	100,0
Sanità	8,0	0,0	8,0	40,0	32,0	12,0	0,0	100,0
Igiene ambientale	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Sicurezza	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Vigili del Fuoco	66,7	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Totale	23,8	31,0	17,6	15,9	8,8	2,1	0,8	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Considerato l'importanza **degli indicatori della rappresentanza e della rappresentatività** per la definizione del potere contrattuale, la nostra indagine ha voluto interrogare i delegati sindacali anche rispetto al peso degli iscritti Cgil sul totale iscritti e al peso dei delegati sindacali in carica Cgil sul numero totale dei delegati presenti nella struttura di rappresentanza aziendale. **I risultati restituiscono una Cgil maggioritaria in media nel 90% dei casi in termini di rappresentatività e nell'88% dei casi in termini di rappresentanza.** Gli indicatori si dimostrano solidi nel comparto del SSAEP, Enti Locali e Sanità **mentre risulta più incerto nel comparto delle Agenzie fiscali e Funzioni centrali, dove gli indicatori galleggiano intorno al 50% sia per la rappresentanza che per la rappresentatività.**

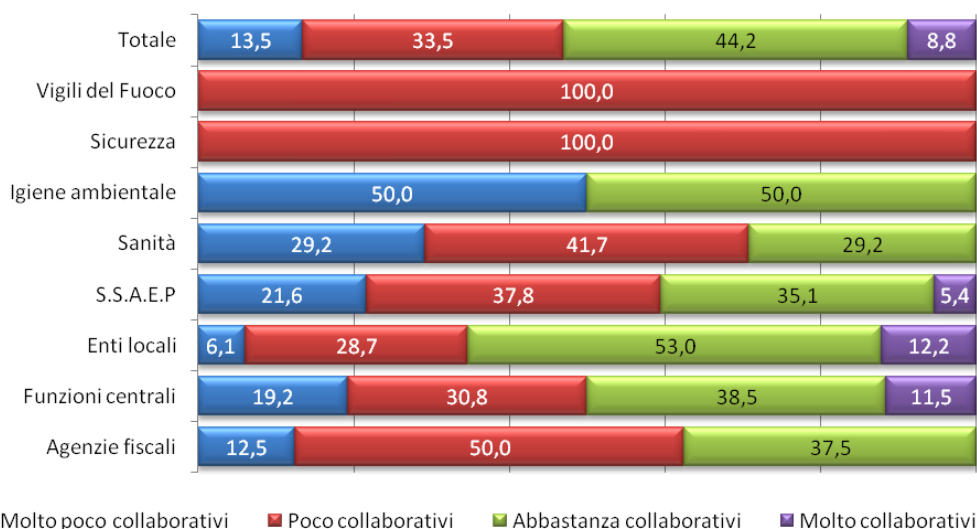
Il rapporto con le altre sigle sindacali non è stato analizzato solo in chiave quantitativa, ovvero in termini di conformazione sindacale della struttura di rappresentanza aziendale, ma anche in chiave qualitativa, chiedendo una valutazione delle relazioni instaurate e se ed in che misura la crisi ne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

A differenza di altre ricerche analoghe dove i giudizi positivi erano generalmente (rispetto alla Camera del Lavoro) e specificatamente (rispetto alla Fp di altri territori) preponderanti, **i delegati della Fp di Bologna si dividono in due blocchi quando si tratta di valutare il rapporto maturato con le altre sigle sindacali: una metà li definisce in qualche misura conflittuali e l'altra metà in qualche misura collaborativi.** La disarticolazione per comparto sindacale mostra distribuzione divergenti. In particolare **i rapporti appaiono particolarmente critici nella Sanità, nel comparto SSAEP e nelle Agenzie fiscali,** insieme al comparto dei Vigili del Fuoco e della Sicurezza. Di contro appaiono più collaborativi negli Enti locali.

Scorrendo le variabili riconducibili all'impresa/ente, si evidenzia come **i rapporti siano più conflittuali nelle cooperative e più collaborativi nelle impresa pubblica e privata.** Ovviamente anche la dimensione dell'impresa impatta sul livello di conflittualità sindacale in quanto al crescere di addetti cresce anche il numero dei delegati sindacali e potenzialmente delle sigle di riferimento. Ma non sempre è determinante. **Se infatti la maggior tensione tra rappresentanti di sigle sindacali si rintraccia nelle imprese sopra i 1000 addetti è anche vero che la maggior collaborazione si intercetta nelle imprese tra i 500 e i 1000 addetti.** Non è quindi sempre il solo fattore strutturale ad impattare sulla qualità delle relazioni. Provando a scandagliare lungo le variabili del profilo anagrafico si rilevano correlazioni, seppur deboli, con l'età anagrafica ed il

titolo di studio: **al crescere dell'età e al crescere del titolo di studio aumenta la conflittualità interna alla struttura di rappresentanza.**

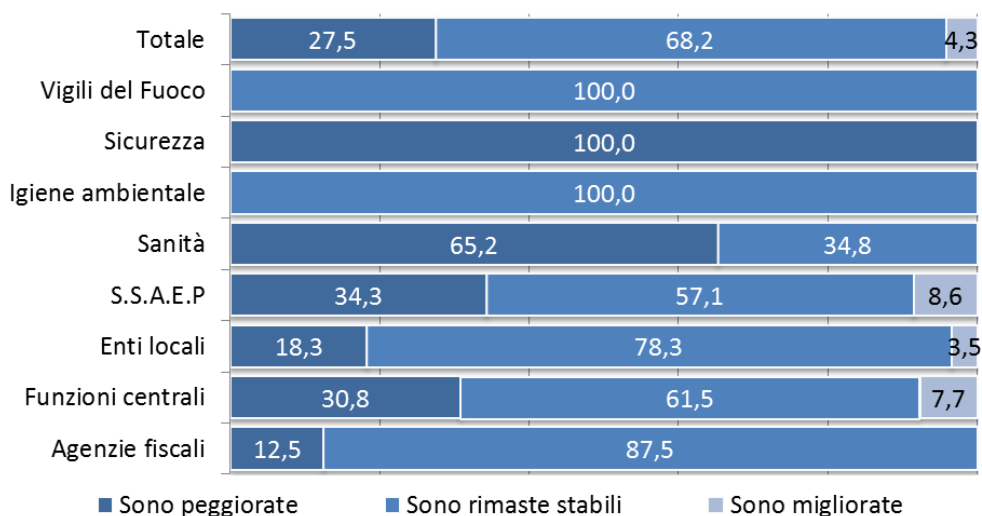
Giudizio sulle relazioni con i delegati di altre sigle sindacali presenti in azienda/ente



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Ma la variabile che sembra impattare maggiormente sul giudizio dato alla relazione con gli altri rappresentanti di altre sigle sindacali è quella relativa all'impatto delle questioni di natura politico/sindacale a livello nazionale sul rapporto interno alla struttura di rappresentanza sindacale: oltre il 60% di chi sostiene che le questioni nazionali non producano alcun impatto sulle relazioni interne alla Rsu valuta collaborativo il rapporto instaurato con gli altri rappresentati mentre la percentuale scende al 45% per chi ritiene invece che le questioni nazionali abbiano una qualche conseguenza. Si desume quindi come almeno una parte della conflittualità interna sia in qualche modo "importata" dall'esterno e non il risultato di una frizione endogena.

Come la crisi/blocco del ccnl ha impattato sulle relazioni con gli altri delegati?



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Oltre a variabili di natura sindacale 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 asperità dettate da timori individuali e strategie sindacali contrastanti. **In generale la crisi sembra aver prodotto un peggioramento per circa 1 delegato su 4 mentre per la stragrande maggioranza le relazioni sono rimaste stabili.** In un confronto per comparto sindacale, si evince come la crisi sia stata particolarmente lacerante nel comparto della Sanità, dove circa 2 delegati su 3 dicono che le relazioni con gli altri sindacati abbiano vissuto un peggioramento a fronte della crisi.

Sindacato e politica

La nostra indagine affronta il delicato tema del rapporto tra sindacato e politica attraverso tre diversi momenti analitici. Nel primo, si pone l'attenzione sui legami fiduciari del delegato sindacale al fine di tratteggiare un modello sociale di riferimento. In seconda battuta, si sposta il punto di osservazione sulla manifestazione formale del legame con la politica cercando di rilevare l'interesse verso la cosa pubblica, la partecipazione formale ad un partito politico e l'orientamento politico. In ultimo si vuole analizzare il legame tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale, ovvero capire il punto di vista dei delegati sindacali rispetto al possibile spazio di sinergia tra potere legislativo e potere contrattuale.

Il legame fiduciario

Il 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 Ferrara 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. 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. **Sembra disegnarsi un modello sociale sindacato-centrico, caricando sull'organizzazione sindacale tout court la responsabilità di rappresentare il lavoro non solo in chiave contrattuale-negoziale ma anche politica.** A differenza di altre ricerche analoghe, per i delegati della Fp di Bologna non si ravvisa una *gap* tra categoria sindacale e confederazione sindacale: il processo identitario non trova quindi un primo passaggio dentro la categoria e poi nella confederazione ma traspare **una forte connotazione confederale anche nella stessa categoria.** Il delegato nutre un sentimento di fiducia in egual misura per la confederazione e per la categoria, ad eccezione del comparto sindacale Enti locali, dove lo slancio identitario di categoria sembra più pronunciato. **La misura della fiducia appare massima nella Sanità.**

I partiti politici e il governo attuale raccolgono i punteggi più bassi in termini di fiducia riposta, evidenziando una diffidenza verso i soggetti della politica. 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 linea con altre ricerche il processo di fidelizzazione aziendale risulta essere modesto** e di qualche rilievo solo per il comparto della Sicurezza e dei Vigili del fuoco.

Tabella 9 - Il grado di fiducia verso gli attori sindacali ed istituzionali (media dei punteggi, 1 a 5)

	Agenzie fiscali	Funzioni centrali	Enti locali	S.S.A.E.P	Sanità	Igiene ambientale	Sicurezza	Vigili del Fuoco	Totale
La categoria sindacale di appartenenza	3,6	3,2	3,5	3,6	3,8	3,0	4,0	3,0	3,5
L'azienda in cui lavori	2,4	2,2	2,4	2,3	2,3	2,5	3,0	3,5	2,4
La Cgil (Confederazione)	3,6	3,4	3,3	3,6	3,8	3,5	3,0	3,0	3,4
I partiti politici	1,6	1,5	1,5	1,5	1,7	1,5	2,0	2,0	1,5
L'attuale Governo nazionale	1,4	1,6	1,4	1,4	1,4	1,0	3,0	2,5	1,5
Il mondo imprenditoriale complessivamente	1,8	1,8	1,8	1,8	1,7	1,5	3,0	2,0	1,8
L'amministrazione regionale attuale (di residenza)	1,6	2,0	2,1	2,1	1,8	1,0	3,0	2,0	2,0
L'amministrazione comunale attuale (di residenza)	2,3	2,5	2,5	2,2	2,1	1,5	3,0	2,5	2,4

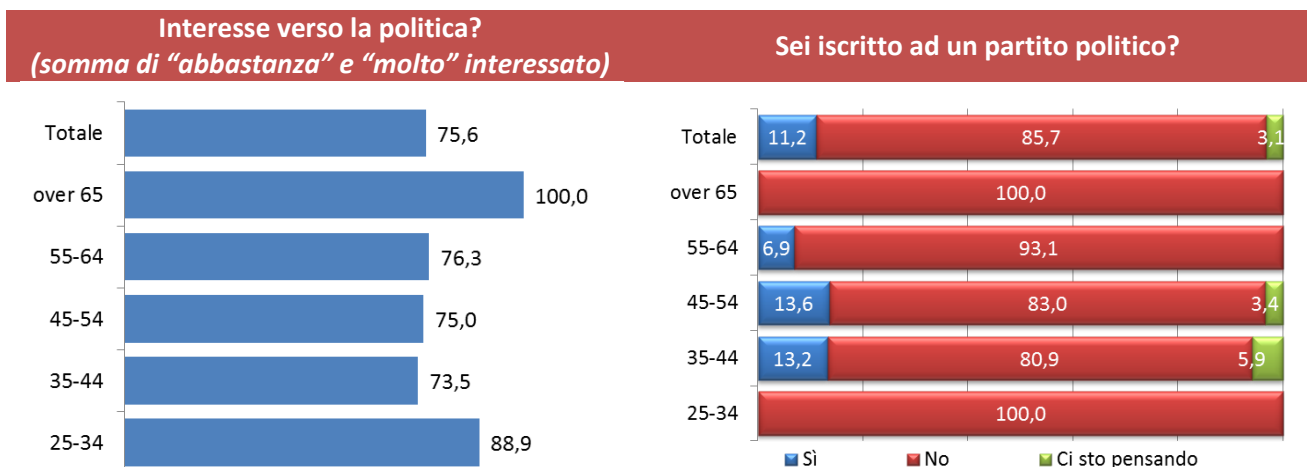
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La distribuzione per classe di età consente di verificare come, in generale, il senso di fiducia si indebolisca al crescere dell'età se si considerano i soggetti politici ed istituzionali. Diversamente con l'avanzare dell'età si irrobustisce la fiducia verso il soggetto sindacale, nella sua espressione di categoria e confederale. Pur muovendosi dentro una scala di valori piuttosto bassi, non è possibile confinare la distanza verso i partiti politici ed istituzionali all'interno di una sola motivazione generazionale. Sono proprio i delegati appartenenti alle classi di età più avanzate a mostrare una più solida ostilità verso i soggetti della politica.

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 4 infatti si dicono interessati alla politica e ancora una volta i dati non lasciano trasparire una differenza generazionale.** Anzi sono proprio i delegati più giovani a mostrare percentuali più corpose di chi si dice “interessato alla politica”.

Quando si passa, invece, ad analizzare l'appartenenza formale ad un partito politico le percentuali tracollano. In generale, **l'11,2% dei delegati è iscritto ad un partito politico con una concentrazione di risposte positive nella fascia 35-54 anni e una loro dispersione nelle prime e ultime classi di età.** È di interesse notare come l'interesse verso la politica disegni una relazione direttamente proporzionale con il titolo di studio mentre l'iscrizione ad un partito politico una relazione inversamente proporzionale: **al crescere del titolo di studio cresce l'interesse verso la politica ma diminuisce il tasso di iscrizione ad un partito politico.** In una distribuzione per comparto sindacale, è ancora la Sanità a distinguersi per il tasso di iscrizione ad un partito politico (17%) più alto e un più diffuso interesse per la politica (86%).



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'80% dei delegati sindacali della Fp si riconoscono in un orientamento di sinistra (56,3%) o di centro-sinistra (23,9%).** Avendo voluto affrontare il tema dell'appartenenza politica in termini di orientamento e non di partito risulta complessa una ri-attribuzione *ex-post*. Appare comunque inconfutabile come nella possibilità di scegliere tra "sinistra" e "centro-sinistra" la porzione maggioritaria dei delegati interpellati abbia optato per la prima.

Altro dato di rilievo, è la quota di chi non sa collocarsi (18%), **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.** La quota di chi non si riconosce né in un orientamento di sinistra né di destra cresce nelle fasce tra i 35 e 44 anni, mostrando come la disaffezione verso i partiti politici tradizionali non sia solo una questione riconducibili ad una condizione anagrafica. **La quota di chi non sa collocarsi raggiunge la percentuale massima nel comparto Enti locali (23,7%) e minima nella Sanità (8,7%).** È opportuno precisare, però, che il non so collocarmi non necessariamente deve essere inteso con disimpegno politico in quanto tra "chi non sa collocarsi", la metà si definisce disinteressata alla politica mentre l'altra metà di considera "abbastanza" e "molto" interessata alla politica. **La non collocazione non è indecisione ma è una scelta politica.**

Tabella 10 – Delegati per classi di età e orientamento politico

	Sinistra	Centro-sinistra	Centro	Centro-destra	Destra	Non so collocarmi	Totale
25-34	44,4	44,4	0,0	0,0	0,0	11,1	100,0
35-44	51,5	22,7	1,5	0,0	1,5	22,7	100,0
45-54	51,1	27,3	1,1	1,1	0,0	19,3	100,0
55-64	70,7	17,2	0,0	0,0	0,0	12,1	100,0
over 65	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Totale	56,3	23,9	0,9	0,5	0,5	18,0	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.**

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. **Se vi è una larga convergenza sul concetto di autonomia organizzativa e strategica dai partiti politici, il campione si trova diviso rispetto all'idea del sindacato come soggetto politico.** In generale, poco meno della metà dei delegati sindacali (42,7%) si dice d'accordo rispetto all'affermazione *“il sindacato è un soggetto politico e come tale si comporta”*, attribuendo al soggetto della rappresentanza sociale una attribuzione politica. Se 1 delegato su 2 riconosce la finalità politica del soggetto sindacale, solo 1 delegato su 3 è **d'accordo con una continuità tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale, ovvero un rapporto sinergico tra potere legislativo e potere contrattuale per una rappresentanza del lavoro più efficace.** Il grado di accordo rispetto alla separatezza delle due sfere di rappresentanza appare più alto sempre nel comparto sindacale Enti locali e appare invece **più debole nella Sanità, ovvero il comparto sindacale a più forte interesse e partecipazione politica.**

L'analisi della relazione tra le due sfere della rappresentanza conferma il forte senso di sfiducia verso i soggetti politici e nella loro capacità di rappresentare il lavoro: **oltre 4 delegati su 5 è d'accordo con l'affermazione “il sindacato rappresenta i lavoratori, i partiti no”.** È comunque da segnalare come siano fortemente presenti anche tra i delegati sindacali **opinioni a forte contenuto populista:** 3 delegati su 5 sono d'accordo sul fatto che nel “sindacato si fa troppa politica” e 7 delegati su 10 che “il sindacato è spesso l'anticamera di una carriera politica”.

Tabella 11 – Il legame tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale (% di chi è d'accordo)

	Agenzie fiscali	Funzioni centrali	Enti locali	S.S.A.E.P	Sanità	Igiene ambientale	Sicurezza	Vigili del Fuoco	Totale
Il sindacato deve essere autonomo dai partiti politici	100,0	92,0	93,9	90,2	100,0	100,0	100,0	100,0	94,0
Nel sindacato si fa troppa politica	50,0	58,3	60,2	62,5	54,5	50,0	100,0	100,0	59,9
Il sindacato è un soggetto politico e come tale si comporta	62,5	52,0	36,6	47,5	43,5	50,0	0,0	100,0	42,7
Il sindacato ha bisogno della politica per rappresentare il lavoro	37,5	40,0	30,4	42,5	47,8	50,0	100,0	50,0	36,6
Il sindacato è spesso l'anticamera di una carriera politica	62,5	76,0	66,1	67,5	87,0	50,0	100,0	100,0	70,0
Il sindacato rappresenta i lavoratori, i partiti no	87,5	68,0	84,8	82,9	82,6	100,0	100,0	100,0	82,7

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La continuità tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale è un elemento su cui il grado di accordo aumenta al crescere dell'esperienza sindacale e dell'età anagrafica. **Se quindi le nuove generazioni che si affacciano alla attività di rappresentanza sindacale traducono la disaffezione verso i soggetti politici anche in una discontinuità tra le due sfere di rappresentanza, per i profili a più alta esperienza sindacale la disaffezione per i partiti politici non impedisce di vedere l'utilità di una sinergia tra sindacato e politica per una più efficace rappresentanza del lavoro.**

È di interesse, inoltre, osservare come chi abbia un orientamento di sinistra sia maggiormente d'accordo con la continuità tra rappresentanza politica e sociale (43%) rispetto a chi abbia un orientamento di centro-sinistra (34%) e di chi non sappia collocarsi (20,5%).

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 sulle modalità di utilizzo di internet.

I processi di costruzione delle opinioni rispetto al contesto socio-economico avvengono principalmente attraverso tre canali di informazione e comunicazione: internet, giornali quotidiani e la TV ovvero talk show, telegiornali, dibattiti politici e canali tematici..

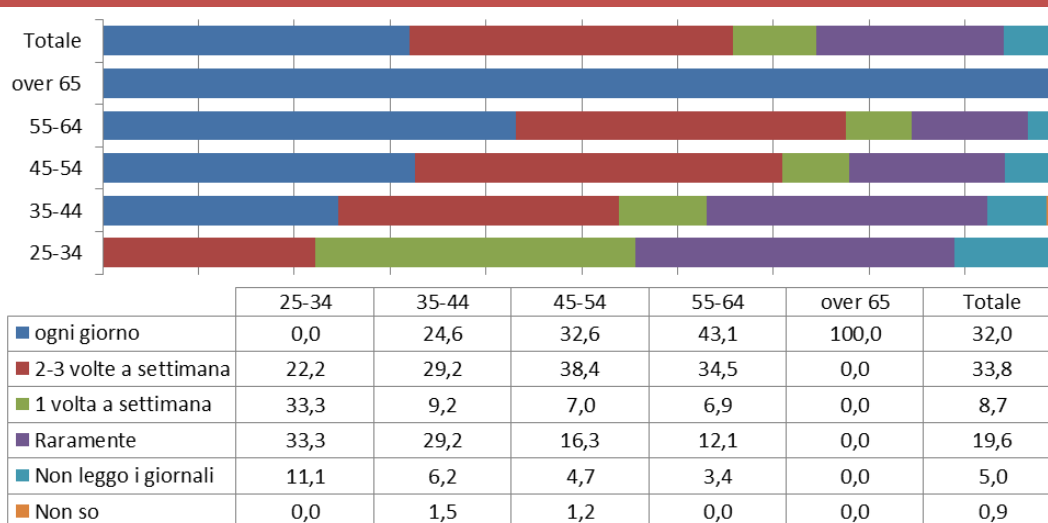
Tabella 12 – Frequenza di utilizzo dei principali canali di informazione

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre	Totale
TV (talk show, telegiornali, dibattiti politici, canali tematici)	5,4	27,4	50,2	17,0	100
Periodici e riviste	13,3	47,2	35,3	4,1	100
Giornali quotidiani	7,3	35,6	44,7	12,3	100
Internet (siti dedicati, riviste e giornali on line, social network)	2,7	17,4	49,3	30,6	100
Libri e saggistica	18,7	42,6	29,2	9,6	100
Dibattiti, seminari e convegni pubblici	15,7	63,6	18,9	1,8	100

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Se televisione e giornali quotidiani raccolgono in media la stessa frequenza (circa il 67%), **il canale di internet risulta abbondantemente la forma di informazione prevalente registrando circa l'80% di frequenza.** Le altre forme di costruzione delle proprie basi informative risultano modeste e con la somma di "spesso" e "sempre" mai maggioritarie. È di interesse osservare come la variabile età anagrafica impatti sulla distribuzione dei principali canali di informazione utilizzate. **Se per la televisione non si ravvisano particolari polarizzazioni o correlazioni, per internet la frequenza dell'utilizzo aumenta al diminuire dell'età mentre per la lettura dei quotidiani avviene il contrario.**

Letture dei quotidiani per classe di età



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

In generale, infatti, sono identificabili 3 blocchi di delegati: **1 delegato su 3 legge il quotidiano ogni giorno, 1 delegato su 3 2-3 volte a settimana e 1 delegato sindacale o non lo legge o lo legge saltuariamente.** Ma se si procede ad una disarticolazione per classi di età si evidenzia come il blocco di chi legge “ogni giorno” il quotidiano passi dal 43,1% per chi appartiene alla classe 55-64 anni al 24,6% per chi appartiene alla classe 35-44 anni per arrivare allo 0% per gli under 34 anni.

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 la rete.

Tabella 13 – Modalità e frequenza di utilizzo di internet

	Mai	Raramente	Spesso	Sempre	Totale
Navighi su internet	0,9	5,9	44,1	49,1	100,0
Partecipi a discussioni virtuali	47,2	38,1	11,0	3,7	100,0
Leggi giornali on line	6,8	28,1	42,1	23,1	100,0
Controlli la posta elettronica	0,5	2,7	25,3	71,5	100,0
Utilizzi social network	25,8	25,3	25,3	23,5	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Il delegato e l'immigrazione

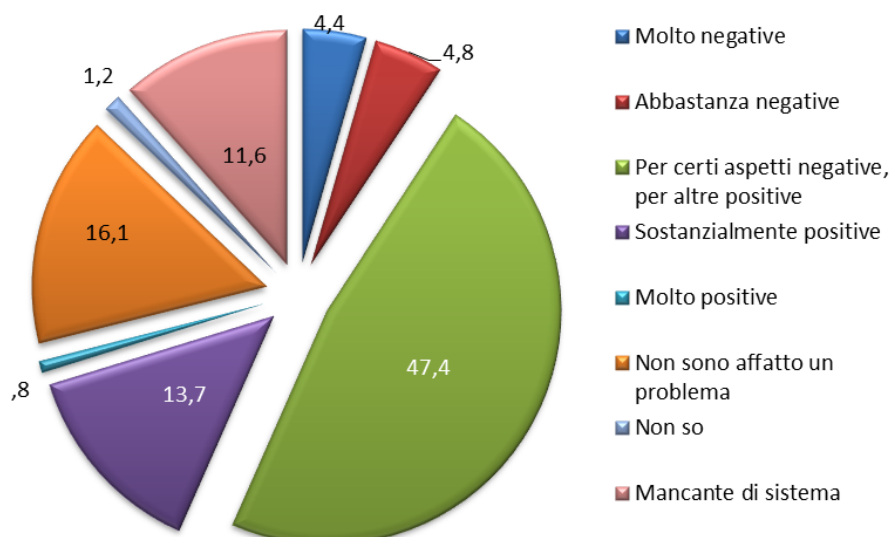
Esplorati i canali attraverso i quali i delegati maturano le proprie opinioni, si sposta ora l'osservazione su quali siano le opinioni dei delegati. E lo si fa rispetto ad un tema sempre di stretta attualità e su cui le reazioni emotive sono le più disparate: il tema dell'immigrazione. Più precisamente 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.

La lettura delle dinamiche del campione nella sua complessità non mostra per la Funzione Pubblica di Bologna un sentimento di repulsione o ostilità esplicita al fenomeno dell'immigrazione. A prevalere è una posizione interlocutoria (47,4%) 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 9% è particolarmente critico rispetto al fenomeno migratorio in quanto portatore di conseguenze negative per la zona di residenza.** Un confronto con le variabili anagrafiche mostra come il sentimento di ostilità verso la presenza di stranieri nel luogo di residenza sia più radicato nella componente femminile e attraversi tutti le classi di età con picchi più alti per i delegati tra i 45 e 54 anni. **Particolarmente impattante sulla distribuzione delle risposte è il titolo di studio:** la quota di chi pensa che la presenza di immigrati produca conseguenze negative scema al crescere del titolo di studio. È di interesse osservare come, nella distribuzione per titolo di studio, **i punti percentuali sottratti a chi giudica negativamente l'immigrazione non si trasferiscono ad una posizione interlocutoria ma vanno ad ingrossare la quota di chi valuta positivamente la presenza di stranieri.**

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 doppia rispetto alla media del campione (circa 1 delegato su 5)

Conseguenze della presenza di immigrati nella zona di residenza



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Se in generale non si sono ravvisati aperti sentimenti di repulsione verso il fenomeno dell’immigrazione ma, piuttosto, una combinazione di posizioni di 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 10-15%, contrari **all’estensione del diritto di voto per il Sindaco** agli immigrati e favorevoli a **licenziamenti discriminatori** sulla base della cittadinanza.

Tabella 14 - Grado di accordo dei delegate rispetto ad alcune affermazioni sul processo di integrazione degli immigrati

	Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo	Totale
È giusto che dopo un po' di anni che l'immigrato (regolare) vive in Italia, gli sia concesso il diritto di voto per il Sindaco	3,2	11,4	30,6	54,8	100
Dinanzi a una forte crisi economica, che costringe le aziende a licenziare il personale, è giusto che vengano licenziati prima gli immigrati stranieri e solo dopo gli italiani	60,1	25,7	6,0	8,3	100
Rispetto alle politiche di welfare (case popolari, contributi economici, servizi per l'infanzia...) è giusto che gli italiani abbiano la precedenza sugli immigrati stranieri regolari	34,7	26,0	23,3	16,0	100

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

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 39,3%: circa 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, comunque in linea con quanto emerso in una ricerca analoga condotta per conto della Camera del Lavoro di Ferrara, sarebbe d'accordo con un welfare protezionistico su base nazionale, ovvero un tratto distintivo delle istanze politiche leghiste.

Anche in questo caso la variabile anagrafica non mostra polarizzazioni evidenti nella distribuzione delle risposte, facendo registrare quota più alte per gli under 34 anni e per la classe 45-54 anni. Pur confermandosi una maggiore ostilità femminile, non è dentro il circuito anagrafico che si spiegano le diverse concentrazioni di risposta ma sempre dentro la dimensione politica. **Per chi non è interessato alla politica o per chi non sa collocarsi politicamente i favorevoli ad un welfare selettivo pesano per circa il 60%.** Vale la pena osservare, comunque, come **il rapporto con l'immigrazione tracci anche il confine tra sinistra e centro-sinistra:** se per chi si definisce di sinistra i favorevoli ad un welfare nazionalistico sono il 25%, per chi si dice di centro-sinistra la quota di favorevoli sale e supera il 50%.

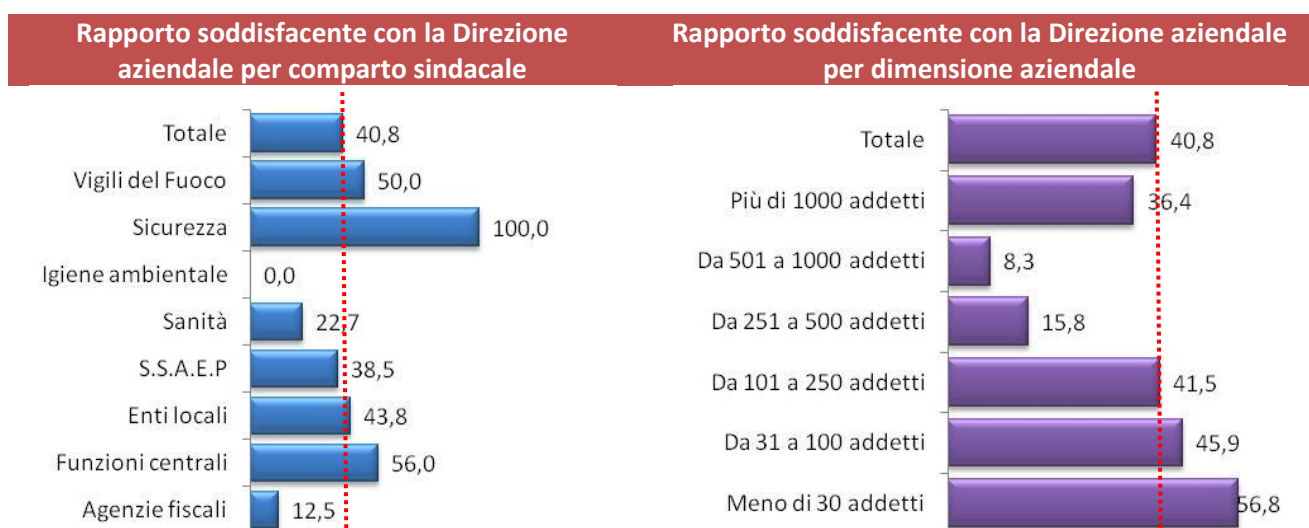
Il sistema di relazioni industriali

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 il direzione aziendale** per poi approfondire il legame tra rappresentante e rappresentato, e quindi tra **delegato sindacale e lavoratori**. In ultimo si considera **la relazione tra delegato sindacale e organizzazione sindacale** per comprendere come e dove la Cgil dovrebbe investire per favorire la rappresentanza nei luoghi di lavoro.

Il rapporto tra delegato 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. A differenza di quanto risulta in altre analisi territoriali e categoriali, **una quota preponderante di delegati FP di Bologna valuta negativamente la relazione maturata nei confronti della Direzione/Dirigenti e Management**. Il rapporto appare particolarmente critico per il comparto della Sanità, Agenzie fiscali e dei Servizi socioassistenziali ed educativi mentre risulta più collaborativo nel comparto delle Funzioni centrali. Nel comparto Enti locali i giudizi critici sono allineati alla media di categoria: **2 delegati sindacali su 5 affermano che il rapporto con la controparte aziendale non è soddisfacente**.



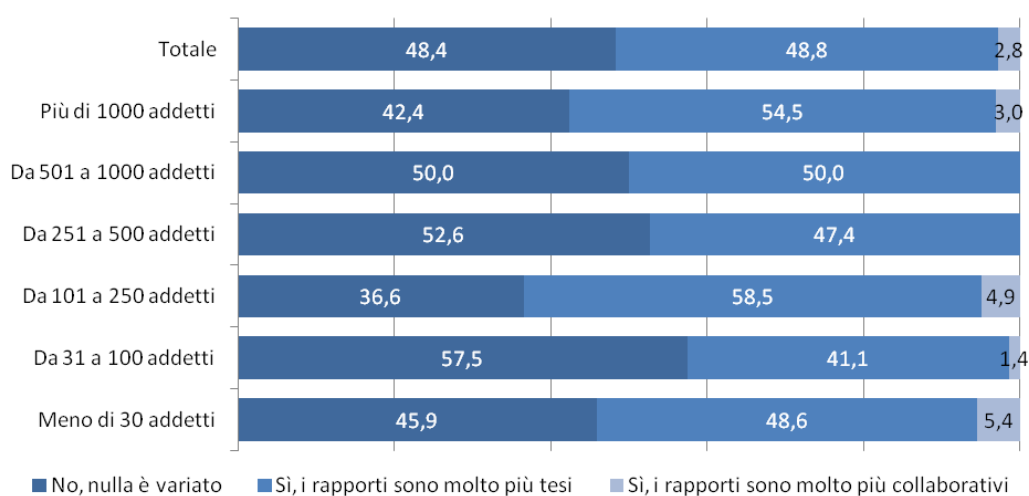
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Il livello di soddisfazione rispetto al rapporto con la Direzione/Dirigenti appare fortemente correlata con la **dimensione aziendale**. Le relazioni appaiono infatti migliori nelle imprese/enti

sotto i 30 addetti per poi progressivamente peggiorare fino alle realtà fino a 1000 addetti, soglia oltre la quale si ravvisa un salto positivo.

La valutazione sul rapporto è il risultato di un processo sviluppatosi nel tempo e/o influenzato da fattori esterni. In particolare si osserva come **la crisi abbia inasprito il rapporto tra la rappresentanza sindacale e la controparte datoriale per circa 1 delegato su 2**, con punte più alte per le imprese sopra i 1000 addetti e tra i 101 e 250 addetti. In termini di comparto sindacale sono sempre **la Sanità e il SSAEP a mostrare le quote più consistenti (oltre il 60%) di delegati per i quali la crisi ha peggiorato la relazione con la controparte**. La criticità della relazione è inevitabilmente collegata con il mancato rinnovo contrattuale per il pubblico impiego che, da un lato, esclude qualsiasi forma di confronto negoziale e, dall'altro, alza la tensione nel rapporto tra Direzione e struttura di rappresentanza e struttura di rappresentanza e lavoratori.

Impatto della crisi sulla relazione con la Direzione/Dirigenti per dimensione dell'azienda/ente



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.

La larga quota di delegati sindacali giudica negativamente le procedure di informazione e consultazione promosse dall'azienda/ente in cui lavora: in media 2 delegati su 3 valutano "molto negative" o "negative" le pratiche partecipative e di coinvolgimento della struttura della rappresentanza sindacale. **Il giudizio risulta fortemente severo su tutte le aree tematiche proposta con la sola esclusione di "salute e sicurezza" e "orario di lavoro"**. 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, e ancor meno nel settore pubblico, 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. Particolare attenzione va poi dedicata a come la maggioranza dei delegati dia una valutazione negativa rispetto all'informazione e consultazione sui temi legati all'organizzazione del lavoro e all'innovazione, sapendo che la loro piena efficacia dipende dalla capacità di fondersi con un sistema di relazioni industriali partecipativo.

In generale il quadro che ne esce è la figura di un delegato tenuto ai margini dei processi decisionali sulle questioni a più intensa carica strategica e organizzativa e invece più facilmente coinvolto in pratiche partecipative sui temi dell'orario di lavoro e della salute e sicurezza.

Sembra che il blocco del rinnovo contrattuale non abbia inibito solo ogni prospettiva negoziale ma anche partecipativa. Non è solo la negoziazione ad essersi esaurita ma anche ogni forma di coinvolgimento o flusso comunicativo tra i rappresentanti dei lavoratori e la controparte aziendale.

La lettura per comparto sindacale mostra, però, alcune segnali discordanti. In particolare, si osserva come **il tema dell'organizzazione del lavoro riceva un giudizio fortemente critico nel comparto della Sanità e negli Enti locali mentre raccolga la maggioranza di giudizi positivi per il comparto SSAEP.** Il miglior posizionamento partecipativo del comparto dei Servizi socio-assistenziali ed educativi si verifica su tutte le aree tematiche, incontrando la maggioranza di giudizi positivi in corrispondenza anche dei temi formativi e della salute e sicurezza. Se ne desume che **dove esista ancora una prassi negoziale anche le pratiche partecipative si riattivino raccogliendo giudizi più favorevoli da parte dei delegati sindacali.** Nonostante la continuità del processo negoziale, anche nel comparto SSAEP si riscontra, tuttavia, un giudizio altamente negativo rispetto al coinvolgimento sui temi relativi alla crescita professionale, premio di risultato e risorse umane, a testimonianza di come **alcune dinamiche aziendali rimangano sempre prerogativa manageriale.**

Tabella 15 – Valutazione sulle procedure di informazione e consultazione per area tematica

	Molto negativa	Negativa	Abbastanza positiva	Molto positiva	Totale
Organizzazione del lavoro	19,9	45,5	32,2	2,4	100
Strategie future	26,8	47,4	23,9	1,9	100
Formazione	17,0	42,7	36,9	3,4	100
Salute e sicurezza	11,4	32,9	51,9	3,8	100
Innovazione	17,2	49,8	31,1	1,9	100
Orari di lavoro	9,1	36,8	49,3	4,8	100
Crescita professionale, inquadramento, mansione	25,2	53,9	19,4	1,5	100
Premio di risultato (istituti retributivi)	27,5	44,4	26,1	1,9	100
Gestione ammortizzatori sociali	18,7	45,1	33,0	3,3	100
Politiche occupazionali e risorse umane	21,5	51,0	24,5	3,0	100

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 la salute e sicurezza mentre quelli meno impattanti siano la gestione delle risorse umane ed il premio di risultato.** 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 e salute e sicurezza) e le aree tematiche, invece, per cui si demanda di più al management (risorse umane e premio di risultato). Allo stesso tempo, però, si evince come le pratiche di informazione e consultazione esistenti riescano ad essere soddisfacenti solo rispetto ad uno degli elementi determinanti la valutazione del rapporto con la Direzione/Dirigenti – la salute e la sicurezza – mentre rimangono del tutto insoddisfacenti rispetto all'altro driver di soddisfazione, ovvero l'organizzazione del lavoro.

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 sia prioritariamente il risultato di decisioni unilaterali del management/direzione/dirigenti.**

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, da un lato, già strutturate (orario di lavoro e salute e sicurezza) e, dall'altro, scarsamente presenti (formazione, strategie future e organizzazione del lavoro). **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.**

Contrattazione

Insieme alle dinamiche di partecipazione, la nostra indagine ha voluto cogliere se ed in che misura esistano degli **spazi di negoziazione**. In un generale contesto dominato dal blocco del contratto del pubblico impiego, le risposte qui analizzate si riferiscono all'esistenza di un contratto di secondo livello nella realtà lavorativa in cui il delegato sindacale svolge la sua attività di rappresentanza. **Per**

circa 1 delegato su 5 non esiste la contrattazione integrativa mentre per 1 delegato su 2 esiste ed ha prodotto accordi firmati dalle parti sindacali. Se l'assenza di contrattazione di secondo livello è massima per la SSAEP, dove convive negoziazione informale e situazioni di "trattative in corso", la formalizzazione della contrattazione integrativa assume forme più alte della media per il comparto delle Funzioni centrali, degli Enti locali e soprattutto della Sanità.

Rispetto alla formalizzazione della contrattazione integrativa non è tanto la dimensione aziendale o dell'ente a determinare la distribuzione delle risposte quanto la natura dell'ente stessa. **Se per le imprese pubbliche o miste prevale una formalizzazione contrattuale, per le aziende private e cooperative è preponderante l'assenza di una contrattazione di secondo livello.**

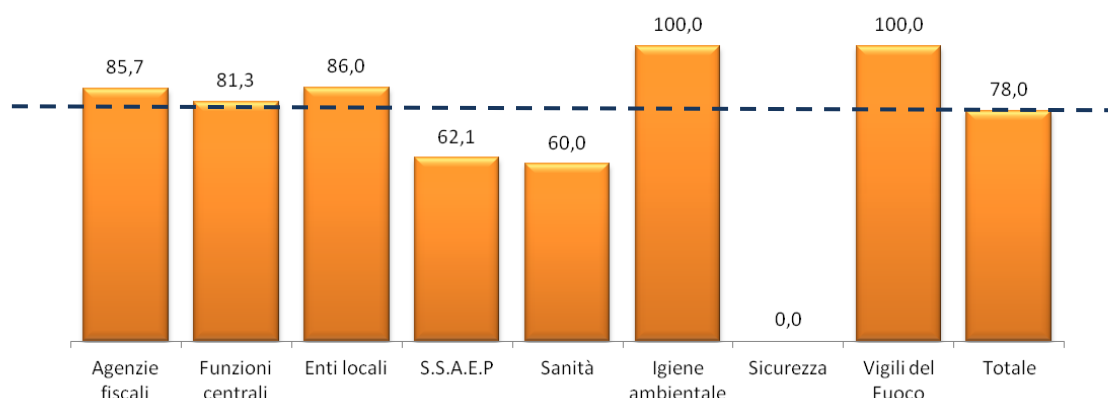
Tabella 16 – Presenza e formalizzazione della contrattazione di secondo livello per comparto sindacale

	No	Sì, le trattative sono in corso	Sì, ma non si è concluso alcun accordo	Sì, sono stati firmati accordi	Totale
Agenzie fiscali	12,5	12,5	25,0	50,0	100
Funzioni centrali	39,1	4,3	4,3	52,2	100
Enti locali	11,5	25,0	8,7	54,8	100
S.S.A.E.P	34,3	25,7	14,3	25,7	100
Sanità	13,6	9,1	13,6	63,6	100
Igiene ambientale	0,0	0,0	0,0	100,0	100
Sicurezza	0,0	100,0	0,0	0,0	100
Vigili del Fuoco	50,0	0,0	0,0	50,0	100
Totale	19,3	20,3	10,2	50,3	100

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Qualora esista la contrattazione integrativa in 4 casi su 5 questa è stata condotta con il supporto del funzionario sindacale, per il quale si raccoglie in quasi la totalità dei casi positivi un giudizio altamente favorevole: solo il 3,5% dei delegati pensa che la presenza del funzionario sindacale abbia complicato la trattativa. Il supporto del funzionario sindacale "esterno" è massimo nelle Agenzie fiscali, Funzioni centrali ed Enti locali mentre risulta meno frequente per il comparto sindacale della Sanità e dei Servizi socioassistenziali ed educativi. **Di interesse, a tal proposito, sottolineare come circa il 12% 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.**

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



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Rispetto ai margini contrattuali per area tematica, la distribuzione delle risposte disegna uno scenario ancora più critico di quanto sia emerso nell'analisi delle procedure di informazione e consultazione. Sebbene rimangano sempre salute e sicurezza e l'orario di lavoro i temi intorno ai quali si raccolgono i giudizi relativamente più positivi, le percentuali sono decisamente più contenute. **In media solo 1 delegato su 6/7 sostiene che gli spazi di negoziazione con la controparte siano "ampi" o "molto ampi", e per i temi più contrattati il rapporto scende a 1 a 3 (salute e sicurezza) e 1 a 4 (orario di lavoro).** In generale il giudizio risulta critico su tutti i temi ed in particolare sulle "politiche occupazionali e gestione delle risorse umane" e "strategie future". Operando analogamente a quanto compiuto per le procedure di informazione e consultazione, si è voluto capire quali aree tematiche negoziali fossero maggiormente determinanti nella valutazione del rapporto con la Direzione/Dirigenti. **Dentro una dimensione negoziale, continuano ad essere l'organizzazione del lavoro insieme all'innovazione i temi più importanti in un confronto contrattuale per i delegati sindacali.** È quindi comprensibile lo stato generale di insoddisfazione in quanto le pratiche negoziali sono fragili proprio dove si reputano essere più importanti.

Tabella 17 – Spazi di contrattazione di secondo livello lasciati dalla Direzione/Dirigenti, per area tematica

	Molto ridotti	Abbastanza ridotti	Abbastanza ampi	Molto ampi	Totale
Organizzazione del lavoro	37,5	48,2	13,7	0,6	100
Strategie future	44,6	45,2	9,5	0,6	100
Formazione	34,9	47,6	16,3	1,2	100
Salute e sicurezza	24,7	44,6	28,9	1,8	100
Innovazione	37,6	49,7	11,5	1,2	100
Orari di lavoro	26,1	49,1	23,0	1,8	100
Crescita professionale, inquadramento, mansione	39,1	49,7	10,6	0,6	100
Premio di risultato	42,7	41,5	13,4	2,4	100
Gestione ammortizzatori sociali	44,1	44,8	9,8	1,4	100
Politiche occupazionali e risorse umane	40,8	49,0	9,6	0,6	100

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La relazione tra delegato e Lavoratori

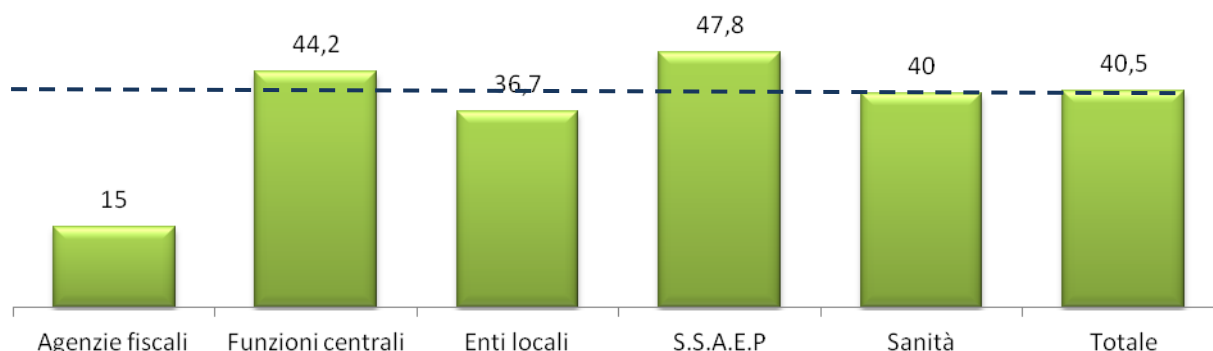
Oltre a comprendere su quali assi si sviluppa la relazione tra delegato sindacale e direzione aziendale, la nostra indagine si propone di analizzare la qualità delle relazioni tra i rappresentanti e i rappresentati, ovvero tra delegati sindacali e lavoratori/trici.

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 alla domanda abbia risposto solo il 60% dei delegati interpellati, **è possibile osservare come il tasso medio di sindacalizzazione sia intorno al 40%, ovvero un valore in linea con quanto emerso in indagine analoghe condotte sul territorio regionale, e veda picchi più consistenti nel comparto sindacale delle funzioni centrali e del SSAEP** mentre adesioni al sindacato più

contenuto per le Agenzie fiscali e gli Enti locali. Da un punto di vista metodologico corre comunque l'obbligo di ricordare che gli ambienti di lavoro indagati sono necessariamente a più alta sindacalizzazione della media in quanto sono stati selezionati sulla base dell'esistenza di una struttura di rappresentanza sindacale.

Tasso di sindacalizzazione medio per comparto sindacale



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

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. Due appaiono i blocchi di risposta prevalente. **Da un lato, luoghi di lavoro in cui si registra una sostanziale stabilità nel tempo, circa 1 delegato su 3, con concentrazioni più alte per le Agenzie fiscali e le Funzioni centrali. Dall'altro lato, sempre circa 1 delegato su 3 registra una diminuzione degli iscritti di tutte le sigle sindacali:** la contrazione generalizzata degli iscritti appare più marcata nel comparto sindacale della Sanità e degli Enti locali.

Tabella 18- Dinamiche sindacali negli ultimo 3 anni per comparto sindacale

	Agenzie fiscali	Funzioni centrali	Enti locali	S.S.A.E.P	Sanità	Igiene ambientale	Vigili del Fuoco	Totale
Gli iscritti della Cgil sono aumentati a discapito di Cisl e Uil	12,5	0,0	4,0	16,7	4,8	0,0	50,0	6,7
Gli iscritti della Cgil sono aumentati a discapito dei sindacati autonomi, Cobas/Usb o Ugl	0,0	8,3	1,0	5,6	0,0	0,0	0,0	2,6
Gli iscritti alla Cgil sono sostanzialmente rimasti stabili	62,5	50,0	34,7	25,0	4,8	50,0	50,0	33,0
Gli iscritti alla Cgil sono diminuiti a vantaggio di Cisl e Uil	0,0	8,3	6,9	5,6	23,8	0,0	0,0	8,2
Gli iscritti alla Cgil sono diminuiti a vantaggio dei dei sindacati autonomi, Cobas/Usb o Ugl	0,0	12,5	7,9	2,8	14,3	0,0	0,0	7,7
Gli iscritti sono diminuiti indistintamente	25,0	16,7	34,7	16,7	42,9	50,0	0,0	29,4
Gli iscritti sono aumentati indistintamente	0,0	0,0	1,0	16,7	0,0	0,0	0,0	3,6
Non so	0,0	4,2	9,9	11,1	9,5	0,0	0,0	8,8
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

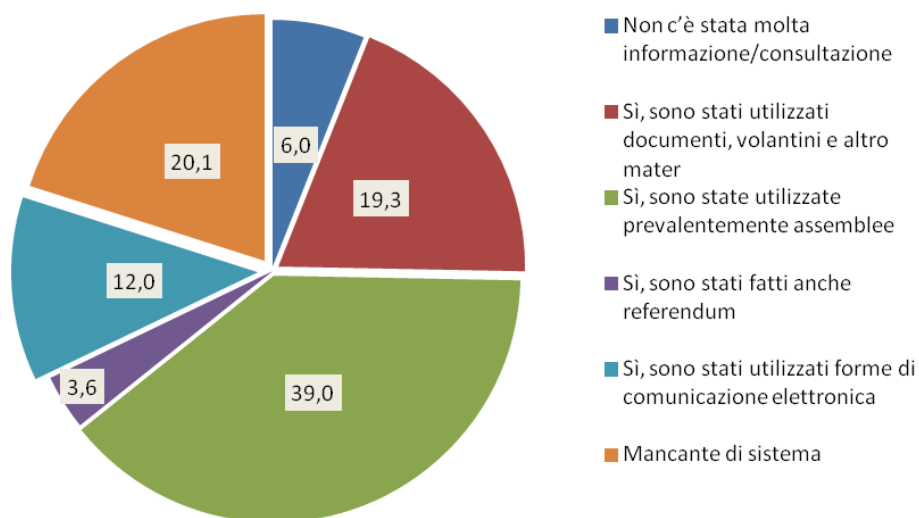
Il comparto sindacale dove, invece, il numero di iscritti è aumentato più diffusamente è quello relativo a Servizi socioassistenziali ed educativi, in cui si registra sia un aumento indistinto del numero degli iscritti che un aumento dei soli iscritti Cgil a discapito di Cisl e Uil. **È di interesse notare come un numero, pur marginale, di delegati (8,8%) non abbia idea di quali siano le dinamiche di sindacalizzazione interne alla propria azienda, dimostrando scarsa attenzione alle logiche di proselitismo e di tenuta dell'iscrizione sindacale.**

In termini dimensionali, si rileva come la contrazione di iscritti si verifichi primariamente nella impresa sopra i 1000 addetti mentre la crescita della sindacalizzazione sembra essere principalmente confinata nelle imprese tra i 250 e 500 addetti. **La distribuzione delle risposte per forma giuridica dell'azienda o ente vede la sindacalizzazione scendere rapidamente nelle imprese pubbliche e misto pubblico-private per una generalizzata caduta degli iscritti.** Cooperative ed imprese private, invece, mostrano quote più consistenti di delegati che registrano una crescita di iscritti Cgil a discapito di Cisl e Uil.

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.

Modalità di informazione e consultazione con i lavoratori



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Tenendo conto del 20% di valori mancanti, **solo il 6% dei delegati interpellati afferma di non informare e consultare i lavoratori:** oltre il 90% dei delegati informa e consulta i lavoratori. Le modalità prevalenti rimangono quelle tradizionali, ovvero attraverso un uso delle **assemblee sindacali** (circa 1 delegato su 2, tra i casi validi) e o di **documenti cartacei** (circa 1 delegato su 4, tra i casi validi). **L'uso del referendum si mostra assai limitato e la comunicazione elettronica ha una qualche diffusione per circa 1 delegato su 6,** dei casi validi. Anche in questo ambito la distribuzione per comparto sindacale disegna agglomerazioni di risposte differenti. Nel comparto della **Sanità** la forma preponderante di informazione dei lavoratori è il documento scritto mentre

negli altri comparti è sempre l'assemblea sindacale. **La comunicazione elettronica raggiunge percentuali più alte, comunque sempre sotto il 20%, per le Funzioni centrali e gli Enti locali mentre è quasi inesistente nel comparto della Sanità.**

I temi su cui si concentrano i flussi comunicativi e le pratiche consultive tra delegati sindacali e lavoratori sono **l'organizzazione del lavoro e il premio di risultato**, ovvero temi su cui le procedure di informazione e consultazione tra struttura di rappresentanza e Direzione/Dirigenti e gli spazi contrattuali sono assai fragili. 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, poi. **La fragilità degli strumenti e spazi di risposta ad una domanda informativa crescente sottopone il delegato sindacale ad una pressione psicologica e professionale e rischia di rompere il rapporto di fiducia tra rappresentante e rappresentato.** Diversamente, gli argomenti meno discussi con i lavoratori riguardano l'innovazione e la gestione degli ammortizzatori sociali.

Tabella 19 – Valutazione della informazione e consultazione dei lavoratori per area tematica

	Molto poco	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
Organizzazione del lavoro	10,7	25,7	47,6	16,0	100
Strategie future	14,6	40,5	36,2	8,6	100
Formazione	27,3	49,7	19,1	3,8	100
Salute e sicurezza	21,1	42,2	32,4	4,3	100
Innovazione	30,8	51,1	15,9	2,2	100
Orari di lavoro	15,8	27,3	43,2	13,7	100
Crescita professionale, inquadramento, mansione	23,0	37,2	33,3	6,6	100
Premio di risultato	14,1	27,6	40,5	17,8	100
Gestione ammortizzatori sociali	44,2	32,1	17,0	6,7	100
Politiche occupazionali e risorse umane	24,3	32,2	36,7	6,8	100

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Natura del rapporto e sua valutazione

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.

A differenza di quanto emerso in altre ricerche condotte con metodologie simili, **i contatti tra delegati sindacali e lavoratori avvengono primariamente per l'ascolto di problematiche individuali.** Sono quindi le questioni strettamente personali che spingono il singolo lavoratore o lavoratrice ad entrare in contatto con il delegato sindacale. A seguire emerge **una motivazione di natura collettiva ma, anche in questo caso, con una immediata ricaduta sulla condizione**

individuale, ovvero “informazioni sulle decisioni della Direzione/Dirigenti”. In altre parole, il singolo entra in contatto con la struttura di rappresentanza per raccogliere informazioni rispetto alle strategie assunte dall’impresa e comprendere quali potrebbero essere le possibili conseguenze. **Più di 3 delegati su 5**, ovvero una quota accostabile a quanto raggiunto in corrispondenza dell’ultima motivazione, **sostiene che il contatto con il singolo lavoratore ha spesso origine per la difesa di un diritto individuale sul luogo di lavoro**, e quindi un problema contrattuale, retributivo, di crescita professionale e quanto altro. In generale quindi sembra profilarsi **uno scenario relazionale per il quale il lavoratore si muove nei confronti della struttura di rappresentanza secondo una logica di opportunismo**.

Percentuali più ridotte, poco più di 1 delegato su 2, si hanno in corrispondenza di contatti maturati dentro una dimensione collettiva e a forte connotazione sindacale: ovvero la difesa di diritti collettivi e nell’ambito della contrattazione di secondo livello. Il dato solleva alcune considerazioni. In primo luogo, la contrattazione di secondo livello, dove esiste, crea una condizione di incontro tra lavoratore e strutture di rappresentanza su questioni non strettamente individuali ma almeno dal contenuto collettivo. Lo sciopero e la manifestazione sindacale continuano ad essere ancora un luogo, seppur non prioritario, nel quale costruire un rapporto con i singoli lavoratori/trici incardinato su un senso di partecipazione collettiva. A concludere si osserva come solo 1 delegato su 5 affermi che il contatto con il singolo lavoratore è avvenuto per orientarlo nell’utilizzo dei servizi sindacali. Se ne evince che il livello di conoscenza rispetto alla articolazione dei servizi è contenuta da entrambi i lati: i lavoratori non hanno una visione esaustiva della molteplicità dei servizi sindacali e allo stesso tempo i delegati sindacali non sono percepiti come depositari di maggior conoscenza in merito.

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.

Tabella 20 – I motive di contatto tra delegato e lavoratori

	Molto poco frequente	Poco frequente	Abbastanza frequente	Molto frequente	Totale
La difesa di diritti collettivi (sciopero, manifestazioni sindacali...)	17,6	26,4	43,0	13,0	100,0
La difesa di diritti individuali sul luogo di lavoro (crescita professionale, inquadramento, aumenti salariali...)	11,9	23,7	45,9	18,6	100,0
Contrattazione di secondo livello	15,4	32,4	41,0	11,2	100,0
Orientamento per servizi individuali al di fuori del luogo di lavoro (INCA, Ufficio stranieri, Sunia, Caaf...)	42,6	35,6	16,0	5,9	100,0
Informazioni sulle decisioni della Direzione/Dirigenti	8,9	24,1	52,9	14,1	100,0
Ascolto delle problematiche personali	6,3	21,1	45,8	26,8	100,0
Aggiornamento su eventi esterni all’azienda/ente (riforme del governo, questioni sindacali nazionali...)	27,7	34,0	29,8	8,4	100,0

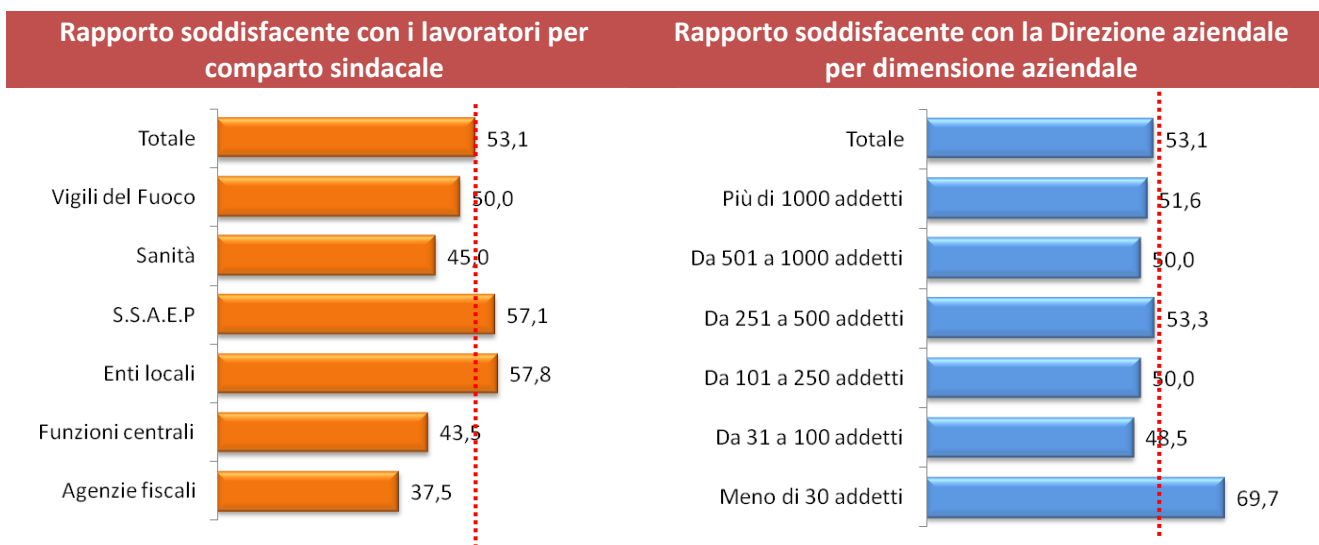
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La disarticolazione delle risposte per comparto sindacale mostra come in ogni ambito sindacale le modalità relazionali con i lavoratori maturino in modo difforme. In primo luogo, si rileva come **la**

motivazione più collettiva e a più alta partecipazione sindacale, ovvero la difesa di diritti collettivi, sia massima, quasi 4 delegati su 5, nel comparto della Sanità e dei Servizi socio assistenziali ed educativi. La contrattazione di secondo livello offre occasione di contatto con i lavoratori soprattutto nel comparto degli Enti locali e poco nel comparto SSAEP, mentre nel solo comparto della Sanità per 1 delegato su 2 il contatto avviene anche nell'orientamento all'utilizzo dei servizi sindacali. **Sembra che i delegati della Sanità siano percepiti dai lavoratori in una chiave più confederale.** Questa ipotesi sembra confermata dalla più alta percentuale di delegati della Sanità che indicano "l'aggiornamento su eventi esterni all'azienda/ente" come motivo di contatto con i lavoratori. **In altre parole nella Sanità, i delegati non hanno solo una funzione interna di rappresentanza ma fungono anche da elemento di comunicazione con il più complesso mondo della rappresentanza del lavoro, unendo dimensione interne ed esterna, "dentro" e "fuori".**

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: **circa il 55% dei delegati ritiene che le conflittualità politico-sindacali generate a livello nazionale condizionino il rapporto con i lavoratori**, con punte massime per il comparto sindacale degli enti locali (circa il 60%) e nella Sanità (circa 80%).

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.



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Se letto in continuità con i dati fin qui esposti, il dato non sorprende. Ma diversamente se collocata in comparazione con i risultati di altre indagini, la valutazione della relazione maturata con i lavoratori da parte dei delegati FP è sicuramente discordante. In altre Camere del Lavoro, e in altre Fp territoriali, la larga maggioranza dei delegati (circa 2 delegati su 3) ha dato una valutazione soddisfacente della relazione con i lavoratori. **Nella Fp di Bologna il rapporto scivola a poco più di 1 delegato su 2 e scende al di sotto nel comparto della Sanità, Funzioni centrali e Agenzie fiscali.** Giudizi migliori sembrano emergere per il comparto SSAEP e Enti locali e soprattutto nelle imprese sotto i 30 addetti. Sebbene per le imprese di più piccola dimensione le relazioni siano percepite

come soddisfacenti, la distribuzione delle risposte per dimensione aziendale non sembra invece disegnare una correlazione solida: la ragione della valutazione del rapporto dei lavoratori non va quindi ricercata nella classe dimensionale dell'azienda o ente.

Le ragioni della valutazione vanno ricercate e nella natura giuridica dell'impresa/ente e nell'anzianità del delegato sindacale: elementi dunque oggettivi e soggettivi. Sono quindi queste a spiegare più diffusamente la distribuzione delle risposte. **In particolare le relazioni più complicate con i lavoratori si registrano nelle imprese pubbliche** mentre nel resto delle imprese, siano esse cooperative o misto pubblico-private, i livelli di soddisfazioni si riallineano alle medie delle altre indagini. **Allo stesso tempo i rapporti con i lavoratori sono più soddisfacenti quando il delegato sindacale ha accumulato meno anzianità sindacale mentre peggiorano al crescere degli anni di mandato:** per chi ha meno di 3 anni di anzianità sindacale oltre il 60% dei delegati si dice soddisfatto del rapporto con i lavoratori, per chi ha più di 3 anni la quota precipita a circa il 47%.

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 la metà dei delegati sindacali riconosce che le decisioni assunte dalla struttura della rappresentanza sindacale siano state contestate dai lavoratori almeno una volta negli ultimi 3 anni. Le contestazioni appaiono più diffuse nella Sanità e meno nel comparto Funzioni Centrali.

Tabella 21 – Frequenza, modalità e conseguenze delle contestazioni per comparto sindacale

	Agenzie fiscali	Funzioni centrali	Enti locali	S.S.A.E.P	Sanità	Igiene ambientale	Vigili del Fuoco	Totale
No	50,0	60,9	45,6	52,9	33,3	0,0	50,0	47,2
Sì, si sono verificate spaccature in assemblee o in altre forme di consultazione	50,0	13,0	22,3	8,8	23,8	0,0	0,0	19,7
Sì, si sono formati comitati o gruppi di dissenso organizzato	0,0	0,0	2,9	2,9	0,0	50,0	0,0	2,6
Sì, si sono verificati dissensi significativi nel corso dei contatti individuali	0,0	4,3	6,8	8,8	9,5	50,0	0,0	7,3
Sì, alcuni lavoratori non hanno rinnovato la tessera sindacale	0,0	21,7	22,3	26,5	33,3	0,0	50,0	23,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Le contestazioni sfociano in circa la metà dei casi nel mancato rinnovo della tessera sindacale, e quindi con una interruzione del rapporto con l'organizzazione sindacale. La rottura del rapporto sindacale come conseguenza delle contestazioni alla struttura di rappresentanza sindacale è più frequente nel comparto della Sanità e meno frequente, ma comunque largamente presente, nel comparto Funzioni centrali. Negli altri casi le spaccature vengono risolte per 2 delegati su 5 in

assemblee o in altre forme di consultazione: questa pratica si mostra prevalente nelle Agenzie fiscali e negli Enti locali. In termini comparativi è possibile osservare come nel comparto sindacale SSAEP la conseguenza prevalente delle contestazioni dei lavoratori sia, anche in questo, caso l'interruzione del rapporto sindacale e quindi il mancato rinnovo della tessera sindacale.

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, crescita professionale e premio di risultato. Si conferma quindi la più alta sensibilità dei lavoratori rispetto alle suddette aree tematiche ed il rischio di pressione emotiva sui delegati sindacali: le contestazioni si originano proprio sui temi in cui all'alta richiesta informativa da parte dei lavoratori corrispondono scarse pratiche partecipative e esigui margini contrattuali.

Motivi delle contestazioni



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Punti di forza e di debolezza

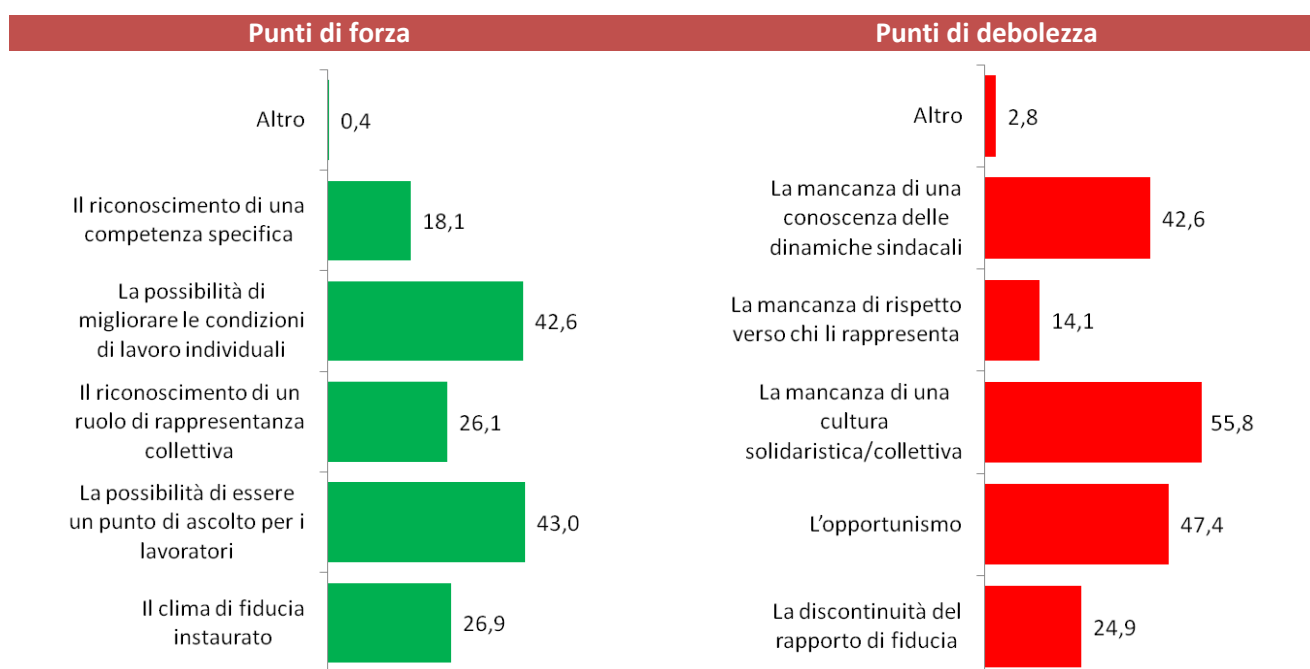
In ultimo l'asse relazionale rappresentante-rappresentato della triangolazione del sistema di relazioni industriali offre la possibilità di articolare meglio la valutazione accordata. In particolare, si chiede di esprimere quali siano gli elementi nel rapporto con i lavoratori maggiormente critici e 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 conoscenza delle dinamiche sindacali incontra il più largo numero di consensi nel mondo cooperativo ed il minor nel comparto della Sanità, dove primeggia invece l'opportunismo come punto di debolezza. In termini relativi si osserva come il comparto degli enti

pubblici e funzioni rilevanti la percentuale più alta di critica l'assenza di rispetto verso la figura del rappresentante, e quindi un disconoscimento del ruolo di rappresentante dei lavoratori.

In linea con i risultati di altre ricerche analoghe 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 distribuzione per comparto sindacale non mostra particolari dissimilarità.



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.

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**. 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. Dall'altro lato, **sono il referendum e i momenti consultivi** i momenti della vita sindacale che si reputano a più forte impatto sull'attività di rappresentanza.

Coinvolgimento e la partecipazione sono un elemento di democrazia interna tenuto in alta considerazione. Particolare importanza giocano, inoltre, le presentazioni delle campagne di informazioni sindacali, soprattutto per il comparto sindacale della Sanità e del SSAEP.

Gli appuntamenti ritenuti essere a minor valore aggiunto per l'attività di rappresentanza sono il congresso e le assemblee congressuali, confermando le criticità che da tempo riguardano i meccanismi di democrazia interna di un Congresso, e la presentazione degli accordi interconfederali. **Anche in questo caso è la Sanità il comparto sindacale a mostrare percentuali più alte anche relativamente all'importanza rivestita dalle assemblee congressuali**, ponendosi in antitesi con gli altri comparti sindacali e dimostrando, ancora una volta, la vocazione confederale di quel comparto.

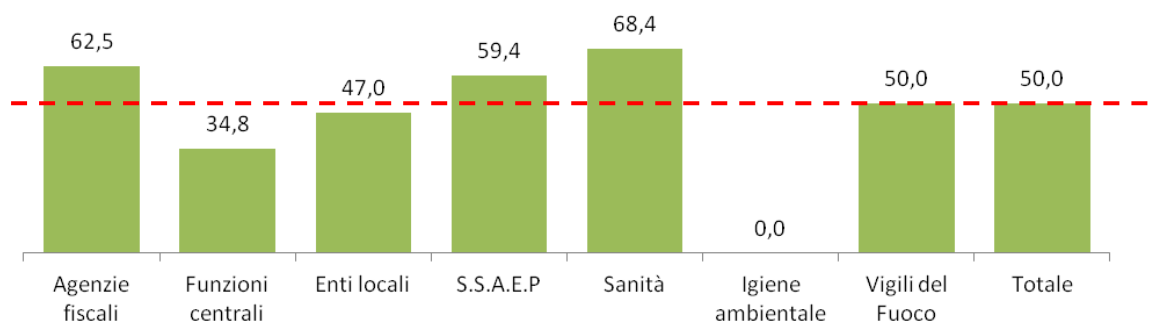
Tabella 22 – Valore aggiunto prodotto dalle iniziative di vita sindacale alla attività di rappresentanza

	Nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
Presentazioni delle piattaforme sindacali nazionali	15,0	40,6	33,7	10,7	100
Presentazioni degli accordi interconfederali	18,4	49,7	25,9	5,9	100
Presentazioni campagne di informazione sindacale	12,2	41,7	38,9	7,2	100
Direttivi e riunioni	17,3	34,6	38,4	9,7	100
Referendum/momenti consultivi	15,5	36,5	37,0	11,0	100
Assemblee congressuali	20,1	44,6	29,3	6,0	100

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

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.** Il livello di conflittualità importata appare più marcato nella Sanità, dove circa 7 delegati su 10 riconoscono questo "effetto collaterale", nel SSAEP e nelle Agenzie fiscali, con circa 6 delegati su 10.

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 prossime o superiori all'80% dei delegati attribuisce una valutazione positiva agli aspetti umani e professionali del funzionario sindacale.** La valutazione appare massima per la competenza tecnico-organizzativa e per la disponibilità all'ascolto. Allo stesso tempo, ed in misura solo leggermente più bassa, vengono pienamente riconosciute le capacità negoziali e contrattuali del singolo funzionario sindacale, sia nella tempestività di intervento nei confronti con l'impresa che nella vera e propria azione negoziale al momento della contrattazione con la controparte. Pur trattandosi sempre di valutazioni altamente positive, si ravvisa come i giudizi sembrano flettersi leggermente in corrispondenza di aspetti relativi al tempo, ovvero "il tempo messi a disposizione" e la "rapidità di risposta e di intervento".

Tabella 23 – Delegati che valutano positivamente gli aspetti umani e professionali del funzionario sindacale, per comparto sindacale

	Agenzie fiscali	Funzioni centrali	Enti locali	S.S.A.E.P	Sanità	Igiene ambientale	Vigili del Fuoco	Totale
Il tempo messi a disposizione	50,0	69,6	83,2	76,5	90,0	50,0	100,0	79,5
La competenza tecnico-organizzativa	100,0	82,6	86,3	81,8	80,0	100,0	100,0	85,3
La disponibilità a intervenire nei confronti della impresa	75,0	82,6	85,3	80,0	78,9	50,0	100,0	82,7
La capacità negoziale nei momenti contrattuali	87,5	82,6	85,3	77,1	85,0	0,0	100,0	82,8
La rapidità di risposta e di intervento	71,4	60,9	76,5	70,6	80,0	50,0	100,0	73,7
La disponibilità all'ascolto	87,5	82,6	91,2	85,7	95,0	100,0	100,0	89,6

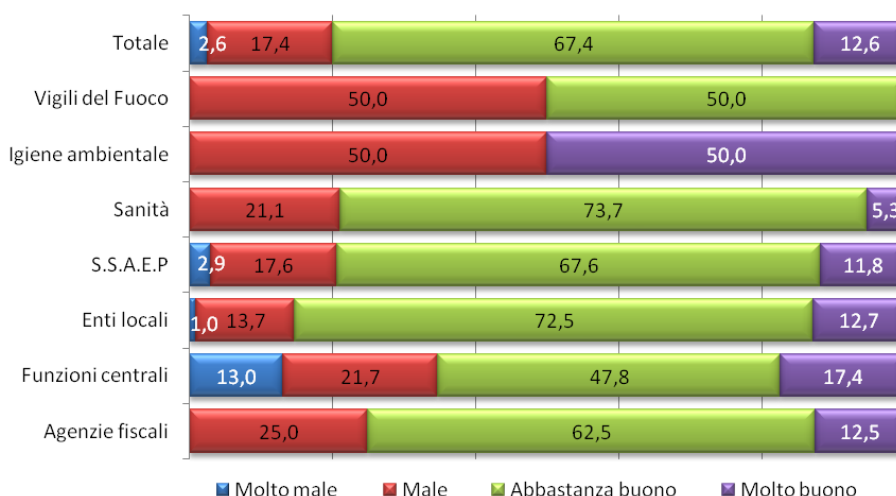
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

In termini medi è possibile evidenziare come la positività dei giudizi sia più largamente diffusa nel comparto della Sanità e degli Enti locali, mentre per gli altri comparti le valutazioni si equivalgono. **La non adeguatezza del tempo messo a disposizione dei delegati è un aspetto particolarmente sollevato nel comparto delle Agenzie fiscali e delle Funzioni centrali,** dove, allo stesso tempo, si rimarca anche in misura più accentuata la necessità di tempi di risposta e di intervento più rapidi da parte del funzionario sindacale di riferimento.

Il percorso di giudizio all'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: **circa l'80% dei delegati attribuisce un giudizio positivo alla funzione di supporto garantita dall'organizzazione sindacale per l'attività di rappresentanza.** In termini comparativi si nota come **i giudizi positivi siano più diffusi nel comparto degli Enti locali e meno diffusi nelle Funzioni centrali,** dove circa 1 delegato su 3 attribuisce un giudizio negativo e molto negativo al supporto offerto dall'organizzazione sindacale, inteso sia come categoria che come confederazione. Ponendo in relazione le due ultime domande, è possibile ipotizzare che la minor estensione di valutazioni positive riscontrata per le Funzioni centrali sia riconducibili alle criticità di tempo rilevate rispetto al ruolo del funzionario sindacale. Rispetto alla forma giuridica dell'ente, si osserva come giudizi positivi più estesi siano nelle cooperative e quelli più contenuti nelle imprese private. È di interesse, in ultimo, rilevare come emerga una relazione inversamente proporzionale con la variabile dimensionale: al crescere della

dimensione dell'ente o dell'impresa diminuisce la quota di delegati che si dicono soddisfatti del supporto del "sindacato esterno".

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 azione formativa o di intervento. Essendo una domanda a risposta multipla senza scala di valutazione la somma delle percentuali di colonna non deve dare 100 in quanto un singolo delegato può opzionare più di un investimento tra quelli possibili.

L'analisi dei dati mostra alcune informazioni di rilievo. In particolare **solo una quota assai marginale (il 4,8%) si dimostra pienamente soddisfatto dei percorsi formativi e degli interventi organizzativi promossi dalla organizzazione sindacale**. Anche in altre ricerche la quota risultava ridotta ma sempre intorno al 10%: **il bisogno di accrescere le proprie competenze e i propri strumenti operativi è avvertito in forma particolarmente marcata tra i delegati della Fp di Bologna**.

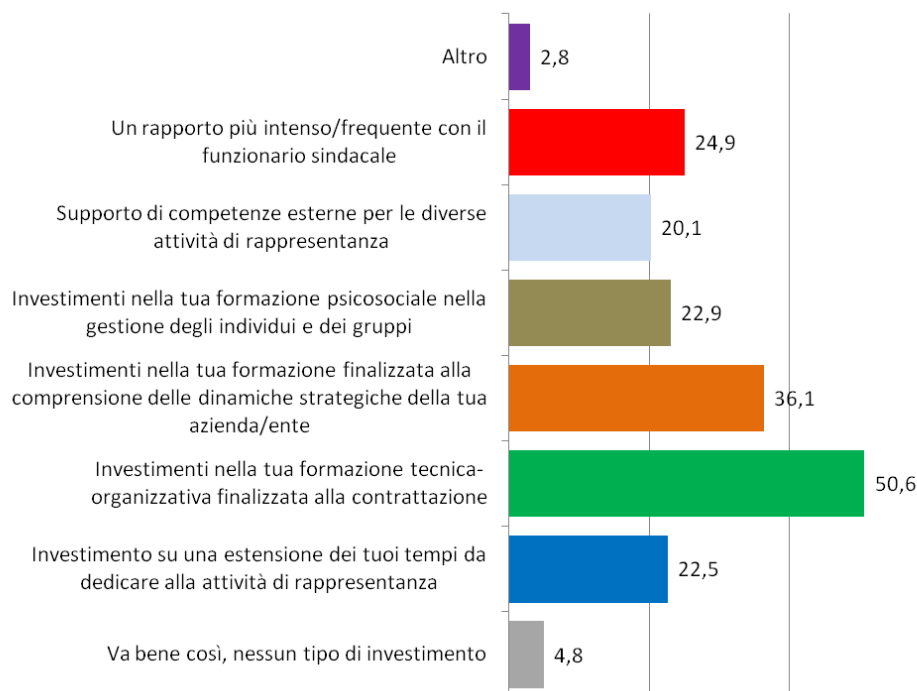
Tra chi chiede, al contrario, un investimento formativo spicca il tema della **formazione tecnico-organizzativa** finalizzata alla contrattazione: **oltre 1 delegati su 2 auspica un accrescimento delle competenze necessarie per costruire un percorso negoziale con la Direzione aziendale. La richiesta formativa sembra assumere quindi una forza rivendicativa rispetto ad una negoziazione negata**. La sospensione del rinnovo contrattuale o comunque gli scarsi margini negoziali rilevati precedentemente hanno generato la necessità di riappropriarsi della organizzazione del lavoro e delle competenze tecniche adeguate per rilanciare la contrattazione.

In seconda battuta, i dati lasciano trasparire come l'altro grande blocco formativo riguardi gli investimenti formativi rivolti alla comprensione delle **dinamiche strategiche della azienda/ente**. Ovviamente anche in questo caso, il contesto esterno è un agente rilevante. Le riforme del riassetto istituzionale, con le problematiche relative alla dimensione provinciale, ha ingenerato

molta incertezza verso il futuro. Incertezza che in qualche modo si vuole contrastare con un investimento formativo.

Il terzo elemento su cui si richiede un intervento sindacale è quello relativo ad una **intensificazione del rapporto con il funzionario sindacale**. Sebbene i funzionari ricevano valutazioni ampiamente positive, una quota importante di delegati, circa 1 su 4, vorrebbe un rapporto più frequente con il funzionario sindacale. La richiesta appare provenire in più larga scala dal comparto del SSAEP e delle Agenzie Fiscali mentre risulta modesto per le Funzioni centrali e la Sanità.

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



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Poco più di 1 delegato su 5 chiede al sindacato maggiori investimenti nella formazione psicosociale nella gestione degli individui e dei gruppi, ed in particolar modo nel comparto sindacale delle Funzioni Centrali, ed una intensificazione della sola attività di rappresentanza, ovvero nella diminuzione di tutte quelle attività collaterali del fare il delegato sindacale che non siano strettamente riconducibili ad una logica di rappresentanza. Questo tipo di richiesta appare più marcato nel comparto dei Servizi socio-assistenziali ed educativi e nelle Agenzie fiscali e denota un prioritario interesse a svolgere il ruolo del rappresentante sindacale liberandosi di tutte quelle attività istituzionali che questo comporta.

A volte la formazione non è sufficiente a rispondere ai bisogni dei delegati e bisogna ricorrere a **competenze esterne**: circa 1 delegato su 5 richiede anche l'ausilio di esperti esterni. A tal proposito è di interesse notare come si sviluppi una polarizzazione per età anagrafica. A voler più massicciamente l'ingresso di competenze esterne sono soprattutto gli under 34 e gli over 55, ovvero i delegati più giovani e i delegati più anziani.

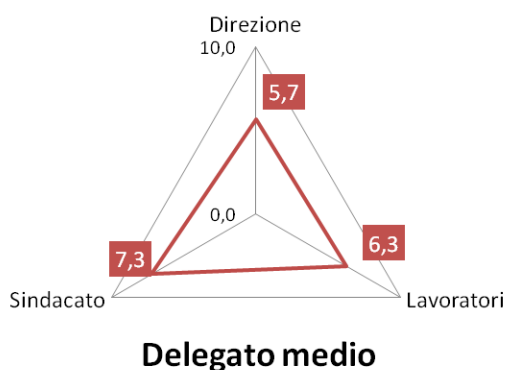
La soggettività del delegato sindacale: una proposta di indicatore sintetico

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, a ricevere il punteggio più alto e la Direzione/Dirigenti 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.** In analogia con altre ricerche accostabili metodologicamente a questa, si evince come il giudizio rispetto alla Direzione aziendale non raggiunga la piena "sufficienza", ovvero non superi il "6 scolastico". Punteggio invece tralasciato rispetto all'asse relazionale con i lavoratori e, abbondantemente, rispetto all'asse relazionale sviluppato con l'organizzazione sindacale.

La valutazione del delegato medio rispetto alla triangolazione relazionale

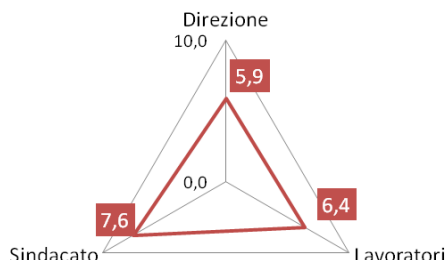


La **distinzione di genere** mostra come in media il delegato maschio viva relazioni più difficili su tutti e tre gli assi ed in particolar modo proprio con l'organizzazione sindacale. Al contrario il genere femminile sembra avere rapporti più collaborativi con i rappresentati, una relazione con la direzione che "sfiora" la sufficienza e un maggior livello di soddisfazione rispetto al supporto offerto dal sindacato.

Genere



Maschio

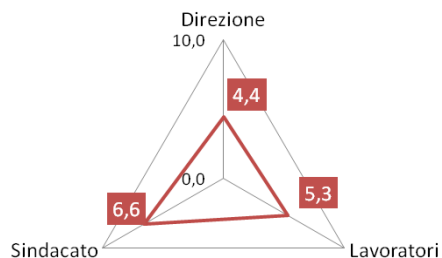


Femmina

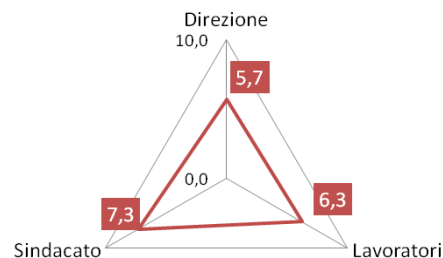
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Il confronto tra **forme giuridiche** consente di osservare con l'immediatezza della grafica come il giudizio sul rapporto con la direzione/dirigenti raggiunga solo un livello di soddisfazione nel mondo cooperativo mentre tocchi il punto di più alta insoddisfazione nel privato, dove, allo stesso tempo, si registra la peggiore relazione con i lavoratori e la minor soddisfazione del rapporto con il sindacato.

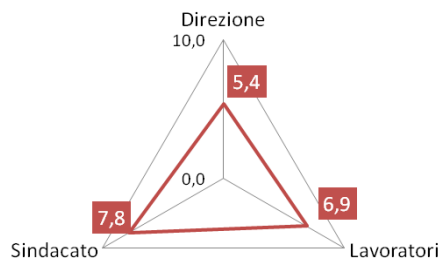
Natura dell'azienda/ente



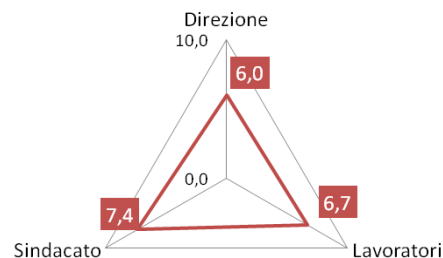
Privata



Pubblica



Mista pubblico/privata

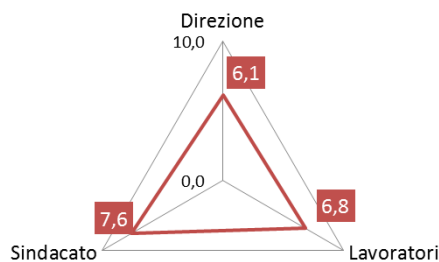


Cooperativa

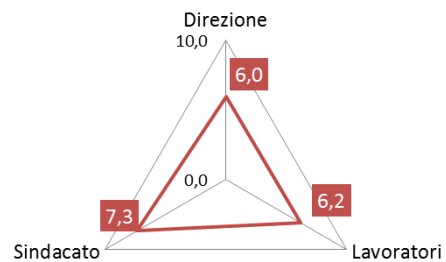
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Il confronto dei posizionamenti per **classi dimensionali** dei triangoli relazionali permette di individuare alcune correlazioni. In particolare appare evidente come **il rapporto con i lavoratori e con la stessa direzione peggiori al crescere della dimensione dell'azienda o ente in cui il delegato svolge la sua attività di rappresentanza**. Unica eccezione è rappresentata per le imprese sopra i 1000 addetti dove c'è un recupero relazionale rispetto alla Direzione ma non rispetto ai lavoratori. Pur se non in forma lineare anche rispetto al rapporto con il sindacato, il livello di soddisfazione appare diminuire tendenzialmente al crescere della dimensione, confermando come nelle imprese di minori dimensioni la natura spesso informale delle relazioni permette di raggiungere posizionamenti più alti lungo gli assi del triangolo.

Dimensione aziendale/ente



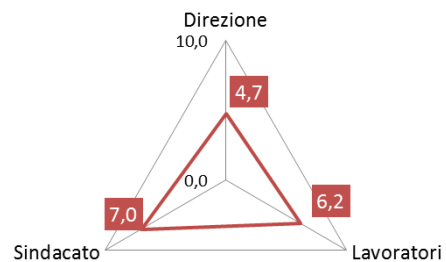
Meno di 30 addetti



Da 31 a 100 addetti



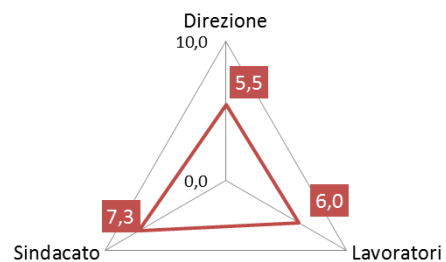
Da 101 a 250 addetti



Da 251 a 500 addetti



Da 501 a 1000 addetti



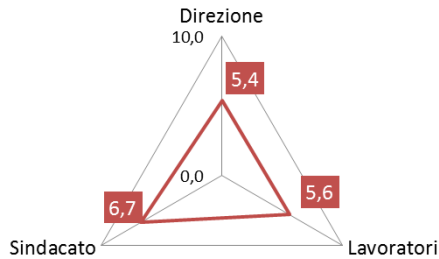
Più di 1000 addetti

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

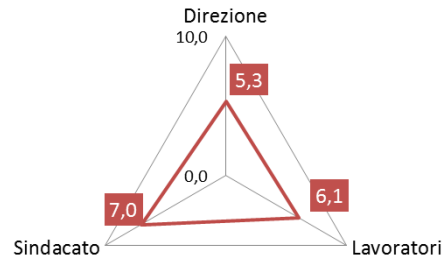
Ma anche in questo caso, la variabile più fortemente correlata con le valutazioni conferite ai tre assi relazionali è il grado di collaborazione con le altre sigle sindacali all'interno della struttura di rappresentanza in azienda. Al crescere del clima collaborativo crescono anche le valutazioni su

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 ma non in modo lineare al crescere del livello collaborativo: quando i rapporti sono "molto collaborativi" il giudizio verso il sindacato sembra subire un "salto" negativo.

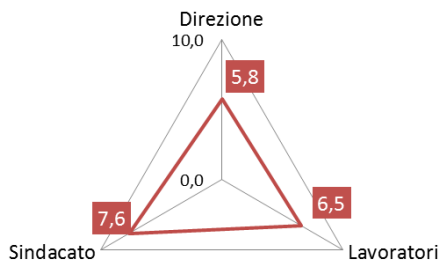
Livello di collaborazione della struttura di rappresentanza sindacale



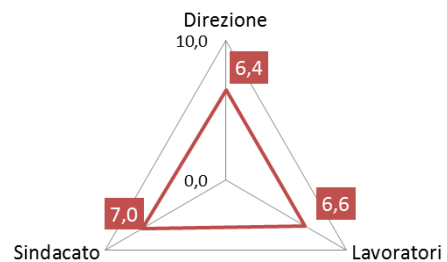
Molto poco collaborativi



Poco collaborativi



Abbastanza collaborativi



Molto collaborativi

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna