

LA RICERCA

RAPPRESENTANZA/UN'INDAGINE DELL'IRES EMILIA ROMAGNA TRA I DELEGATI CGIL DI PARMA

Fiducia? Soltanto nel sindacato

“

Cgil e categorie di appartenenza i soli soggetti a riscuotere consenso. Sembra incrinarsi

il triangolo virtuoso sindacato-impres-istituzioni tipico del modello emiliano

”

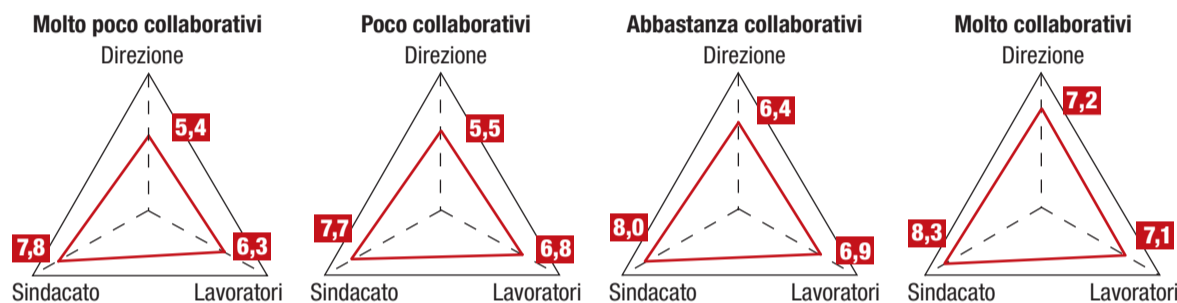
Davide Dazzi*

Chi sono i delegati sindacali? Cosa vogliono? Come la rappresentanza sociale incontra la rappresentanza politica? Sono questi gli interrogativi a cui la Cgil di Parma ha cercato di rispondere incaricando l'Ires Emilia Romagna di curare una indagine tra i delegati Cgil della provincia. L'indagine poggia sull'analisi di 336 questionari raccolti principalmente in formato elettronico, ovvero circa 1/3 del totale dei delegati attivi sul territorio. Qui si presenta solo una parziale restituzione delle potenzialità informative del questionario. Per una lettura integrale del rapporto di ricerca si rimanda al sito dell'Ires Emilia-Romagna (www.ireser.it).

Perché fai il delegato sindacale?

A ogni singolo delegato è stato chiesto di esprimere un giudizio circa l'importanza delle ragioni che hanno spinto alla scelta di fare il delegato sindacale. Si rileva come la dimensione della idealità, ovvero il senso di appartenenza ad un soggetto collettivo, raccolga il maggior numero di risposte. Ma a prevalere nella dimensione è il valore della rappresentanza collettiva in generale e solo secondariamente della Cgil. Pur raggiungendo un punteggio alto, l'appartenenza alla Cgil, e ai suoi valori, rimane al di sotto dell'importanza attribuita al valore della rappresentanza collettiva. Lo scarto tra le due opzioni rappresenta ipoteticamente il margine di idealità che la Cgil potrebbe ancora colmare per rispondere alle aspirazioni collettive dei singoli delegati. Immediatamente dopo la dimensione della idealità è la dimensione

LA QUALITÀ DELLE RELAZIONI DEL DELEGATO SINDACALE IN BASE AI RAPPORTI CON LE ALTRE SIGLE SINDACALI



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

Il rapporto con le istituzioni e la politica

Il forte senso di appartenenza alla Cgil come motore motivazionale è confermato anche quando il questionario affronta il delicato tema del rapporto fiduciario con le istituzioni. La Cgil, intesa in questo caso come confederazione, raccoglie un ampio consenso fiduciario da parte dei propri delegati ma ancor più lo riscuote la categoria di appartenenza. La carica identitaria dei delegati sindacali sembra costruirsi quindi prima sulla categoria sindacale e poi sulla dimensione confederale. Diversa invece risulta la fiducia nelle istituzioni pubbliche. Se la bassa fiducia verso il governo Monti era in qualche modo attesa così come la scarsa fiducia verso i partiti politici, i diversi livelli di governo del territorio esprimono un grado di fiducia generalmente bassa e in

una relazione inversa alla prossimità territoriale: più il governo del territorio è vicino più alta è la sfiducia. Così come le istituzioni pubbliche, anche le imprese e il sistema imprenditoriale non godono di alcuna fiducia da parte dei delegati. Sembra quindi non delinearsi quel triangolo relazionale virtuoso tra sindacato, imprese e istituzioni di prossimità tipico del "modello emiliano" ma si profila un modello monocentrico dove il sindacato rappresenta l'unico soggetto collettivo investito della fiducia dei delegati in un generale smarrimento di riferimenti sociali e politici. La scarsa fiducia verso i partiti come soggetti politici e lo smarrimento nell'orientamento politico tendono, in generale, a minare il rapporto tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale, ovvero la relazione tra sindacato e partito politico e il sindacato e la politica più in generale. Larga parte dei delegati (oltre il 90%) rivendica l'autonomia del sindacato rispetto ai partiti politici. Se rispetto all'autonomia della rappresentanza sociale si incontra un largo consenso spiegato dalla percezione di inadeguatezza del soggetto "partito politico" nel rappresentare il lavoro e i lavoratori (circa l'80% dei delegati), diversa risulta essere la distribuzione delle risposte rispetto al

rapporto di continuità che dovrebbe instaurarsi tra le due diverse sfere di rappresentanza: solo per la metà dei delegati infatti "il sindacato non ha bisogno della politica per rappresentare il lavoro".

Il rapporto con gli immigrati

Sul fronte dell'immigrazione le posizioni risultano piuttosto variegata. Una larga quota di delegati ha una posizione non repulsiva degli immigrati per posizioni interlocutorie (44,7%) o posizioni di piena accoglienza (38,4%), mentre una parte non trascurabile, pari al 15%, ritiene che l'immigrazione sia portatrice di conseguenze negative. Ma di fronte alle singole fattispecie di integrazione politica e sociale le risposte si diversificano. Il processo di integrazione incontra gli ostacoli maggiori non tanto nel riconoscimento del diritto di voto agli immigrati per l'elezione del sindaco o nel rifiuto di pratiche discriminatorie sul lavoro quanto nell'accesso al welfare. Il 37% circa, ovvero una quota pari a più del doppio di chi sostiene che l'immigrazione produce conseguenze negative, sarebbe d'accordo con un accesso ai servizi di welfare selettivo nei confronti dei cittadini stranieri: prima gli italiani e poi gli stranieri. In altre parole, oltre 1 delegato su 3 propende per una visione nazionalistica o

protezionistica del welfare territoriale e per un sistema sociale più attento alle istanze dei cittadini italiani e solo secondariamente a quelle dei cittadini stranieri: in linea con l'idea cavalcata spesso dalla Lega di *welfare chauvinism* o *protectionism*.

La qualità delle relazioni industriali

L'analisi della qualità delle relazioni industriali consta di tre aree di indagine, coincidenti con i tre interlocutori con cui il delegato sindacale interagisce nella sua azione quotidiana di rappresentanza: i lavoratori, la direzione aziendale e la Cgil. Il rapporto con la direzione aziendale è l'elemento che mostra le più forti criticità nella triangolazione relazionale vissuta dal delegato sindacale. In generale, i delegati lamentano una scarsa informazione e ridotti spazi negoziali su tutte le aree tematiche considerate e soprattutto quelle a maggior carica strategica e prospettica. È di interesse notare che il giudizio delle relazioni con la direzione aziendale peggiora al peggiorare dei rapporti con le altre sigle sindacali (vedi i grafici, ndr). Sebbene il rapporto con i lavoratori sia giudicato soddisfacente nella maggioranza dei casi (circa il 70% dei casi), l'indagine mostra una relazione con delle debolezze. In particolare modo, l'elemento più

fortemente lamentato dai delegati sindacali è la "mancanza di una cultura solidaristica/collettiva" dei lavoratori. Ma insieme a critiche di merito, i delegati sollevano anche critiche di metodo a proposito dell'"opportunismo" con cui i lavoratori sono soliti rivolgersi al delegato. Sembra quindi essere l'eccesso di individualismo il punto di principale rottura tra delegato e lavoratori: individualismo concettuale e comportamentale. Il rapporto con l'organizzazione sindacale chiude il triangolo relazionale all'interno del quale il delegato sindacale è collocato nella sua attività di rappresentanza. In generale la quasi totalità dei delegati sindacali coinvolti, ad eccezione di un quota marginale (8%), attribuisce un giudizio positivo alla capacità di supporto garantita dalla Cgil e dai suoi funzionari. In che modo, però, il sindacato potrebbe migliorare l'attività di rappresentanza? Alla domanda la maggior parte dei delegati risponde chiedendo un investimento formativo sulle competenze tecnico-organizzative finalizzate alla contrattazione. Sembra quindi che il rafforzamento della rappresentanza passi attraverso una ri-acquisizione di strumenti capaci di leggere le dinamiche organizzative e il saper controproporre una alternativa progettuale o partecipare alla realizzazione dei piani di ridefinizione delle linee organizzative. La forte richiesta di formazione su competenze tecniche e organizzative appare dunque una risposta compensativa alla mancanza di coinvolgimento informativo/consultivo e negoziale sulla organizzazione del lavoro. •

*Ires Emilia Romagna