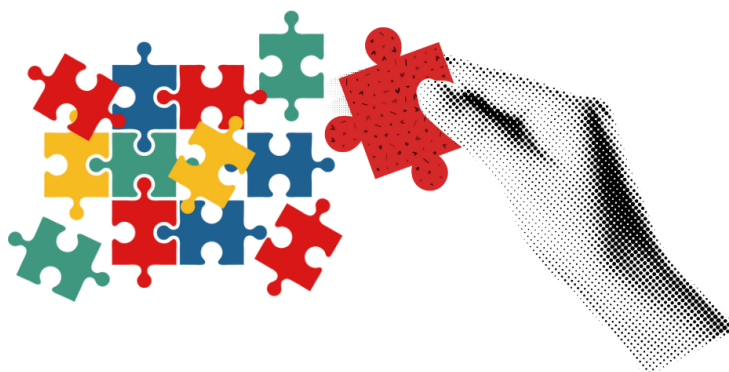

Militanza e confederalità in Cgil

Indagine nelle Camere del Lavoro di Bologna e Reggio Emilia



Luglio 2025

L'indagine è stata commissionata ad Ires Emilia-Romagna dalla Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna e dalla Camera del Lavoro di Reggio Emilia.

Il report è stato curato da Ires Emilia-Romagna ed in particolare da Davide Dazzi e Assunta Ingenito (ricercatore e ricercatrice Ires ER).

Gruppo di lavoro Ires Emilia-Romagna: Davide Dazzi, Giuliano Guietti e Assunta Ingenito.

Si ringraziano tutte le strutture sindacali delle due Camere del Lavoro per aver, con il loro contributo, permesso uno sguardo interno all'organizzazione.

Indice

Prefazione: perché questa ricerca	5
Introduzione	7
1 - Il campione	9
2 - Profilo anagrafico	10
Apparato politico e servizi.....	10
Gli Attivisti SPI.....	11
3 - Profilo di impegno in forme di cittadinanza attiva	13
Apparato politico e servizi.....	13
Gli Attivisti SPI.....	16
4 - Profilo sindacale	18
Apparato politico e servizi.....	18
Gli attivisti SPI.....	26
5 - Visione del lavoro	29
Apparato politico e dei servizi	29
Gli attivisti SPI.....	31
6 - Coinvolgimento in Cgil	33
Apparato politico e dei servizi	33
Gli attivisti SPI.....	36
7 - Supporto ai percorsi di carriera interna	39
Apparato politico e dei servizi	39
Gli attivisti SPI.....	40
8 - La militanza	42
Apparato politico e dei servizi	42
Gli attivisti SPI.....	47
9 - I principi fondanti della Cgil: tra valori e aspettative	51
Apparato politico e dei servizi	51
Gli attivisti SPI.....	55
10 - Rapporto con l'informazione e populismi	59
Apparato politico e dei servizi	59
Gli attivisti SPI.....	67
11 - Proposte di intervento per la militanza e la confederalità	72
Apparato politico e dei servizi	72
Gli attivisti SPI.....	74
Sintesi e riflessioni conclusive	76

Prefazione: perché questa ricerca

Quando abbiamo iniziato a ragionare assieme di una indagine su *Confederalità e Militanza* nei vari ambiti delle nostre Camere del Lavoro la campagna per il voto referendario dell'8 e 9 giugno era ancora un punto lontano all'orizzonte.

Al momento in cui diffondiamo i risultati di questa ricerca commissionata a IRES Emilia Romagna, stiamo attraversando una fase di analisi del portato di questa iniziativa per tanti versi "storica" che apre ad un confronto sulla necessità di cambiare all'interno come all'esterno, per riaffermare e difendere un'idea di sindacato in movimento, che si rinnova, che partecipa e fa partecipare che si propone come baluardo della Costituzione e della Democrazia.

Siamo partiti da una constatazione non scontata, né facile: negli ultimi anni il ruolo confederale si è progressivamente ritratto ed è aumentata quella che in CGIL definiamo "verticalità", ovvero un rapporto più forte all'interno delle singole federazioni di categoria e un allentamento progressivo dei legami "tra" le diverse categorie e con il livello confederale, nonché con il sistema della tutela individuale.

Una delle ragioni alla base di questo processo è indubbiamente la frammentazione del lavoro sospinta dallo stratificarsi di leggi sbagliate che si sono succedute fino a oggi ed hanno reso le lavoratrici e i lavoratori meno liberi e contribuito a far sì che la società nel suo complesso venisse attraversata da processi profondi di corporativizzazione e individualizzazione.

Come provare a farsi carico dei problemi (assieme alle potenzialità) che noi abbiamo deciso di indagare evitando comodi processi di rimozione?

Quali strumenti individuare (e utilizzare) per mantenere e accrescere il nostro radicamento sociale penetrando anche in mondi e dimensioni nuove della rappresentanza?

La ricerca in tal senso offre tanto materiale su cui lavorare.

Il primo dato che salta agli occhi è che le realtà bolognese e reggiana sono in partenza profondamente diverse sul piano della composizione "umana"; risentono di storie differenti e del rapporto con contesti differenti, metropolitano e provinciale: ciò non ci sorprende in quanto sapevamo fin dall'inizio che avremmo fatto una comparazione fra due realtà complesse ma non sovrapponibili.

Man mano che si scorrono i dati e, oltre a leggerli, si prova a interpretarli, le differenze tendono ad attutirsi e in alcuni casi a sfumare.

Esistono criticità riguardo al mai risolto rapporto di sinergia fra rappresentanza politica e tutela individuale (soprattutto se si parla di servizi fiscali) che chiedono soluzioni che guardino al maggior coinvolgimento da parte di tutte e tutti sulle scelte politiche e organizzative della Organizzazione.

Emerge, cioè, trasversalmente una "sete di politica" che può essere declinata in diversi modi: dalla partecipazione alle iniziative di mobilitazione, al miglioramento della circolazione delle informazioni e della comunicazione interna.

È quanto abbiamo visto e praticato nelle settimane straordinarie della campagna per i referendum su lavoro e cittadinanza, nelle iniziative di volantaggio che hanno attraversato tutti i nostri territori e che hanno visto la presenza di compagne e compagni di tutti livelli della CGIL, così come nei corsi di formazione nazionali che, per scelta, hanno riguardato tutte e tutti.

Dal nostro voler offrire uno sguardo da dentro emergono poi difficoltà, non secondarie, nella nostra capacità di attrarre giovani e donne e di proporre loro percorsi di crescita all'interno della nostra organizzazione, oltre a quelli più tradizionali all'interno delle singole categorie.

Ci piace ricordare che giovani e donne sono coloro i quali, alla ultima tornata referendaria, si sono recati in maggior numero al voto, sostenendo con convinzione i nostri 4 quesiti sul lavoro; il come fare sì che questa adesione si traduca in vicinanza, engagement, militanza è una delle sfide più importanti che abbiamo di fronte.

La ricerca ci consegna la fotografia di alcuni preziosi patrimoni su cui investire e da mettere a sistema, patrimoni che vanno diffusi, fatti conoscere, estesi fra noi come nel resto della società. Parliamo di competenze ma anche di adesione convinta ai valori costitutivi della CGIL, a partire da quello dell'Antifascismo, che devono trovare una attuazione concreta in una nuova stagione del nostro fare ed essere sindacato nel quotidiano.

Dalla ricerca che leggerete emerge un sindacato militante, fatto di compagne e compagni, attiviste ed attivisti, motivati e consapevoli che, pur fra innegabili difficoltà, con il loro impegno, possono continuare a fare la differenza, nella pratica della contrattazione collettiva come nell'esercizio della tutela individuale. Emerge una disponibilità alla militanza non scontata, che rappresenta un valore sul quale continuare ad investire.

L'indagine evidenzia la complessità di un'organizzazione come la CGIL, saldamente ancorata al proprio patrimonio valoriale che si trasmette dal Sindacato Pensionati (radicato nei valori fondanti del sindacato confederale) alle nuove generazioni.

Negli anni si è lavorato tanto, a tutti i livelli, sul potenziamento della capacità della CGIL di comunicare all'esterno, di unificare i tanti canali e i tanti strumenti. Dalla ricerca possiamo vedere come uno degli strumenti di cui la CGIL si è dotata, la testata giornalistica Collettiva, è conosciuto e largamente utilizzato dalle nostre strutture.

La ricerca *Confederalità e Militanza in CGIL* ci incarica anche di predisporre interventi laddove si ravvisino problematiche.

Innanzitutto un piano di formazione che guardi alla lettura dei processi e dei fenomeni trasformativi in atto sul piano economico ma anche sociale, l'effettuazione di "gruppi di miglioramento" anche nel rapporto e nello scambio fra le nostre Camere del Lavoro, contaminando esperienze e buone pratiche.

La creazione di progetti che riguardino la continuità della militanza e favoriscano il dialogo intergenerazionale, una progettualità condivisa su come rafforzare il rapporto fra CGIL e nuove generazioni.

Si può ancora fare tanto, si deve ancora fare tanto, saldando elaborazione e azione, investendo in formazione e benessere organizzativo.

Tutto quello che possiamo fare però non può prescindere dall'impegno, dal senso di appartenenza e dalla passione di tutte e tutti voi che siete tasselli, ognuno decisivo, nella costituzione dello straordinario mosaico di complessità che siamo noi, che è la CGIL.

*Michele Bulgarelli, Segretario Generale Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna
Cristian Sesena, Segretario Generale Camera del Lavoro di Reggio Emilia*

Introduzione

Il rapporto restituisce i risultati dell'indagine sul tema della militanza e confederalità realizzata e condotta all'interno della **Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna** e della **Camera del Lavoro di Reggio Emilia** attraverso il coinvolgimento di tutte le strutture politiche, tecniche e di servizio dell'organizzazione sindacale, includendo tutte le figure che a vario titolo prestano la loro attività al sindacato. L'indagine è stata distribuita anche tra gli/le attivisti/e SPI, siano essi volontari o collaboratori, per i quali il report prevede una restituzione dedicata. In accordo con le Camere del Lavoro, infatti, si è deciso di seguire due direttrici analitiche distinte per **chi lavora nelle strutture politiche e nei servizi**, a prescindere dal profilo professionale, e **gli attivisti SPI** senza incarichi politici.

Nel mese di marzo 2025 l'indagine è stata inoltrata attraverso le *mailing list* messeci a disposizione dalle Camere del Lavoro. Pur non prefiggendosi una rappresentatività statistica, la distribuzione ha raggiunto un campione molto ampio e robusto del target con un numero di questionari compilati pari a circa il 70% del numero di indirizzi e-mail disponibili: a tal proposito è da evidenziare come a Bologna si riscontri una più alta risposta dell'apparato politico e nei servizi mentre a Reggio Emilia tra gli attivisti SPI.

Il questionario online utilizzato e somministrato per l'indagine è il risultato metodologico ottenuto dal confronto con i Segretari Generali delle due Camere del Lavoro coinvolte, che a loro volta si sono confrontati con le diverse strutture sindacali. Nella sua articolazione, l'indagine si compone di diverse parti con obiettivi e finalità distinti ma complementari:

- **Profilo anagrafico**, per ricostruire le caratteristiche anagrafiche del campione;
- **Profilo di impegno in forme di cittadinanza attiva**, per comprendere il livello di cittadinanza attiva al di fuori dell'attività sindacale e verificare se e quanto l'impegno dentro e fuori il sindacato sia in continuità;
- **Profilo sindacale**, per comprendere il ruolo e l'anzianità sindacale, la struttura sindacale di appartenenza, la natura del rapporto con il sindacato e la mobilità e trasversalità del percorso sindacale;
- **Visione del lavoro**, per comprendere se e in che misura il lavoro nel sindacato sia vissuto principalmente in una logica strumentale o valoriale;
- **Il livello di coinvolgimento**, per capire il livello di soddisfazione rispetto al grado di partecipazione alle decisioni organizzative e strategiche della vita sindacale;
- **Percorsi di crescita**, per comprendere la percezione di chi lavora nelle strutture del sindacato rispetto al supporto che lo stesso sindacato garantisce ai percorsi di crescita interna all'organizzazione;
- **La militanza**, per comprendere non solo il livello di condivisione rispetto ai meccanismi e alla struttura decisionale di una organizzazione democratica ma anche il livello di partecipazione alle diverse iniziative sindacali promosse dal sindacato;
- **I principi fondanti della Cgil**, per comprendere il livello di adesione rispetto a tali principi e la percezione di come tali principi siano coerenti con l'operato quotidiano dentro il sindacato;
- **Il rapporto con l'informazione e l'opinione pubblica**, per comprendere quali siano i principali canali di informazione e conoscenza utilizzati e il rapporto con l'opinione pubblica e i diversi populismi dentro e fuori il sindacato;

- **Le proposte di intervento** per potenziare il senso di confederalità e la militanza per chi lavora in Cgil.

All'interno del seguente report di analisi si è cercato di declinare i diversi termini nel linguaggio dicotomico maschile/femminile, anche se in alcuni casi non è stato possibile per garantire una migliore leggibilità dello stesso.

1 - Il campione

L'indagine realizzata nella Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna (CdLM di Bologna) e nella Camera del Lavoro di Reggio Emilia (CdL di Reggio Emilia) poggia su **un campione di 812 questionari compilati**, di cui 507 per Bologna e 305 per Reggio Emilia. Da un punto di vista metodologico risultano opportune due precisazioni. Prima di tutto, come già ricordato, il numero dei questionari raccolti sul numero complessivo del "personale Cgil" a cui l'indagine è stata somministrata raggiunge **un peso pressoché identico a Bologna e Reggio Emilia e pari a circa il 70%**. In secondo ordine, in fase di pulitura del database sono stati eliminati tutti quei questionari con uno scarso livello di compilazione e quindi con una marginale carica informativa: gli 812 questionari elaborati, dunque, contengono un sufficiente livello informativo.

Tab. 1 – Il numero di rispondenti all'indagine per profilo e Camera del Lavoro (valori assoluti)

	Bologna	Reggio Emilia	Totale
Apparato politico-servizi	355	214	569
Attivisti Spi	152	91	243
Totale	507	305	812

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

In fase di somministrazione, si sono seguiti due percorsi distinti generando **due link diversi** di accesso al medesimo questionario di indagine online. Sono stati individuati, in tal modo, due gruppi di rispondenti diversi, analizzati separatamente nel report:

- L'**apparato politico-servizi**, che rappresenta il 70% dei questionari raccolti nella CdLM di Bologna e il 70,2% nella CdL di Reggio Emilia. Rientrano nel gruppo "apparato politico-servizi" tutti quelli che hanno compilato il questionario online attraverso il link di accesso destinato al personale politico e dei servizi e che a prescindere dalla natura del rapporto con la Cgil (distacco sindacale, assunzione diretta, collaboratore o volontario) alla domanda sul ruolo ricoperto all'interno della struttura sindacale si definiscono "funzionario", "tecnico-amministrativo", "portineria/accoglienza/logistica", "operatore servizi/tutela individuale" o "altro". Rientra nel gruppo "apparato politico-servizi" anche chi ricopre un ruolo politico nelle Leghe SPI, quali appunto i segretari o segretarie di Lega SPI;
- Gli **attivisti SPI**, che rappresentano il 30% dei questionari elaborati per la CdLM di Bologna e il 29,8% della CdL di Reggio Emilia. Rientrano nel gruppo "attivisti SPI" chi alla domanda sul ruolo nella struttura sindacale si è definito come "attivista SPI" e chi contemporaneamente ha ricevuto il link dedicato agli attivisti Spi, ha un contratto come collaboratore o volontario, e come ruolo si è definito "Portineria/accoglienza/logistica" o "Operatore servizi/tutela individuale" o "Attivista Spi" o "Altro".

Fig. 1 – Composizione del campione per profilo e Camera del Lavoro
(quota % su totale per Camera del Lavoro)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

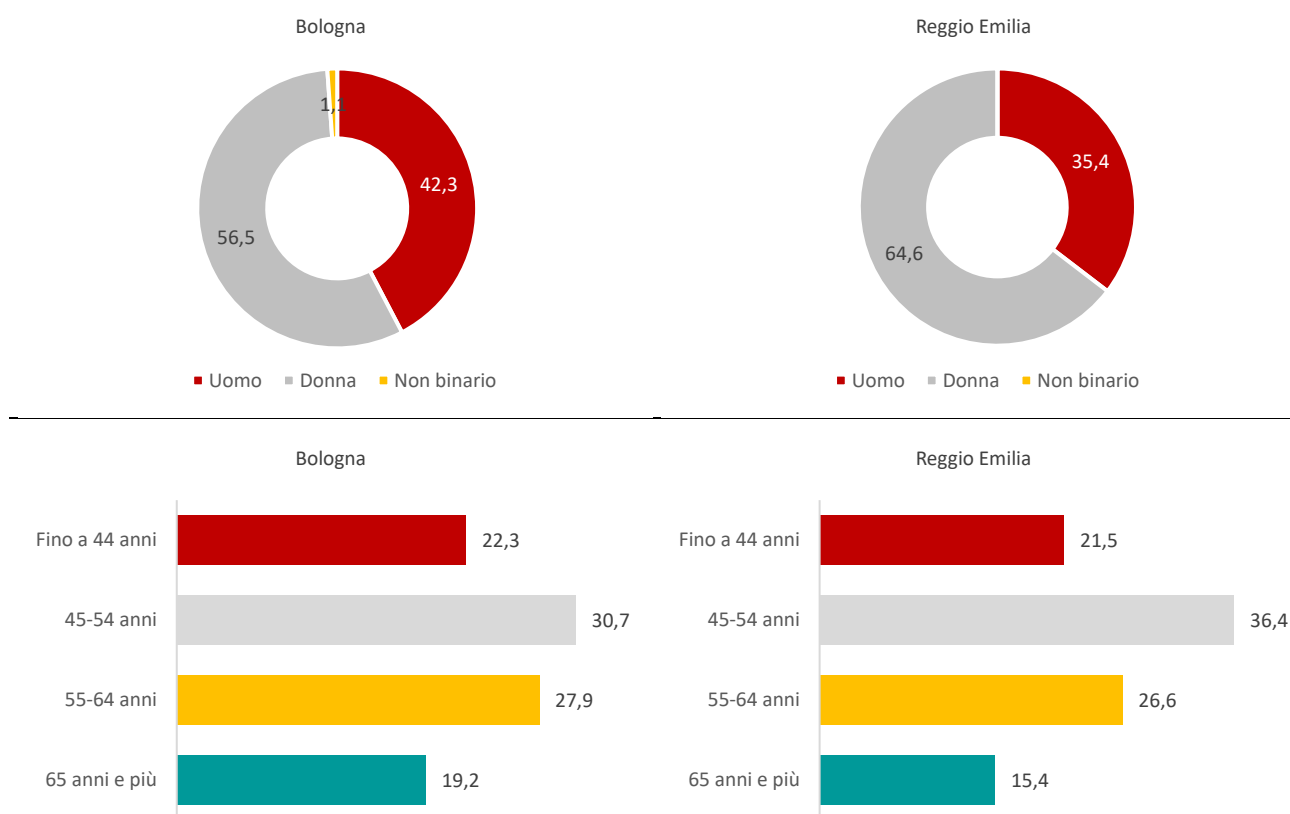
2 - Profilo anagrafico

Apparato politico e servizi

L'indagine si apre con una ricostruzione anagrafica del campione:

- Il campione della **CdLM di Bologna** è composto per il 56,5% da donne, dal 20% di chi percepisce una pensione, ipoteticamente riconducibile ai segretari e segretarie di Lega SPI, ed esprime una composizione per titolo di studio con una quota di laureati (31,6%) relativamente più alta di quanto riscontrato per la CdL di Reggio Emilia (19,6%). La distribuzione per classe di età evidenzia un addensamento nelle due fasce centrali (58,6% tra i 45 e 64 anni) ma raccoglie una numerosità robusta anche nelle fasce esterne, ovvero per gli under 44 (22,3%) e over 65 (19,2%). La larga maggioranza del campione (99%) ha la cittadinanza italiana;

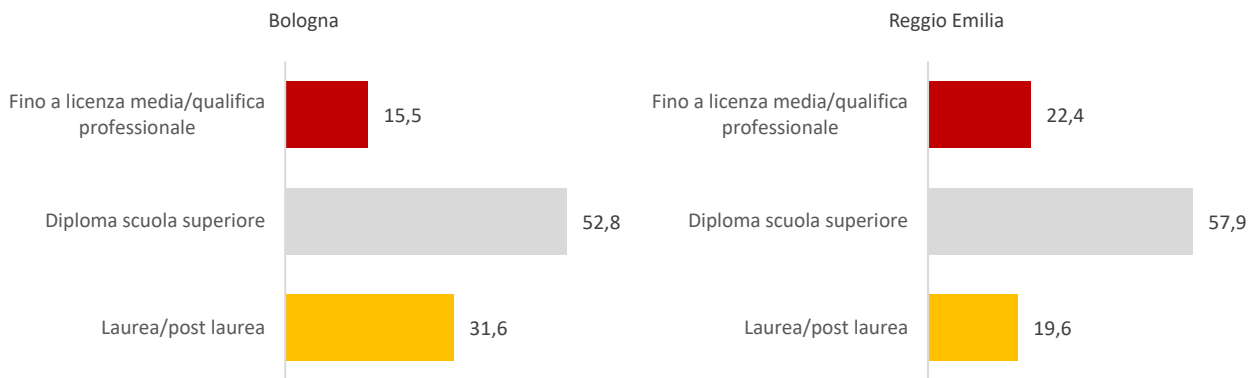
Fig. 2 – Genere e classe di età
Apparato politico-servizi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

- Il campione della **CdL di Reggio Emilia** ha una percentuale di rispondenti donne relativamente più alta e pari al 64,6% e una quota di chi percepisce la pensione pari al 19,6%, in larga parte sovrapponibile ai segretari e segretarie di Lega SPI. La distribuzione campionaria per classe di età mostra una concentrazione nelle fasce centrali (il 63% nella fascia 45-64 anni) ma con quote statisticamente importanti anche per gli under 44 (21,5%) e over 65 (15,4%). Rispetto a Bologna, si registra una quota di risposte più contenuta per chi ha almeno la laurea (19,6%). Anche in questo caso la larga maggioranza (99%) ha cittadinanza italiana.

Fig. 3 – Condizione pensionistica e titolo di studio
Apparato politico-servizi (quota %)



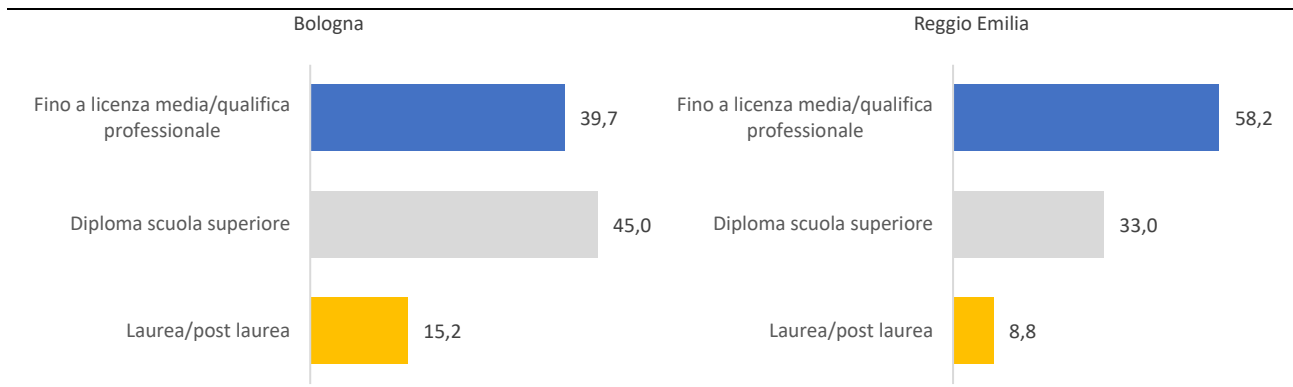
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Gli Attivisti SPI

La composizione anagrafica degli **attivisti SPI** per la CdLM di Bologna vede sempre una quota maggioritaria di donne (58,4%) e una quota di chi ha almeno la laurea sempre più alta rispetto a Reggio Emilia (15,2% rispetto all'8,8%). Diversamente nel campione degli attivisti SPI della CdL di Reggio Emilia si registra un sostanziale bilanciamento della composizione di genere. Considerata la natura del campione, non sorprende la distribuzione per classe di età: sia per la CdLM di Bologna sia per la CdL di Reggio Emilia gli over 65 rappresentano circa l'85% del campione.

Fig. 4 – Distribuzione per genere e titolo di studio
Attivisti SPI (quota %)





Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

3 - Profilo di impegno in forme di cittadinanza attiva

L'indagine continua interrogando il campione sul livello di impegno attivo esercitato in quanto cittadini al di fuori del sindacato e dell'orario di lavoro, ovvero l'impegno in **forme di cittadinanza attiva**. La possibilità informativa di cogliere la misura e la natura dell'impegno attivo consente di costruire dei profili di risposte e quindi di determinare delle prospettive di osservazione dei dati. Nel caso specifico, permette di verificare e determinare se e come l'impegno di cittadinanza attiva sia coerente con le finalità e modalità lavorative nel sindacato.

Oltre ad indagare l'intensità dell'impegno politico-sindacale, le domande sono qui volte a comprendere anche le aree tematiche verso cui l'impegno si orienta, da un lato, e la misura dell'area del non impegno, dall'altro.

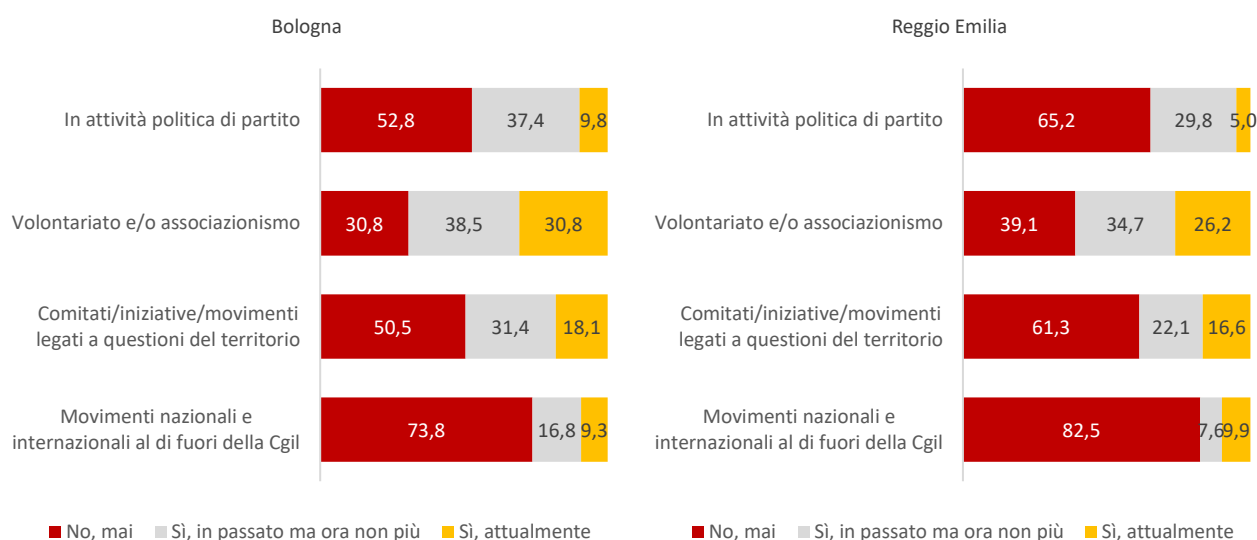
Apparato politico e servizi

La lettura della distribuzione delle risposte per singola Camera del Lavoro restituisce, pur se in misura diversa, profili molto simili:

- Se la larga parte (73,8% a Bologna e 82,5% a Reggio Emilia) non ha mai partecipato a “*movimenti nazionali e internazionali al di fuori della Cgil*”, la larga maggioranza (69,2% per Bologna e 70,9% per Reggio Emilia) è coinvolta o è stato coinvolto in attività di volontariato o associazionismo;
- L'esperienza politica in un partito politico appare più diffusa nel campione bolognese (47,2%) rispetto a quanto rilevato nel campione reggiano (34,8%). La distanza risulta ancora più chiara quando si restringe l'osservazione a chi “attualmente” è impegnato in un partito politico con Bologna che raggiunge una quota sì marginale (9,8%) ma doppia rispetto a quella reggiana (5%);
- Così come il coinvolgimento in partiti politici, anche la partecipazione a comitati, iniziative e movimenti territoriali si mostra più diffusa nel campione bolognese (il 49,5% ha partecipato in passato e ora non più o partecipa ancora a fronte del 38,7% del campione reggiano).

Fig. 5 – Al di fuori del tuo lavoro nel sindacato, sei/sei mai stato/a attivamente impegnato/a?
Apparato politico-servizi (quota %)

Fig. 6 – Al di fuori del tuo lavoro nel sindacato, sei/sei mai stato/a attivamente impegnato/a?
Apparato politico-servizi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

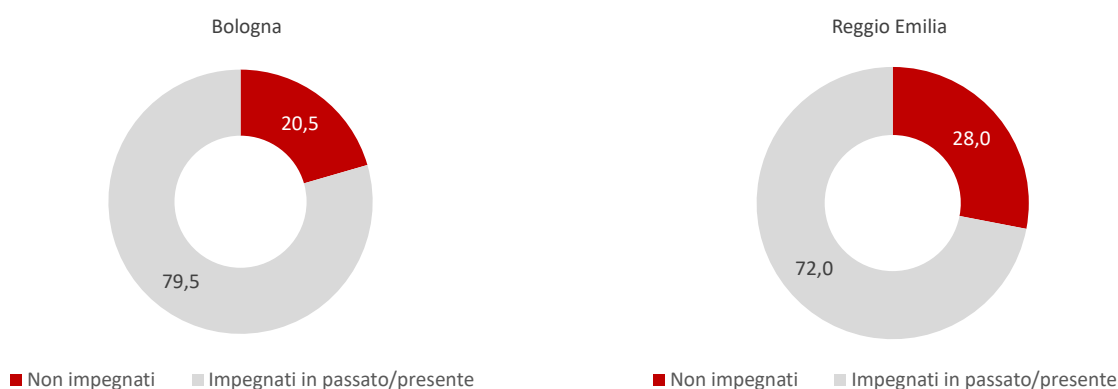
La lettura di **genere** della distribuzione delle risposte rispetto all'impegno di cittadinanza attiva evidenzia, in generale, un gap più marcato nella CdL di Reggio Emilia dove le donne segnano uno scarto di partecipazione più marcato rispetto agli uomini. In particolare, si segnala come lo scarto partecipativo più consistente si rilevi in entrambe le Camere del Lavoro in corrispondenza della partecipazione ai partiti politici: se in CdLM di Bologna chi non ha mai partecipato alla vita partitica è pari al 59,8% tra le donne a fronte del 43,8% degli uomini, per Reggio Emilia le percentuali sono rispettivamente del 73,2% e 50,7%.

Così come il genere, anche la **classe di età** offre una prospettiva analitica di interesse. Pur se in forma più evidente a Bologna, in entrambe le Camere del Lavoro al crescere dell'età anagrafica aumenta il peso dell'esperienza di partecipazione in un partito politico, nel volontariato e in forme di associazionismo mentre non si rilevano tendenze analoghe per i comitati territoriali e i movimenti al di fuori della Cgil.

In una logica di completezza informativa, si è proceduto a calcolare la quota del campione che, contemporaneamente, non partecipa e non ha mai partecipato a nessuno delle forme di cittadinanza attiva poste in osservazione: la **quota dei "non impegnati in forme di cittadinanza attiva"** è pari al 20,5% nella CdLM di Bologna e al 28% in CdL di Reggio Emilia. Letto in altri termini, circa 1 su 5 a Bologna e più di 1 su 4 a Reggio Emilia rientra nella categoria dei "non impegnati" in esperienze di cittadinanza attiva.

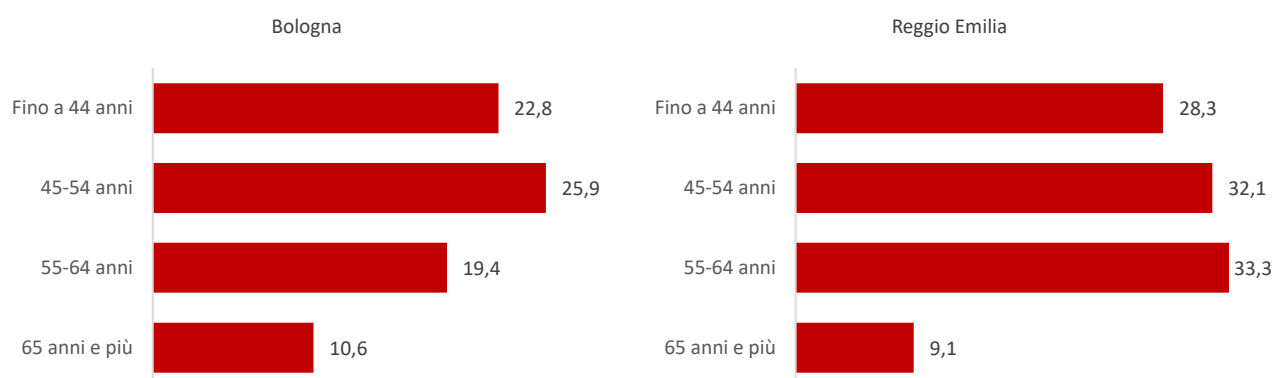
L'incrocio con le diverse variabili anagrafiche aiuta a comprendere come la quota dei "non impegnati" sia certamente legato al genere (a Bologna la quota di donne "non impegnate in forme di cittadinanza attiva" sale al 24,5% rispetto al 15,5% degli uomini e a Reggio Emilia al 30,7% rispetto al 21% degli uomini) e all'età anagrafica ma, in questo caso, non in forma lineare. Se è vero che i "non impegnati" scendono rapidamente tra gli over 65 (10,6% per Bologna e 9,1% per Reggio Emilia), non è altrettanto vero che crescano di più nella classe dei più giovani ovvero degli under 44: a Bologna la quota di "non impegnati" più alta si riscontra nella fascia 45-54 anni e a Reggio Emilia nella fascia 55-64 anni.

Fig. 7 – Profilo sintetico di impegno politico-sindacale per Camera del Lavoro
Apparato politico-servizi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

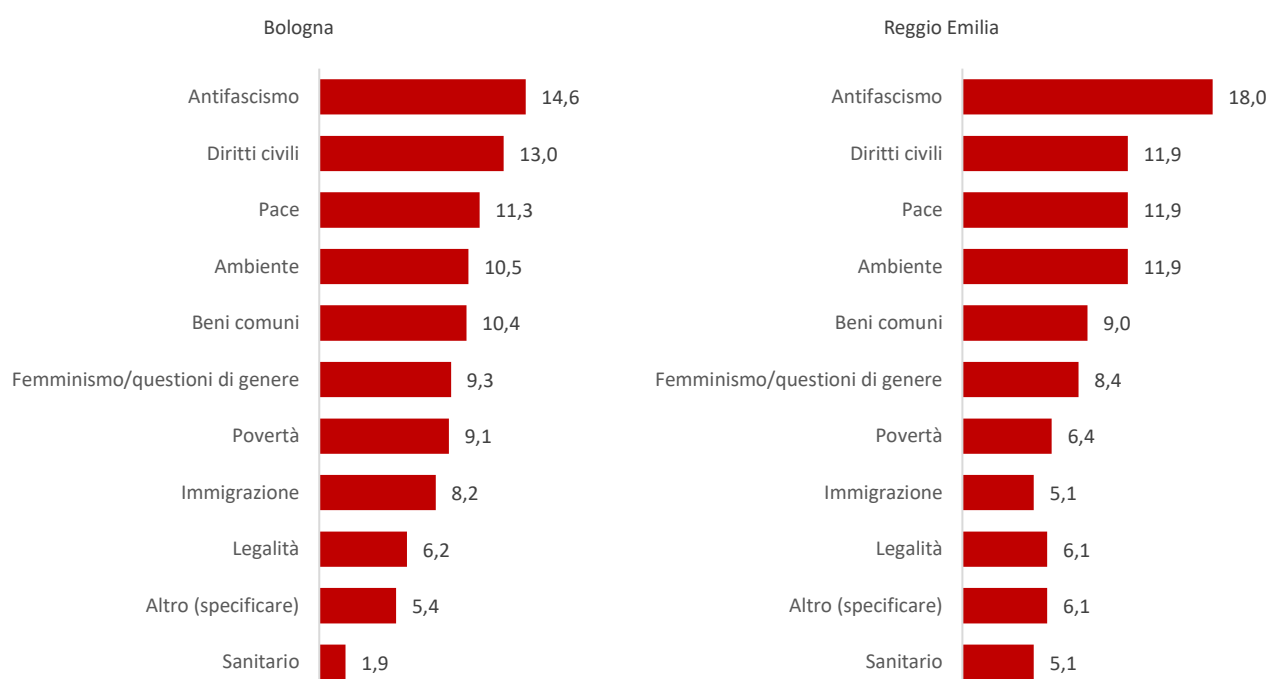
Fig. 8 – Profilo dei “Non impegnati” per classe di età e Camera del Lavoro
Apparato politico-servizi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

È stato chiesto, inoltre, a chi avesse mai partecipato a movimenti al di fuori della Cgil, a comitati territoriali o a forme di volontariato o associazionismo (75,1% per la CdLM di Bologna e 67,8% per la CdL di Reggio Emilia) di specificare l’ambito in cui l’impegno è stato profuso. Come si evince dal grafico successivo, le prime tre aree in cui l’impegno di cittadinanza attiva ha preso forma coincidono per le due Camere del Lavoro e sono l’**antifascismo** (il 18% per la CdL di Reggio Emilia e 14,6% per la CdLM di Bologna sul totale degli ambiti tematici indicati), i **diritti civili** (rispettivamente 11,9% e 13%) e la **pace** (11,9% e 11,3%).

Fig. 9 – Se sei/sei stato impegnato/a in attività di volontariato o associazionismo, comitati/iniziativa/movimenti su questioni del territorio o in movimenti nazionali e internazionali, in quale ambito? (possibili più risposte)
Apparato politico-servizi (quota % su totale ambiti indicati)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Gli Attivisti SPI

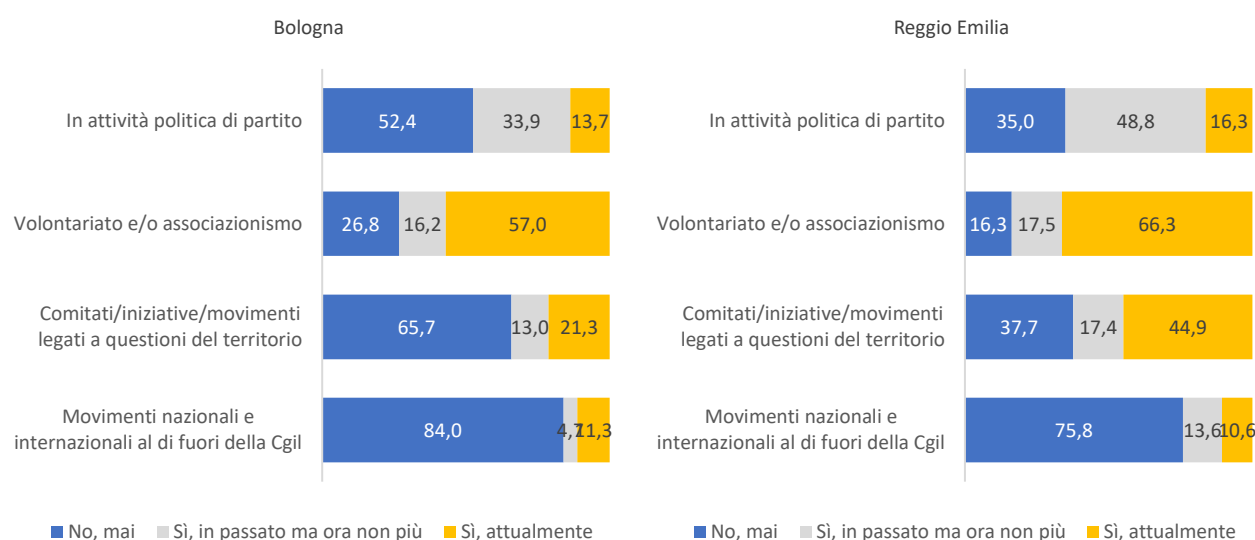
La lettura dell’impegno in forme di cittadinanza attiva per gli attivisti SPI restituisce, pur se in misura diversa, gli stessi profili di risposta rispetto all’apparato politico e dei servizi. Anche per gli attivisti SPI, l’impegno in forme di cittadinanza attiva al di fuori del sindacato si esprime più diffusamente in forme di volontariato e associazionismo (il 73,2% degli attivisti SPI di Bologna e l’83,7% a Reggio Emilia sono o sono stati impegnati in forme di “volontariato/associazionismo”) e meno in movimenti nazionali e internazionali. Rispetto all’esperienza in un partito politico, se per Bologna la distribuzione delle risposte ricalca sostanzialmente quanto rilevato per l’apparato politico e servizi (a Bologna, il 48,4% degli attivisti si impegna o è stato impegnato in un partito politico), per Reggio Emilia si registra una esperienza in un partito politico molto più diffusa rispetto sia agli attivisti di Bologna sia, soprattutto, all’apparato politico e dei servizi della Cdl di Reggio Emilia: circa 2 su 3 degli attivisti SPI a Reggio Emilia evidenziano una esperienza in un partito politico a fronte di 1 su 3 nell’apparato politico e nei servizi.

A Reggio Emilia, inoltre, si rileva una più alta partecipazione in comitati territoriali (il 62,3% è impegnato o è stato impegnato in “comitati/iniziativa/movimenti legati a questioni del territorio” a fronte del 34,3% di Bologna) e la lettura delle due classi di età rappresentative degli attivisti SPI (55-64 anni e over 65 anni) segnala come tale diversa caratterizzazione territoriale permanga al crescere dell’età.

Anche la lettura di genere si pone in continuità con la linea interpretativa proposta per l’apparato politico e dei servizi evidenziando un gap più accentuato nella CdL di Reggio Emilia dove le donne segnano uno scarto di partecipazione più marcato rispetto agli uomini di quanto rilevato per la CdLM di Bologna. In particolare, si segnala come a Reggio Emilia la distanza più ampia si riscontri per la partecipazione a comitati e iniziative di carattere territoriale (il 51,6% delle donne non ha mai partecipato a fronte del 27% maschile) mentre a Bologna lo scarto partecipativo di genere più consistente si rileva per i movimenti nazionali e internazionali al di fuori della Cgil (il 90% delle donne non vi ha mai partecipato a fronte del 75% degli uomini).

Fig. 10 – Al di fuori del tuo lavoro nel sindacato, sei/sei mai stato/a attivamente impegnato/a?
Attivisti SPI (quota %)

Fig. 11 – Al di fuori del tuo lavoro nel sindacato, sei/sei mai stato/a attivamente impegnato/a?
Attivisti SPI (quota %)

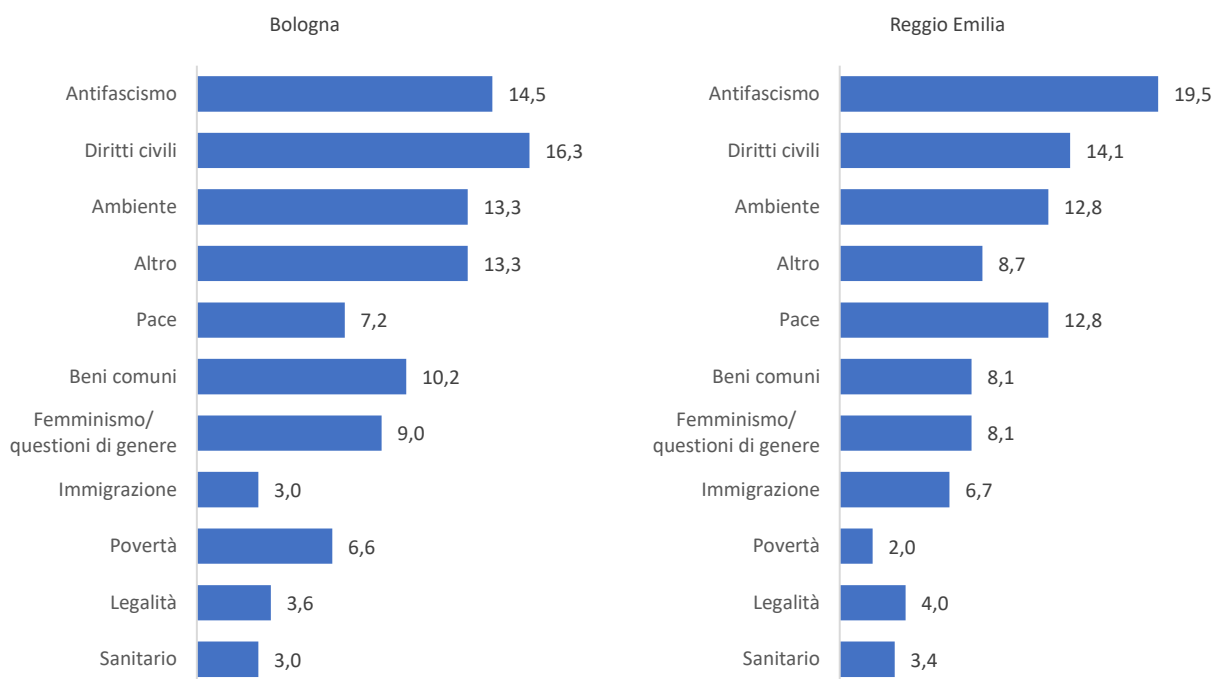


Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Il diverso impegno in partiti politici e in comitati territoriali registrato a Reggio Emilia per gli attivisti SPI rispetto all'apparato politico e dei servizi della stessa Camera del Lavoro si riflette anche in una **quota di "non impegnati"** decisamente più contenuta. Se tra gli attivisti SPI di Bologna la quota dei "non impegnati" è pari al 20,1%, e quindi una percentuale sostanzialmente in linea con l'apparato politico e dei servizi, per Reggio Emilia la quota scende al 12,1%, ovvero ben al di sotto del 28% registrato per l'apparato politico e dei servizi della stessa Camera del Lavoro. Nello specifico è possibile osservare come l'incrocio con variabili anagrafiche non produca particolari scostamenti del peso dei "non impegnati" a Bologna mentre a Reggio Emilia si rileva un impegno meno diffuso tra le donne (il 20,5% delle attiviste SPI è "non impegnato" a fronte del 4,4% maschile) e nella fascia dei 55-64enni (il 23% a fronte del 9,2% per gli over 65).

Gli ambiti tematici in cui l'impegno verso la cittadinanza attiva si esprime vedono per la CdL di Reggio Emilia prevalere l'antifascismo, i diritti civili, l'ambiente e la pace mentre per la CdLM di Bologna i diritti civili, poi l'antifascismo e l'ambiente.

Fig. 12 – Se sei/sei stato impegnato/a in attività di volontariato o associazionismo, comitati/iniziativa/movimenti su questioni del territorio o in movimenti nazionali e internazionali, in quale ambito? (possibili più risposte)
Attivisti SPI (quota % su totale ambiti indicati)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

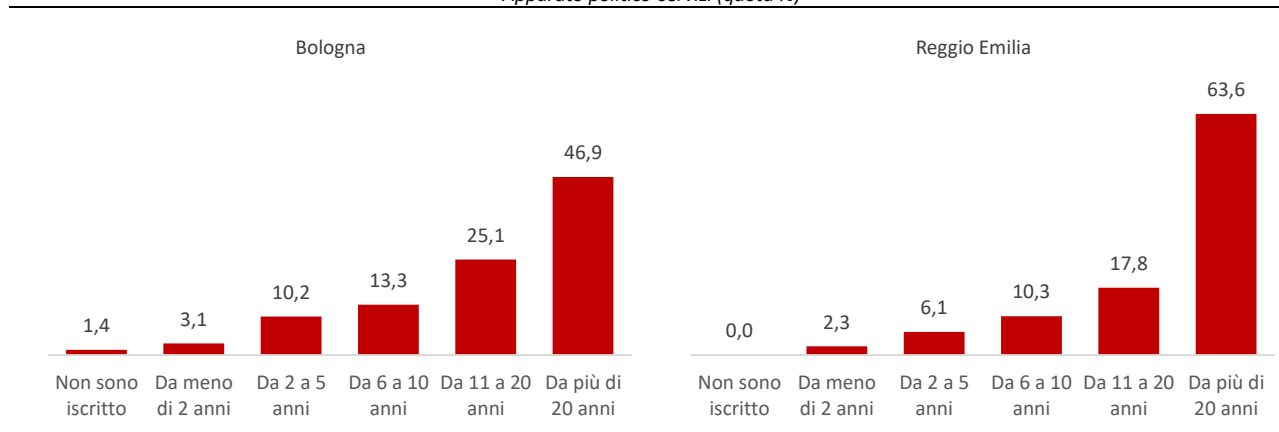
4 - Profilo sindacale

Nella sezione dedicata al profilo sindacale, il campione è chiamato a fornire informazioni utili a ricostruire il ruolo e la struttura sindacale per la quale lavora, l'anzianità sindacale e la dimensione motivazionale dell'iscrizione sindacale, la natura del rapporto con l'organizzazione sindacale e soprattutto il percorso di mobilità sindacale, al fine di comprendere se e in che misura via sia trasversalità nei percorsi di crescita interna al sindacato.

Apparato politico e servizi

La larga parte del campione in entrambe le Camere del Lavoro osservate presenta **un'anzianità di iscrizione sindacale** superiore ai 10 anni. In particolare, per Reggio Emilia circa 2 rispondenti su 3 vantano una anzianità sindacale superiore ai 20 anni. Diversamente chi ha una anzianità di iscrizione sindacale sotto i 10 anni è più di 1 su 4 a Bologna e meno di 1 su 4 a Reggio Emilia.

Fig. 13 – Da quanti anni sei iscritto/a alla Cgil?
Apparato politico-servizi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

I profili di **motivazione all'iscrizione sindacale** delle due Camere del Lavoro appaiono in larga misura sovrapponibili. A prevalere è un legame ideale incentrato sulla condivisione dei valori e delle finalità di difesa dei lavoratori e lavoratrici e dei pensionati e pensionate (il 71,9% a Bologna e il 68,1% a Reggio Emilia). L'altro motivo che raccoglie una più alta percentuale di risposte è l'iscrizione come passaggio formale al momento dell'inizio dell'attività lavorativa in Cgil o nel suo sistema dei servizi (22,1% a Bologna e 23,8% a Reggio Emilia).

Tab. 2 - Qual è il motivo principale per cui ti sei iscritto/a alla Cgil? Apparato politico-servizi (% colonna) per Camera del Lavoro

	Bologna	Reggio Emilia
Perché ne condivido i valori e perché difende i lavoratori/lavoratrici e i pensionati/e	71,9	68,1
Per essere tutelato/a come lavoratore/lavoratrice nel mio posto di lavoro e/o per essere tutelato/a come pensionato/a	4,3	6,7
Perché fornisce servizi utili	0,3	0,5
Perché mi ha già aiutato/a a risolvere dei problemi	1,4	1,0
Perché mi sono iscritto/a quando ho iniziato a lavorare in Cgil o nel suo sistema dei servizi	22,1	23,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

L'incrocio tra le principali variabili anagrafiche e **il principale motivo dell'iscrizione sindacale aiuta a delineare meglio i diversi legami in essere con l'organizzazione sindacale** nelle due diverse Camere del Lavoro:

- Principalmente nella CdLM di Bologna ma anche nella CdL di Reggio Emilia, **il legame valoriale si mostra più diffuso tra gli uomini** (79,7% a Bologna e 71,6% a Reggio Emilia) rispetto alle **donne** (rispettivamente 67,5% e 66,4%) per le quali invece si registra una più alta incidenza dell'iscrizione come passaggio formale all'inizio del lavoro nelle diverse strutture della Cgil (25,3% a Bologna e 27,6% a Reggio Emilia a fronte rispettivamente del 15,5% e 17,6% per gli uomini);
- La lettura per **classe di età** evidenzia una relazione con la dimensione motivazionale nella Camera del Lavoro di Bologna. **Al crescere dell'età aumenta il legame valoriale e diminuisce la percezione dell'iscrizione sindacale come passaggio formale** al momento dell'inizio dell'attività lavorativa. Tale tendenza appare meno lineare a Reggio Emilia e si rileva solo per gli over 65;
- In entrambe le Camere del Lavoro, inoltre, si rileva come **al crescere del titolo di studio aumenti la quota di chi vive l'iscrizione sindacale come passaggio formale** non necessariamente valoriale, così come per i "non impegnati" in forme di cittadinanza attiva: circa 1 "non impegnato" su 3 si è iscritto al sindacato al momento dell'inizio dell'attività lavorativa a fronte di 1 su 5 tra chi ha maturato una forma di impegno politico-sociale al di fuori del sindacato;
- Entrando più direttamente nell'analisi della **struttura e ruolo sindacale**, i due campioni mostrano una composizione in larga parte simile. Quasi la metà delle risposte (47% a Bologna e 47,2% a Reggio Emilia) proviene dalle categorie sindacali e circa 1/5 dalla tutela individuale e dai servizi sindacali previdenziali Inca (17,6% a Bologna e 21% a Reggio Emilia). La composizione campionaria delle due Camere del Lavoro differisce invece rispetto al peso della Confederazione (17,3% per Reggio Emilia e 9,3% per Bologna) e dei servizi fiscali per i quali l'incidenza risulta più alta a Bologna (21,8%) rispetto a Reggio Emilia (12,1%). Gli altri servizi e associazioni collegati alla Cgil rappresentano complessivamente il 4,2% a Bologna e 2,4% a Reggio Emilia e per comodità analitica verranno analizzati come una categoria unica quando la struttura sindacale sarà, nel corso del report, la prospettiva di osservazione.

Fig. 14 – Per quale struttura dell'organizzazione sindacale svolgi la tua attività?

Apparato politico-servizi (quota %)

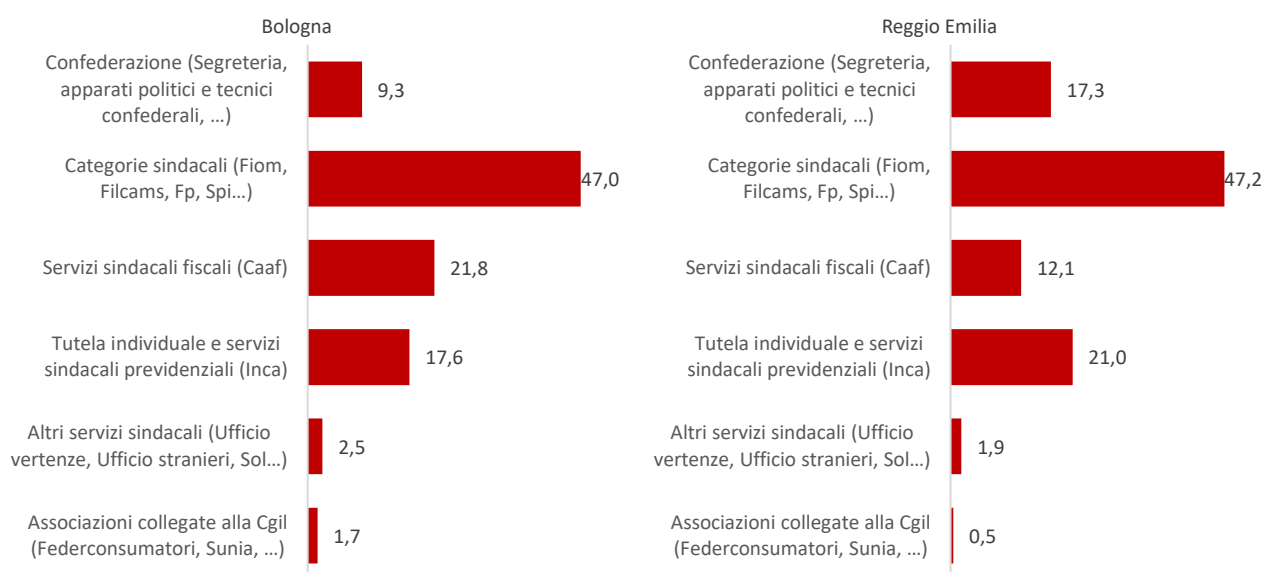
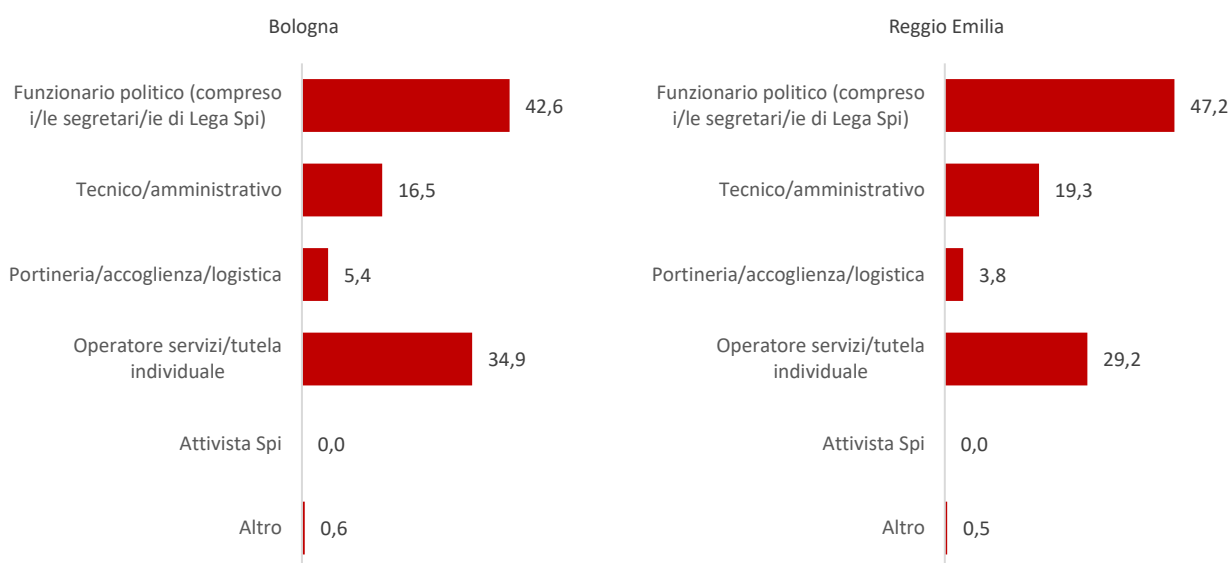


Fig. 15 – Qual è il tuo ruolo all'interno della struttura sindacale?

Apparato politico-servizi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Coerentemente con la struttura sindacale e con l'esclusione degli attivisti SPI, a cui viene dedicata una sezione specifica, la composizione per **ruolo sindacale** mostra una larga parte di funzionari politici (42,6% a Bologna e 47,2% a Reggio Emilia) e di operatori dei servizi e della tutela individuale (34,9% a Bologna e 29,2% a Reggio Emilia).

Anche in questo caso l'**età anagrafica** ed il **genere** propongono un punto di osservazione di interesse. Se tra le donne l'incidenza di chi lavora in Confederazione o in Categoria sindacale è sì maggioritario (46% a Bologna e 56% a Reggio Emilia) ma relativamente più contenuta rispetto alla componente maschile (rispettivamente 72,3% a Bologna e 78,7% a Reggio Emilia), nei servizi fiscali e nella tutela individuale Inca il peso femminile prevale (il 50% a Bologna e il 43,7% a Reggio Emilia e fronte

rispettivamente del 23,6% e 16% tra gli uomini). Diversamente, per gli over 65 aumenta il peso nelle strutture confederali e di categoria, presumibilmente in quanto segretari e segretarie di Leghe SPI, e diminuisce il loro peso tra i servizi e la tutela individuale.

Allo stesso scenario si approda se si intrecciano le variabili di **genere** ed **età** per ruolo sindacale: in particolare, si rileva come le donne mostrino concentrazioni più alte nel ruolo di “operatore servizi/tutela individuale” (47% a Bologna e 38% a Reggio Emilia) rispetto a quanto rilevato per gli uomini (rispettivamente 18,2% e 13,5%).

Fig. 16 – Per quale struttura dell’organizzazione sindacale svolgi la tua attività?

Apparato politico-servizi (quota %)

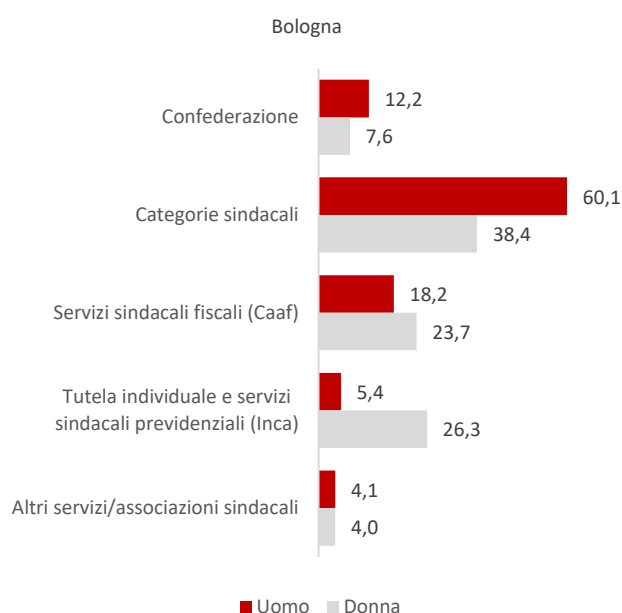
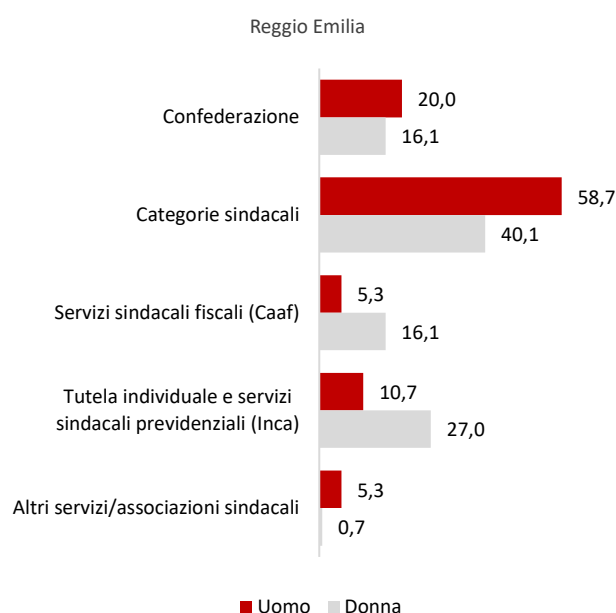


Fig. 17 – Per quale struttura dell’organizzazione sindacale svolgi la tua attività?

Apparato politico-servizi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

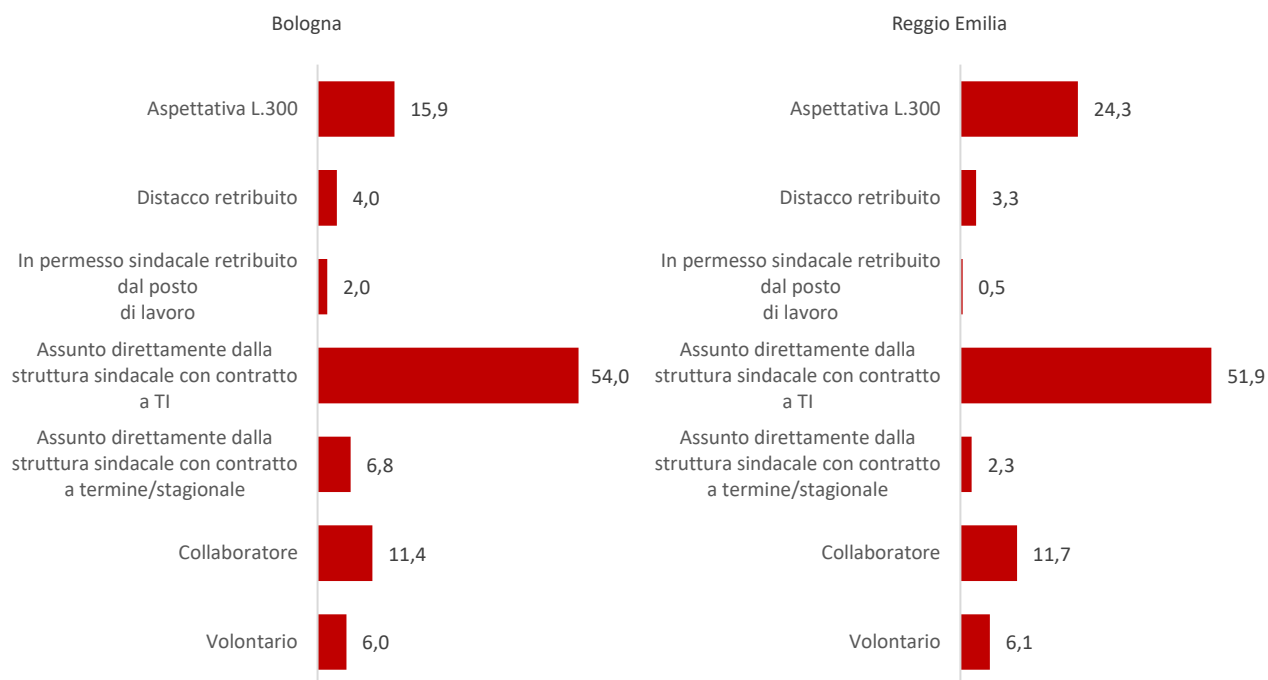
Se si pone come filtro di analisi la **dimensione motivazionale dell’iscrizione sindacale** si scorge come il legame valoriale alla Cgil risulti largamente preponderante per chi ad oggi è funzionario politico (86,7% a Bologna e 83,8% a Reggio Emilia) mentre scende, rimanendo comunque maggioritario, per i tecnici/amministrativi (62,5% a Bologna e 53,7% a Reggio Emilia) e soprattutto per gli operatori e operatrici dei servizi e della tutela individuale (57,5% a Bologna e 50,8% a Reggio Emilia) per i quali, invece, cresce la quota di chi vive l’iscrizione sindacale come passaggio formale concomitante all’inizio del lavoro in Cgil.

Inoltre, se si assume la prospettiva dell’impegno in forme di cittadinanza attiva è possibile osservare come i cosiddetti “non impegnati in forme di cittadinanza attiva” si concentrino prevalentemente tra gli operatori dei servizi e della tutela individuale e principalmente nei servizi fiscali: non è o non è stato impegnato in forme di cittadinanza attiva il 35,1% di chi lavora al Caaf a Bologna e il 53,8% a Reggio Emilia.

Da un punto di vista formale, oltre la metà del campione (54% per Bologna e 51,9% per Reggio Emilia) è **assunto direttamente a tempo indeterminato** dalla struttura sindacale per la quale lavora. Il **distacco sindacale** coincide prevalentemente con l’aspettativa Legge 300 (15,9% per Bologna e 24,3% per Reggio Emilia) mentre il distacco retribuito e il permesso sindacale retribuito dal posto di lavoro

rimangono piuttosto limitati¹. Il peso dei collaboratori così come il numero di volontari raggiungono percentuali simili in entrambe le Camere del lavoro. Il numero di chi è assunto direttamente dalla struttura con contratti a termine o stagionali è il 6,8% a Bologna e 2,3% a Reggio Emilia e si distribuisce prevalentemente tra le categorie sindacali e i servizi fiscali. Nello specifico, chi ha un contratto a termine o stagionale nei servizi fiscali è il 13% (10 complessivamente) a Bologna e il 7,7% (2 complessivamente) a Reggio Emilia.

Fig. 18 – Qual è tua posizione contrattuale nei confronti della struttura sindacale in cui lavori/svogli la tua attività?
Apparato politico-servizi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

L'incrocio con la lettura per classe di età aiuta a comprendere come **i collaboratori e i volontari siano soprattutto tra gli over 65**, e quindi verosimilmente in parte collegati allo SPI: a Bologna è over 65 l'82,5% dei collaboratori ed il 90,5% dei volontari mentre a Reggio Emilia rispettivamente il 76% e l'84,6%.

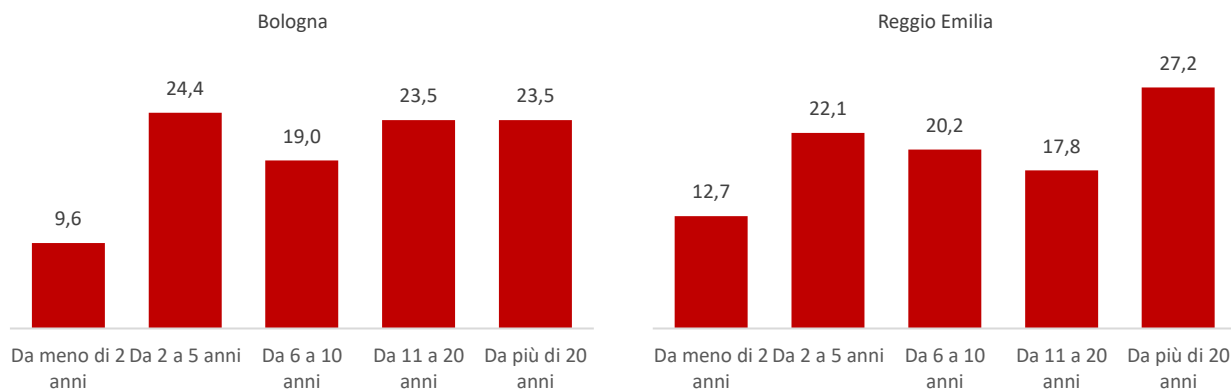
In entrambe le Camere del lavoro, **le assunzioni dirette**, siano esse a tempo indeterminato o a termine, rappresentano circa 8 casi su 10 di chi ricopre un ruolo tecnico/amministrativo e più di 9 casi su 10 di chi opera nei servizi e nella tutela individuale. Diversamente, il distacco sindacale raggiunge quote di rilievo tra i funzionari politici (40,9% a Bologna e 50% a Reggio Emilia). Di interesse osservare, inoltre, come chi lavora per il livello confederale sia principalmente assunto direttamente (63% a Bologna e 70,3% a Reggio Emilia) mentre chi lavora nelle categorie rientri più diffusamente nel distacco sindacale (40,2% a Bologna e 50,5% a Reggio Emilia).

Se oltre la metà del campione vanta una anzianità di iscrizione di oltre 20 anni, la distribuzione campionaria per **anzianità rispetto all'incarico attuale** ricoperto in Cgil appare molto più omogenea disegnando due profili per Camera del Lavoro piuttosto simili. È da segnalare come tra i "non impegnati

¹ Da un punto strettamente analitico e considerata la distribuzione di risposte, quando si adatterà la prospettiva del rapporto formale con la struttura sindacale si accorperanno sotto un'unica voce "distacco sindacale" tutte e tre le tipologie considerate e quindi "aspettative L.300", "distacco retribuito" e "in permesso sindacale retribuito dal posto di lavoro".

in forme di cittadinanza attiva” in circa 1 caso su 3 l’anzianità lavorativa nello stesso incarico supera i 20 anni mentre per il profilo “impegnato” il rapporto scende a 1 su 5.

Fig. 19 – Da quanti anni svogli l’attuale attività/incarico per la Cgil o per le sue strutture?
Apparato politico-servizi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

L’indagine continua esplorando il **percorso sindacale** con l’obiettivo di disegnare la complessità delle esperienze sindacali e la trasversalità del percorso sindacale, ossia comprendere se ed in che misura la componente politica e la componente dei servizi e della tutela individuale si intreccino.

In generale, **è possibile osservare come il 41,9% per Bologna ed il 37,4% per Reggio Emilia non abbia alcuna esperienza sindacale pregressa rispetto a quella attuale** mostrando una sostanziale **staticità/continuità** del proprio percorso. Diversamente, ed in entrambe le Camere del Lavoro, circa 1 su 3 mostra una esperienza sindacale pregressa diversa da quella attuale e circa 1 su 4 conta due o più esperienze sindacali diverse da quella attuale. A mostrare una più diffusa **staticità/continuità del percorso sindacale**, e quindi una quota più alta di chi non ha nessuna esperienza pregressa diversa da quella attuale, sono:

- Le **donne** (il 51,8% a Bologna ed il 41,6% a Reggio Emilia a fronte del 28,4% e 29,3% degli uomini);
- **Chi ha un titolo di studio più alto;**
- I cosiddetti “**non impegnati**” in forme di cittadinanza attiva (56,9% a Bologna e 48,3% a Reggio Emilia a fronte rispettivamente del 37,5% e 33,1% di chi risulta “impegnato”),
- Chi vive l’iscrizione sindacale principalmente come passaggio formale concomitante all’inizio lavorativo in Cgil e non prevalentemente come espressione ideale e valoriale;
- **Chi lavora nei servizi fiscali** (68% a Bologna e 88,5% a Reggio Emilia) e **nella tutela individuale e servizi previdenziali** (54,1% a Bologna e 55,6% a Reggio Emilia);
- Chi è assunto direttamente dalla struttura per cui lavora (51,3% a Bologna e 51,4% a Reggio Emilia a fronte rispettivamente del 14,3% e 8,3% di chi è in distacco sindacale).

La domanda sulle esperienze sindacali prevede una risposta multipla, ovvero la possibilità di scegliere contemporaneamente più risposte proprio per riuscire a tenere traccia del percorso sindacale. Osservando **il peso di ogni singola esperienza sindacale sul totale delle risposte** fornite, e quindi delle esperienze indicate, è possibile individuare alcune evidenze:

- Circa 1 su 3 a Bologna e più di 2 su 5 a Reggio Emilia vengono **da una esperienza di delegato/a sindacale** e quindi da strutture di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

- In media circa 1 su 10 in entrambe le Camere del lavoro viene da una **esperienza di Rls o Rlst** ovvero di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in azienda o nel territorio;
- **È più ampia la quota di chi viene da una esperienza sindacale maturata in una categoria sindacale** (17,3% a Bologna e 12,1% a Reggio Emilia) rispetto alla confederazione (5,1% a Bologna e 6,5% a Reggio Emilia);
- **Risulta più ampia la percentuale di chi viene da una esperienza maturata nei servizi fiscali** (12,2% a Bologna e 9,8% a Reggio Emilia) rispetto a chi, invece, viene dalla tutela individuale e servizi previdenziali (5,7% a Bologna e 6,1% a Reggio Emilia);
- **L'esperienza maturata nei movimenti e associazioni studentesche risulta più diffusa a Bologna** (il 9,9%) che a Reggio Emilia (5,6%).

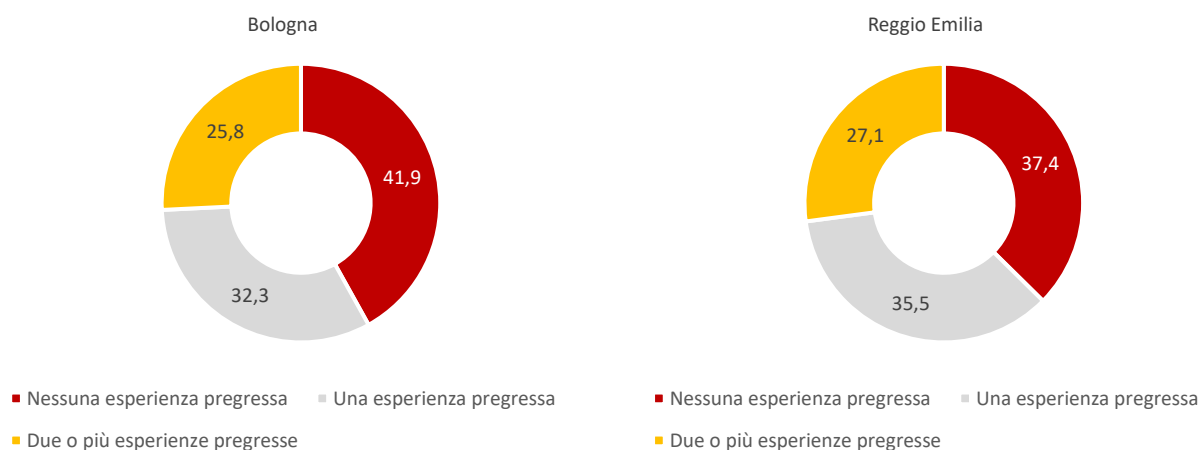
Tab. 3 - Prima di ricoprire il tuo ruolo attuale in Cgil o nelle sue strutture, hai maturato altre esperienze sindacali in forme e strutture sindacali diverse da quella attuale? Apparato politico-servizi per Camera del Lavoro (quota % su totalità di rispondenti, possibili più opzioni di risposte)

	Bologna	Reggio Emilia
Nessuna	41,9	37,4
Delegato/a sindacale (Rsu/Rsa)	33,4	42,1
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls/Rlst)	9,6	12,1
Confederazione	5,1	6,5
Categoria Sindacale	17,3	12,1
Servizi sindacali fiscali (Caf)	12,2	9,8
Tutela individuale e servizi sindacali previdenziali (Inca)	5,7	6,1
Altri servizi sindacali (Ufficio vertenze, Ufficio stranieri, Sol...)	3,1	2,3
Associazioni collegate alla Cgil (Federconsumatori, Sunia, Auser...)	1,7	1,4
Sindacato europeo e/o internazionale	0,3	0,0
Movimenti e associazioni studentesche	9,9	5,6

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

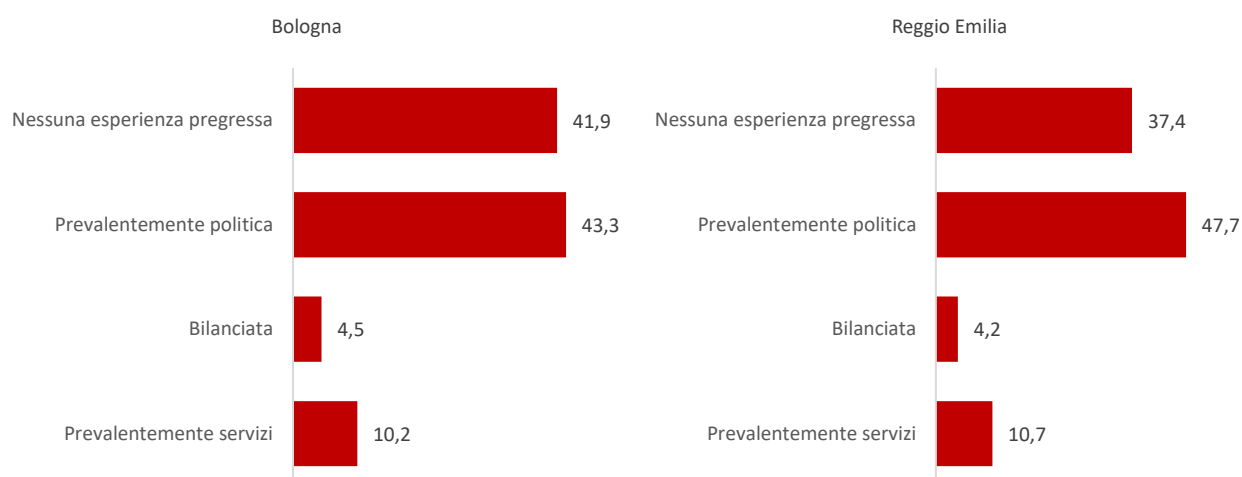
In seconda battuta, inoltre, si è cercato di ricostruire il **percorso sindacale** individuale accorpando, in un'unica variabile, tutte quelle esperienze sindacali proprie di una attività di rappresentanza politico-sindacale (delegato, Rls, confederazione, categoria sindacale, sindacato europeo o internazionale e movimenti e associazioni studentesche) e, in un'altra variabile, tutte quelle esperienze riconducibili al sistema sindacale dei servizi e della tutela individuale (Caaf, Inca, Ufficio vertenze, Ufficio stranieri, Federconsumatori, Sunia, Auser...).

Fig. 20 – Prima di ricoprire il tuo ruolo attuale in Cgil o nelle sue strutture, hai maturato altre esperienze sindacali in forme e strutture sindacali diverse da quella attuale? Apparato politico-servizi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Fig. 21 – Profilo di mobilità dell’esperienza sindacale per Camera del Lavoro
Apparato politico-servizi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Prodotte le due variabili si è calcolato il rapporto di prevalenza dei due percorsi sindacali generando così quattro **profili di mobilità dell’esperienza sindacale**:

- **Chi non ha nessuna esperienza sindacale pregressa** (il 41,9% a Bologna e il 37,4% a Reggio Emilia);
- Chi ha una **esperienza sindacale prevalentemente politica** (il 43,3% a Bologna e il 47,7% a Reggio Emilia);
- Chi ha una esperienza **bilanciata tra esperienze politiche e di servizio/tutela individuale** (il 4,5% a Bologna e il 4,2% a Reggio Emilia);
- Chi ha una **esperienza prevalentemente costruita nel sistema sindacale dei servizi sindacali** (il 10,2% a Bologna e il 10,7% a Reggio Emilia).

Tab. 4 – Profili di mobilità di esperienza sindacale per struttura e ruolo sindacale e per Camera del Lavoro, Apparato politico-servizi per Camera del Lavoro (quota %)

	Bologna					Reggio Emilia				
	Nessuna esperienza pregressa	Prevalentemente politica	Bilanciata	Prevalentemente servizi	Totale	Nessuna esperienza pregressa	Prevalentemente politica	Bilanciata	Prevalentemente servizi	Totale
Confederazione	30,3	66,7	0,0	3,0	100	24,3	51,4	8,1	16,2	100
Categorie sindacali	28,3	60,8	4,8	6,0	100	20,8	69,3	4,0	5,9	100
Servizi sindacali fiscali (Caaf)	68,8	19,5	2,6	9,1	100	88,5	3,8	0,0	7,7	100
Tutela individuale e previdenza (Inca)	54,1	11,5	8,2	26,2	100	55,6	22,2	2,2	20,0	100
Altri servizi/associazioni sindacali	33,3	46,7	6,7	13,3	100	40,0	40,0	20,0	0,0	100
Totale	41,9	43,3	4,5	10,2	100	37,4	47,7	4,2	10,7	100
Funzionario politico	21,3	68,0	5,3	5,3	100	17,0	76,0	2,0	5,0	100
Tecnico/amministrativo	51,7	32,8	1,7	13,8	100	48,8	24,4	9,8	17,1	100
Portineria/accoglienza/logistica	73,7	21,1	0,0	5,3	100	37,5	37,5	12,5	12,5	100
Operatore servizi/tutela individuale	58,2	20,5	5,7	15,6	100	62,9	17,7	3,2	16,1	100
Attivista Spi	0,0	0,0	0,0	0,0	100	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Altro	0,0	100,0	0,0	0,0	100	100,0	0,0	0,0	0,0	100
Totale	41,9	43,3	4,5	10,2	100	37,4	47,7	4,2	10,7	100

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

A tal proposito, è di interesse osservare **come per chi lavora attualmente per i servizi di tutela individuale e previdenziale**, in entrambe le Camere del Lavoro, la caratterizzazione del percorso sindacale non si esaurisce solo in una più diffusa staticità/continuità, come avviene per i servizi fiscali, ma anche in un più spiccato confinamento del percorso sindacale dentro il sistema sindacale dei servizi e della tutela individuale: chi lavora oggi nei servizi previdenziali proviene da una esperienza prevalentemente di servizi sindacali nel 26% a Bologna e 20% a Reggio Emilia a fronte di circa il 10% di media. Diversamente chi lavora attualmente in Confederazione o in Categoria sindacale mostra più diffusamente una esperienza sindacale prevalentemente di natura politica.

Gli attivisti SPI

L'osservazione del profilo sindacale tra gli attivisti SPI restituisce risultati necessariamente diversi rispetto all'apparato politico e dei servizi ma con molte analogie tra le due Camere del Lavoro. Coerentemente con il profilo analizzato, non stupisce come la larga maggioranza (oltre 7 su 10) mostri una anzianità di iscrizione sindacale superiore ai 20 anni. Come per l'apparato politico e dei servizi, anche per gli attivisti SPI la composizione per anzianità lavorativa rispetto all'incarico attuale appare molto più distribuita ma con concentrazioni più consistenti tra i 2 e 5 anni.

Fig. 22 – Da quanti anni sei iscritto/a alla Cgil?
Attivisti Spi (quota %)

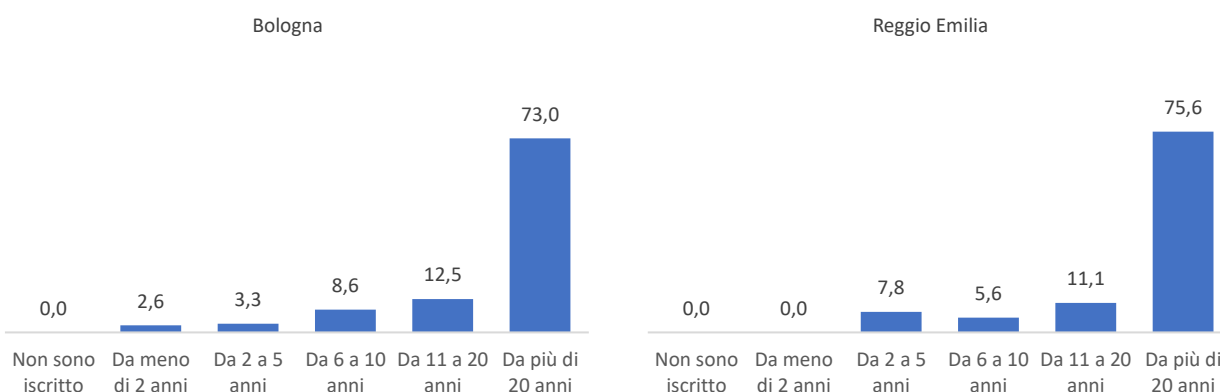
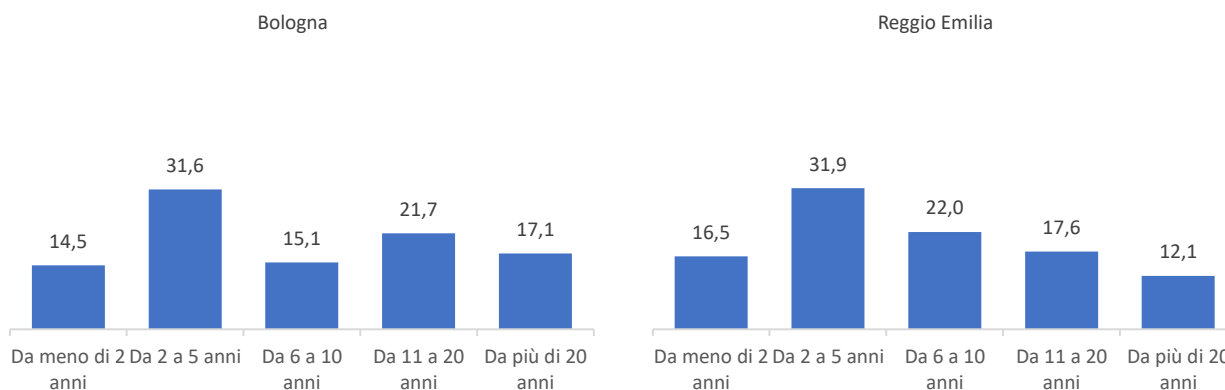


Fig. 23 – Da quanti anni svolgi l'attuale attività/incarico per la Cgil o per le sue strutture?
Attivisti Spi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

In linea con quanto emerso dall'osservazione dell'apparato politico e dei servizi, la larga maggioranza degli attivisti SPI, in entrambe le Camera del Lavoro, evidenzia un legame di natura valoriale con

l'organizzazione sindacale: **il 71,5% a Bologna ed il 72,5% a Reggio Emilia si è iscritto al sindacato perché ne condivide i valori e le finalità di difesa dei lavoratori/trici e dei pensionati/e.** Diversamente da quanto emerso dall'apparato politico e dei servizi, invece, si rileva come a Reggio Emilia, asimmetricamente da Bologna, il secondo motivo per l'iscrizione sindacale non sia imputabile ad una sorta di passaggio formale dovuto al momento dell'inizio lavorativo presso le strutture della Cgil (14,6% a Bologna e 3,3% a Reggio Emilia) ma per un **fine esplicitamente utilitaristico**, ossia essere tutelato nel posto di lavoro e come pensionato (19,8% a Reggio Emilia e 7,9% a Bologna). Tale discrepanza tra le due Camere del Lavoro trova una risposta numerica prevalentemente nella fascia 65-74enni.

Tab. 5 - Qual è il motivo principale per cui ti sei iscritto/a alla Cgil? Attivisti SPI per Camera del Lavoro (% colonna)

	Bologna	Reggio Emilia
Perché ne condivido i valori e perché difende i lavoratori/lavoratrici e i pensionati/e	71,5	72,5
Per essere tutelato/a come lavoratore/lavoratrice nel mio posto di lavoro e/o per essere tutelato/a come pensionato/a	7,9	19,8
Perché fornisce servizi utili	4,6	1,1
Perché mi ha già aiutato/a a risolvere dei problemi	1,3	3,3
Perché mi sono iscritto/a quando ho iniziato a lavorare in Cgil o nel suo sistema dei servizi	14,6	3,3
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La distribuzione per **struttura sindacale** vede, coerentemente, la larga maggioranza di risposte (78,5% a Bologna e 84,4% a Reggio Emilia) ricadere nella “*categoria sindacale*”, voce all'interno della quale è incluso anche lo SPI. Di particolare interesse osservare come la distribuzione per **ruolo sindacale**, invece, riproduca una distinta **autoperccezione** degli attivisti SPI nelle due Camere del Lavoro. Se a Reggio Emilia la larga parte (87,9%) si colloca tra gli attivisti SPI e solo una quota marginale (1,1%) tra gli operatori dei servizi e tutela individuale, a Bologna la metà continua a collocarsi tra gli attivisti SPI (50%) ma una quota consistente (il 33,6%) si considera un operatore dei servizi e della tutela individuale. La diversa distribuzione rispetto al ruolo sindacale pone l'accento su come gli attivisti SPI percepiscano la propria funzione all'interno delle Leghe SPI nei territori: a Bologna più che a Reggio Emilia, grazie soprattutto all'introduzione della figura dell'**Operatore delle pratiche semplici (OPS)**, il ruolo degli attivisti nelle leghe SPI è vissuto come più intrecciato con il sistema sindacale dei servizi e della tutela individuale.

Tab. 6 - Qual è il tuo ruolo all'interno della struttura sindacale? Attivisti SPI per Camera del Lavoro (quota %)

	Bologna	Reggio Emilia
Funzionario politico (compreso i/le segretari/ie di Lega Spi)	0,0	0,0
Tecnico/amministrativo	0,0	0,0
Portineria/accoglienza/logistica	16,4	11,0
Operatore servizi/tutela individuale	33,6	1,1
Attivista Spi	50,0	87,9
Altro	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Il rapporto con la Cgil per gli attivisti SPI passa prevalentemente per la **volontarietà**: il 70,4% degli attivisti a Bologna e il 72,5% a Reggio Emilia è volontario. Diversamente, ha un rapporto di collaborazione con lo SPI circa 1 attivista SPI su 4 in entrambe le Camere del Lavoro.

Il confronto tra le due Camere del Lavoro della distribuzione degli attivisti SPI per percorso sindacale pone in evidenza come a Bologna (52,3% a fronte del 40,4% di Reggio Emilia) si registri una quota di chi non ha esperienza pregressa diversa rispetto a quella attuale più alta rispetto a quanto osservato per l'apparato politico e dei servizi: tale dato testimonia come oltre la metà degli attivisti SPI a Bologna sia alla sua prima esperienza sindacale. L'analisi del **percorso sindacale** conferma, così come emerso

dall'osservazione dei dati sull'apparato politico e dei servizi, come circa 1 su 3 a Bologna e 2 su 5 a Reggio Emilia vengano da una esperienza di delegato sindacale e, diversamente dall'apparato politico e dei servizi, è quasi del tutto inesistente l'esperienza in movimenti e associazioni studentesche. Se ora l'osservazione si sposta sui **profili di mobilità dell'esperienza sindacale** tra chi ha almeno una esperienza pregressa diversa da quella attuale si rileva una prevalenza di profili ad esperienza prevalentemente politica (43% per Bologna e 53,9% per Reggio Emilia) mentre residuo risulta il profilo ad esperienza prevalentemente costruita nei servizi (2,6% a Bologna e 4,5% a Reggio Emilia).

Fig. 24 – Prima di ricoprire il tuo ruolo attuale in Cgil o nelle sue strutture, hai maturato altre esperienze sindacali in forme e strutture sindacali diverse da quella attuale?
Attivisti SPI (quota %)

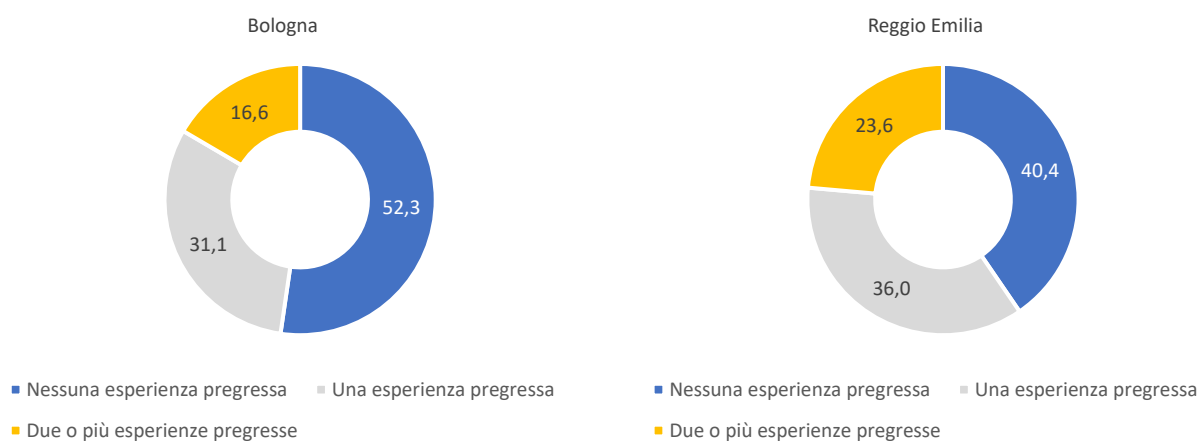
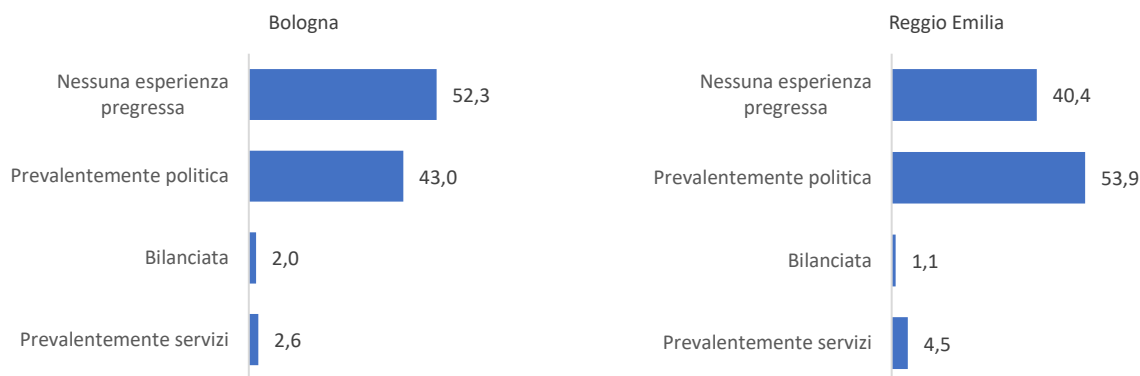


Fig. 25 – Profilo di mobilità dell'esperienza sindacale per Camera del Lavoro
Attivisti SPI (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

5 - Visione del lavoro

Il **senso o la visione del lavoro** è una costruzione sociale e soggettiva il cui orientamento dipende dalla combinazione di diversi fattori materiali, culturali, esperienziali e sociali in quanto il lavoro è una pratica sociale che produce valore economico ma anche senso personale e collettivo². Due sono le principali visioni con cui la letteratura si approccia alla qualità del lavoro: una visione strumentale e una visione valoriale. Se la prima guarda al lavoro soprattutto come mezzo, la seconda è più concentrata sulla realizzazione del Sé in una logica più vocazionale. Ovviamente ogni singolo soggetto esprime entrambe le visioni contemporaneamente ma con combinazioni e misure molto soggettive e quindi diversificate, anche lungo l'asse temporale.

Se l'ambiente di lavoro analizzato è il sindacato, la visione del lavoro, auspicabilmente, assume una componente valoriale più marcata. Proprio per questo, in fase di rifinitura metodologica si è optato per mantenere, da una parte, la possibilità di individuare la misura della **visione strumentale** ma, dall'altra, si è cercato di dettagliare in chiave sindacale la **visione valoriale** distinguendo tra un **senso del lavoro più collettivo**, un **senso più individuale-sociale** e un **senso più ideale**. Proprio con questo riferimento teorico è stato chiesto ai rispondenti di indicare in che misura il proprio lavoro è:

- *“Un mezzo per inseguire/perseguire le tue passioni/valori”*, ponendo quindi l'accento sul lavoro come modalità per **la realizzazione valoriale della propria persona**;
- *“Un lavoro come un altro”*, spogliando quindi il lavoro nel sindacato da un senso valoriale ed esaltandone la **visione strumentale**;
- *“Un mezzo per lottare per la giustizia sociale”*, ponendo quindi l'accento sul lavoro come **finalità ideale**;
- *“Un modo per essere utile alle persone che ne hanno più bisogno”*, ponendo quindi l'accento sul **lavoro come utilità verso gli altri** ed in particolare verso le fasce più bisognose.

Apparato politico e dei servizi

L'analisi degli indici (da 1 “per nulla” a 10 “molto”) di come l'apparato politico e dei servizi vive e percepisce il proprio lavoro conferma come sia la **visione valoriale a prevalere**, ma tra queste come si distingue soprattutto quella a più spiccata componente collettiva: **il lavoro nel sindacato è prioritariamente un modo per essere socialmente utili verso le persone a più alta fragilità**.

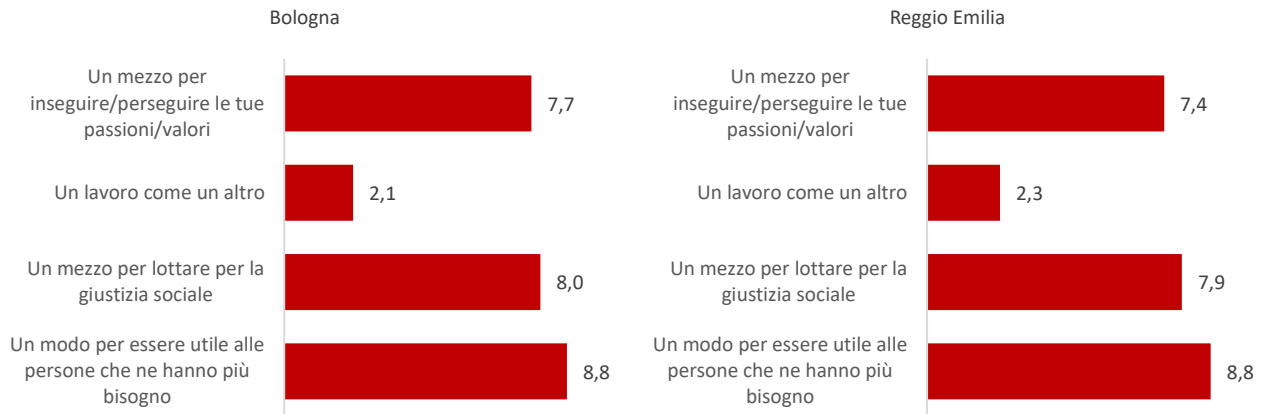
Immediatamente dopo al senso di utilità collettiva, a prevalere è la **visione ideale** del proprio lavoro, ovvero *“lottare per la giustizia sociale”*, e poi la **visione valoriale individuale**, ossia il lavoro come perseguimento delle proprie passioni. Poiché ogni singola persona è stata chiamata ad esprimersi su ogni singola dimensione della visione del lavoro, appare di interesse osservarne le **correlazioni**, ovvero il rapporto tra le visioni del lavoro:

- In generale, **la visione strumentale è contro-correlata alle visioni valoriali** e quindi chi ha dato un punteggio alto alla visione strumentale tendenzialmente ha restituito un punteggio basso sulle visioni valoriali;
- Tra le visioni valoriali, il **grado di correlazione** appare più alto tra la visione ideale (*“un mezzo per lottare per la giustizia sociale”*) e la visione di utilità individuale (*“un mezzo per inseguire/perseguire le tue passioni/valori”*), quasi a voler evidenziare come la giustizia sociale

² Daniele Di Nunzio (a cura di), *Rischi sociali e per la salute. Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Ediesse, 2011.

non sia solo un ideale sindacale ma anche una dimensione valoriale di chi lavora per il sindacato.

Fig. 26 – In che misura, secondo te, il tuo lavoro/la tua attività in Cgil o nelle sue strutture è:
Apparato politico-servizi (Indici da 1=per nulla a 10=molto)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

L'incrocio tra gli indici di visione del lavoro con le diverse variabili esplicative socio-anagrafiche consentono di individuare alcune evidenze e linee interpretative:

- Sia nella CdLM di Bologna che nella CdL di Reggio Emilia, i **servizi fiscali** evidenziano una visione valoriale del lavoro relativamente più contenuta, soprattutto in termini di visione ideale (6,1 a Bologna e 5,1 a Reggio Emilia a fronte di una media rispettivamente di 8 e 7,9) e, allo stesso tempo, un più alto indice di visione strumentale (“*un lavoro come un altro*”). Anche se al campione dei servizi fiscali si sottrae chi ha un contratto a termine o stagionale il profilo identitario valoriale non cambia sostanzialmente;
- Nelle **categorie sindacali**, sia a Bologna che a Reggio Emilia, gli indici di visione valoriale sono sempre più alti rispetto al livello confederale. In particolare, a Reggio Emilia la distanza categoria-confederazione è più marcata soprattutto per un più basso punteggio attribuito alla visione valoriale individuale a livello confederale;
- A differenza dei servizi fiscali, i **servizi previdenziali e di tutela individuale** mostrano una visione valoriale alta sospinta soprattutto dal senso di utilità collettiva, espressione di visione valoriale che raggiunge proprio nei servizi Inca i punteggi più alti (9,2 a Bologna e 9,4 a Reggio Emilia). In generale, **la distanza valoriale più alta tra i servizi di tutela individuale/previdenziale e i servizi fiscali si raccoglie nella visione ideale**, soprattutto per la CdL di Reggio Emilia in cui si rileva anche la distanza maggiore in termini di senso di utilità collettiva (7,5 per i servizi Inca e 5,1 per i servizi fiscali).

Tab. 7 – Indici di visione del lavoro per struttura dell'organizzazione del lavoro e Camera del Lavoro? Apparato politico-servizi (Indici da 1 a 10)

		Confederazione	Categorie sindacali	Servizi sindacali fiscali (Caaf)	Tutela individuale e servizi sindacali previdenziali (Inca)	Altri servizi/ associazioni sindacali	Totale
Bologna	Un mezzo per inseguire/perseguire le tue passioni/valori	7,8	8,5	6,1	7,6	6,4	7,7
	Un lavoro come un altro	2,6	1,6	2,7	2,4	2,2	2,1
	Un mezzo per lottare per la giustizia sociale	7,9	9,0	6,1	7,8	7,5	8,0
	Un modo per essere utile alle persone che ne hanno più bisogno	8,4	9,2	7,9	9,2	8,7	8,8
Reggio Emilia	Un mezzo per inseguire/perseguire le tue passioni/valori	6,7	8,2	5,2	7,1	9,1	7,4
	Un lavoro come un altro	2,2	1,9	4,0	2,1	2,8	2,3
	Un mezzo per lottare per la giustizia sociale	7,4	9,0	5,1	7,5	8,2	7,9
	Un modo per essere utile alle persone che ne hanno più bisogno	8,1	9,2	7,0	9,4	10,0	8,8

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

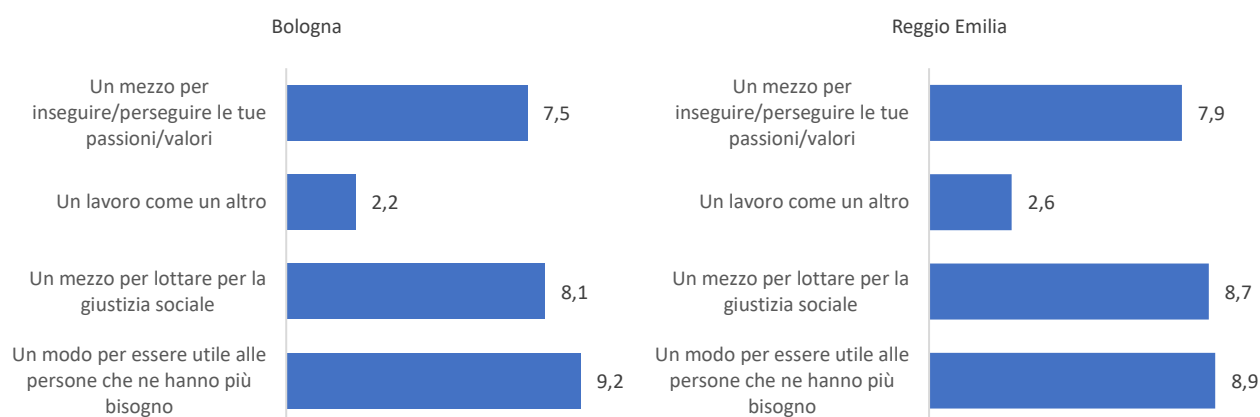
- Se a Bologna il **genere** non produce una asimmetria marcata degli indici di visione del lavoro, a Reggio Emilia si registra una visione del lavoro valoriale individuale e ideale complessivamente più alta per gli uomini ed una visione di utilità collettiva, invece, più alta per le donne;
- In generale al crescere dell'**età anagrafica** cresce la visione valoriale in tutte le sue espressioni e si contiene, invece, la visione strumentale del lavoro;
- In entrambe le Camere del lavoro osservate, chi è in **distacco sindacale** mostra indici di visione valoriale, soprattutto di visione ideale, più alti rispetto a chi è assunto direttamente dalle strutture sindacali e la visione valoriale cresce, soprattutto intesa come gratificazione individuale, all'intensificarsi del percorso di crescita sindacale.

Come era facilmente prevedibile e auspicabile, la **visione strumentale** raggiunge un punteggio molto basso in entrambe le Camere del lavoro (2,1 a Bologna e 2,3 a Reggio Emilia). Focalizzando l'attenzione su chi, diversamente, ha dato un punteggio positivo alla visione strumentale è possibile individuare un sottocampione di circa il 14-16% in ognuna delle Camere del Lavoro. Un'analisi della distribuzione del sottocampione consente di verificare come coloro che vivono il lavoro nel sindacato come "*un lavoro come un altro*" trovano concentrazioni più alte tra gli under 44, tra chi vive l'iscrizione sindacale non come condivisione valoriale ma come passaggio formale concomitante all'inizio lavorativo nelle strutture sindacali, nei servizi fiscali, in chi è assunto direttamente dalle strutture sindacali e tra chi mostra una più alta staticità/continuità del percorso sindacale.

Gli attivisti SPI

La visione del lavoro tra gli attivisti SPI riproduce lo stesso schema interpretativo che si è delineato rispetto all'apparato politico e dei servizi: **a prevalere è una visione valoriale spinta verso l'alto dal senso di utilità collettiva**. Come è anche graficamente percettibile, tra gli attivisti SPI le differenze tra le due Camere del Lavoro appaiono più sensibili con indici più alti di visione valoriale individuale e ideale a Reggio Emilia e di senso di utilità collettiva a Bologna.

Fig. 27 – In che misura, secondo te, il tuo lavoro/la tua attività in Cgil o nelle sue strutture è:
Attivisti SPI (Indici da 1=per nulla a 10=molto)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La lettura di **genere** mostra come la visione valoriale del lavoro, nelle sue diverse espressioni, risulti prevalente tra gli uomini rispetto alle donne, soprattutto nella Camera del Lavoro di Reggio Emilia: in particolare le distanze di genere più rilevanti si registrano per la visione valoriale individuale, e quindi la gratificazione personale, e per la visione ideale di lottare per la giustizia sociale.

Anche la lettura degli indici di visione del lavoro per **classe di età** restituisce risultati di interesse. In particolare, se si confrontano i due principali blocchi di età (under e over 65) si evince come la visione valoriale cresca al crescere dell'età anagrafica con accelerazioni distinte per Camera del Lavoro. A Bologna, la distanza tra gli attivisti SPI under 65 e over 65 si dilata in corrispondenza della visione del lavoro individuale e quindi del vivere il lavoro come un mezzo per perseguire le proprie passioni e valori. Diversamente a Reggio Emilia, la distanza tra i due blocchi campionari è maggiore in corrispondenza della visione del lavoro ideale, ovvero di lavoro nel sindacato come forma di lotta per la giustizia sociale.

È di interesse osservare come a **Bologna** - dove è più consistente il numero attivisti SPI che si autodefinisce operatore dei servizi - coloro i quali si percepiscono attivisti SPI mostrano indici di visione del lavoro più alti in corrispondenza della visione individuale, e quindi la possibilità di inseguire con il lavoro le proprie passioni, e della visione ideale ma non del senso di utilità collettiva: chi si percepisce come operatore di servizio si sente collettivamente più utile.

La lettura distinta tra **collaboratori e volontari** restituisce due profili piuttosto sovrapponibili. Si rileva esclusivamente, in entrambe le Camere del Lavoro, una più alta visione del lavoro come mezzo per perseguire le proprie passioni e valori per i collaboratori.

6 - Coinvolgimento in Cgil

Prima di spingersi verso la dimensione della militanza, l'indagine si interroga sul **grado di soddisfazione rispetto al grado di coinvolgimento nei processi decisionali organizzativi e strategici**. I livelli su cui si chiede di esprimere il livello di soddisfazione sul grado di coinvolgimenti sono tre:

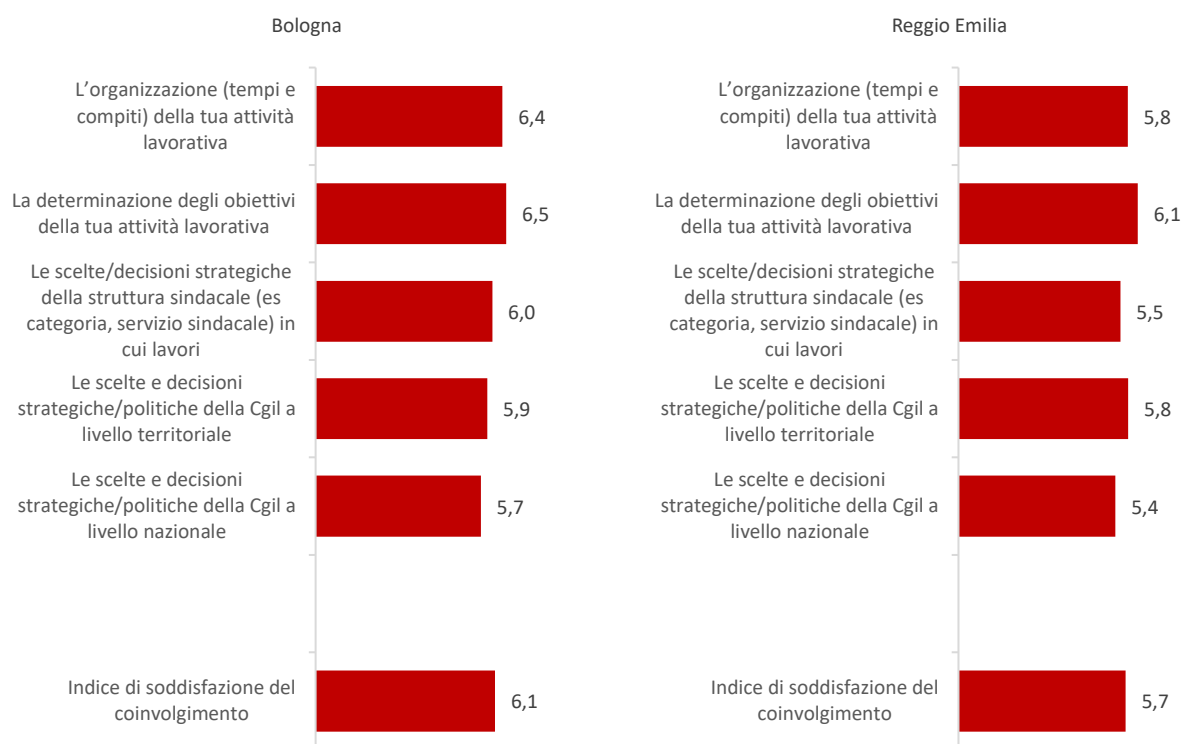
- La struttura sindacale per la quale si lavora;
- La Cgil a livello territoriale;
- La Cgil a livello nazionale.

Se rispetto alla struttura sindacale il grado di coinvolgimento si riferisce alla capacità di incidere e partecipare alla definizione di obiettivi e organizzazione della propria attività lavorativa, rispetto alla Cgil territoriale e nazionale il livello di coinvolgimento implica una valutazione di come i processi democratici di una organizzazione complessa, quale appunto è la Cgil, siano percepiti a prescindere dai meccanismi democratici su cui un'organizzazione sindacale è costruita. Il livello di soddisfazione sul coinvolgimento, quindi, non esprime il grado di condivisione delle scelte assunte ai diversi livelli della gerarchia democratica ma quanto i processi decisionali siano percepiti e vissuto come aperti, accessibili e partecipativi.

Apparato politico e dei servizi

L'analisi del livello di soddisfazione sul coinvolgimento ai processi decisionali si sviluppa sia attraverso l'osservazione degli indici di soddisfazione dei singoli item (da 1 "per nulla" a 10 "molto") sia attraverso la costruzione di un **indice sintetico di soddisfazione del coinvolgimento** (sempre in scala 1 a 10) calcolato come media degli indici per item.

Fig. 28 – Quanto sei soddisfatto/a del livello di coinvolgimento rispetto a:
Apparato politico-servizi (Indici da 1=per nulla a 10=molto)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

In una scala da 1 a 10, il valore medio è pari a 5,5 e, dunque, a fini interpretativi possiamo considerare che la soddisfazione cresca quanto più il punteggio sia sopra la media e, viceversa, l'insoddisfazione aumenti quanto più il punteggio sia sotto la media. Data questa premessa metodologica, l'indice sintetico restituisce un livello di soddisfazione complessivamente positivo senza comunque distaccarsi in misura significativa dal valore medio (6,1 a Bologna e 5,7 a Reggio Emilia).

A **Bologna**, in generale, il livello di soddisfazione è pienamente sufficiente per quanto riguarda la capacità di incidere sui processi decisionali relativi ad organizzazione del lavoro (6,4), determinazione degli obiettivi (6,5) e strategie (6) della struttura sindacale per la quale si lavora. Positiva ma più contenuta la soddisfazione rispetto alle decisioni strategiche e politiche assunte dalla Cgil a livello territoriale (5,9) e la Cgil nazionale (5,7). Letto in altro modo e osservando la distribuzione per singolo punteggio, è possibile affermare come a Bologna circa 1 su 3 (31,5%) esprima una insoddisfazione rispetto al livello di coinvolgimento sulle scelte politiche della Cgil nazionale e poco più di 1 su 4 (il 27,9%) per le politiche territoriali³. Diversamente, rispetto alla struttura sindacale per la quale si lavora la quota di chi esprime una insoddisfazione scende al 23,2% per le scelte strategiche, al 15% per la determinazione degli obiettivi e al 17,8% per l'organizzazione del lavoro.

A **Reggio Emilia**, in generale il livello di soddisfazione è sufficientemente positivo per quanto riguarda il coinvolgimento nella determinazione degli obiettivi della struttura sindacale per la quale si lavora (6,1) mentre si accosta al valore medio per tutti gli altri item e ne scende al di sotto in corrispondenza del livello di coinvolgimento rispetto alle scelte politiche della Cgil nazionale (5,4) per il quale, quindi, si raccoglie il livello di soddisfazione più basso. Letto in altro modo e osservando la distribuzione per singolo punteggio, è possibile affermare come a Reggio Emilia più di 1 su 3 (36,7%) esprima una insoddisfazione rispetto al coinvolgimento sulle scelte politiche della Cgil nazionale, poco più di 1 su 4 si dica insoddisfatto rispetto al coinvolgimento sulle scelte politiche della Cgil territoriale (28,6%), all'organizzazione del lavoro (26,8%) e alle scelte strategiche (29,8%) della struttura sindacale per la quale lavora, e il 23,8% insoddisfatto rispetto alla determinazione degli obiettivi della propria struttura.

Tab. 8 – Indici di soddisfazione del livello di coinvolgimento per struttura sindacale e Camera del Lavoro, Apparato politico-servizi (Indici 1-10)

		Confederazione	Categorie sindacali	Servizi sindacali fiscali (Caaf)	Tutela individuale e servizi sindacali previdenziali (Inca)	Altri servizi/associazioni sindacali	Totale
Bologna	L'organizzazione (tempi e compiti) della tua attività lavorativa	6,3	7,0	5,3	6,4	5,7	6,4
	La determinazione degli obiettivi della tua attività lavorativa	6,4	7,1	5,5	6,6	6,1	6,5
	Le scelte/decisioni strategiche della struttura sindacale in cui lavori	6,3	7,0	4,5	5,6	5,4	6,0
	Le scelte e decisioni strategiche/politiche della Cgil a livello territoriale	6,8	6,4	4,9	5,2	5,4	5,9
	Le scelte e decisioni strategiche/politiche della Cgil a livello nazionale	5,8	6,2	4,8	5,4	4,5	5,7
	Indice di soddisfazione del coinvolgimento	6,4	6,8	5,0	5,9	5,4	6,1
Reggio Emilia	L'organizzazione (tempi e compiti) della tua attività lavorativa	5,4	6,5	3,3	5,8	6,4	5,8
	La determinazione degli obiettivi della tua attività lavorativa	5,9	7,0	3,2	6,0	7,8	6,1
	Le scelte/decisioni strategiche della struttura sindacale in cui lavori	5,3	6,3	2,9	5,3	6,4	5,5
	Le scelte e decisioni strategiche/politiche della Cgil a livello territoriale	5,9	6,5	3,2	5,7	6,4	5,8
	Le scelte e decisioni strategiche/politiche della Cgil a livello nazionale	5,0	6,1	3,3	5,5	3,7	5,4
	Indice di soddisfazione del coinvolgimento	5,5	6,5	3,3	5,6	6,1	5,7

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

³ Sia rispetto al livello di soddisfazione, che rispetto al livello di accordo riportato nelle successive sezioni di analisi, la percentuale di chi indica un livello di insoddisfazione fa riferimento alla quota di rispondenti che si sono collocati sui due posizionamenti negativi all'interno delle opzioni di risposta del questionario.

L'analisi delle correlazioni mostra come tutti i livelli di soddisfazione siano tra loro correlati, da un lato, e come esistano legami più forti, come era prevedibile, tra i livelli di soddisfazione riferiti alla struttura sindacale come ambiente di lavoro e i livelli di soddisfazione sul livello di coinvolgimento alle politiche della Cgil territoriale e nazionale.

L'analisi per **struttura sindacale** evidenzia come il livello di soddisfazione scenda sotto il livello medio, in entrambe le Camere del Lavoro, per i servizi fiscali con una generale insoddisfazione su tutti gli item a Reggio Emilia e a Bologna per una caduta della soddisfazione sul coinvolgimento alle scelte strategiche della struttura sindacale, della Cgil territoriale e della Cgil nazionale. **Anche se al campione dei servizi fiscali si sottrae chi è assunto a termine o è stagionale il risultato non cambia:** il livello di soddisfazione continua ad essere sotto il livello medio e anzi l'insoddisfazione sul livello di coinvolgimento rispetto alle strategie aziendali risulta più alta tra gli stagionali.

Diversamente nei **servizi previdenziali e di tutela individuale** si registrano livelli di soddisfazione appena al di sopra del livello medio (5,9 a Bologna e 5,6 a Reggio Emilia) spinti soprattutto verso l'alto dal riconosciuto coinvolgimento alle scelte organizzative e di determinazione degli obiettivi della specifica struttura sindacale. In generale, il livello di soddisfazione nelle categorie sindacali è più alto di quanto rilevato a livello confederale: a tal proposito si segnala come a Reggio Emilia, e non a Bologna, si registri per la Confederazione una insoddisfazione sul coinvolgimento alle politiche della Cgil nazionale.

Si è poi proceduto a costruire dei **profili di livello di soddisfazione** sulla base dell'indice sintetico:

- **Profilo a basso soddisfazione** (con un indice di soddisfazione inferiore a 5,4);
- **Profilo a media soddisfazione** (con un indice tra 5,5 e 7,2);
- **Profilo ad alta soddisfazione** (con un indice superiore o uguale a 7,3).

Fig. 29 – Profilo di soddisfazione
Apparato politico-servizi (quota %)

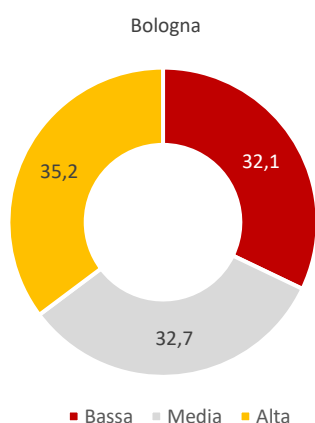
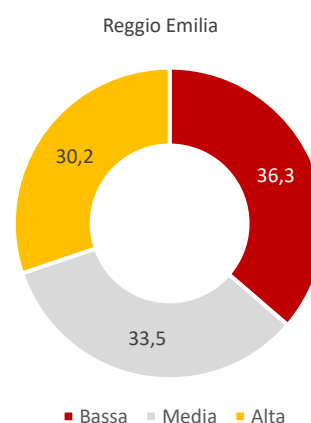


Fig. 30 – Profilo di soddisfazione
Apparato politico-servizi (quota %)



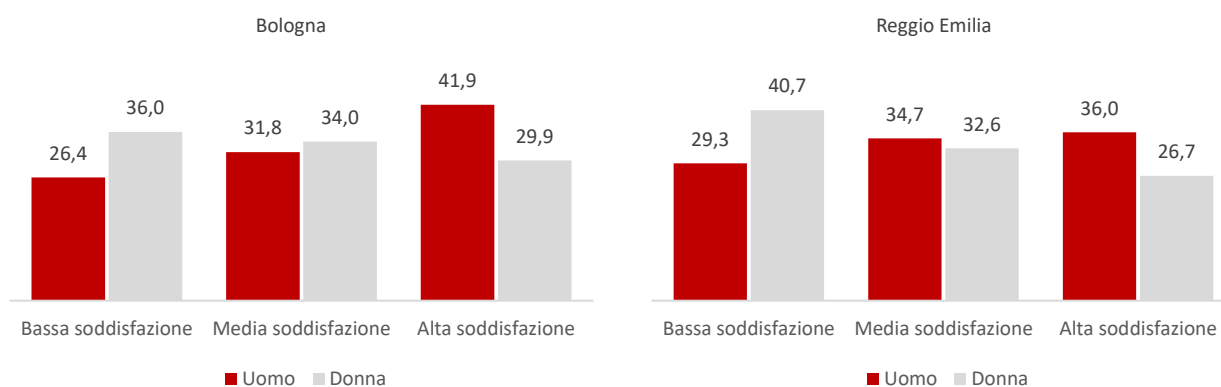
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

L'incrocio con le diverse variabili esplicative consente di rilevare alcune evidenze e soprattutto di capire **dove si concentrano i profili a bassa soddisfazione:**

- Il **profilo a bassa soddisfazione risulta più consistente tra le donne** in entrambe le Camere del Lavoro (36% a Bologna e 40,7% a Reggio Emilia a fronte rispettivamente del 26,4% e 29,3% per gli uomini);

- La **quota dei profili a bassa soddisfazione aumenta al crescere del titolo di studio** mentre precipita rapidamente per gli over 65;
- **Chi si è iscritto al sindacato non per un vincolo valoriale ma solo come atto dovuto al momento dell'assunzione è insoddisfatto in circa 1 caso su 2** mentre il rapporto scende a poco più di 1 su 4 per chi, diversamente, si è iscritto su base valoriale;
- **I profili a bassa soddisfazione** sono più diffusi nei servizi fiscali in entrambe le Camere del Lavoro (il 44,7% a Bologna e il 76% a Reggio Emilia);
- In generale, **i profili di cittadinanza attiva sembrano influenzare non tanto i profili a bassa soddisfazione quanto i profili ad alta soddisfazione**. Tra chi è o è stato impegnato in forme di cittadinanza attiva e chi non lo è stato, si rileva un peso simile relativamente ai profili a bassa soddisfazione. Diversamente, a Bologna si rilevano quote più alte di profili ad alta soddisfazione per chi è impegnato in forme di cittadinanza attiva mentre a Reggio Emilia l'esatto contrario, ovvero tra chi non è impegnato in forme di cittadinanza attiva;
- Tra i funzionari politici, in entrambe le Camere del Lavoro, i profili ad alta soddisfazione sono i più diffusi (45,5% a Bologna e 44% a Reggio Emilia) mentre i profili a bassa soddisfazione risultano più alti tra i tecnici/amministrativi e tra gli operatori dei servizi ma non per chi ricade nel ruolo di portineria/accoglienza/logistica per cui si registra una distribuzione dei profili di soddisfazione in media con il campione. **Chi riveste un ruolo politico all'interno dell'organizzazione si sente maggiormente coinvolto dentro i processi decisionali e democratici anche rispetto alle decisioni della Cgil territoriale e nazionale**. Diversamente chi ricopre un ruolo tecnico/amministrativo o di servizio si sente meno coinvolto non tanto rispetto alle decisioni organizzative legate alla propria struttura sindacale, per cui almeno per Bologna si registra una generale soddisfazione, quanto e soprattutto per la distanza percettiva avvertita rispetto alle scelte strategiche e politiche della Cgil territoriale e nazionale.

Fig. 31 – Profili di soddisfazione per genere e Camera del Lavoro
Apparato politico-servizi (quote %)



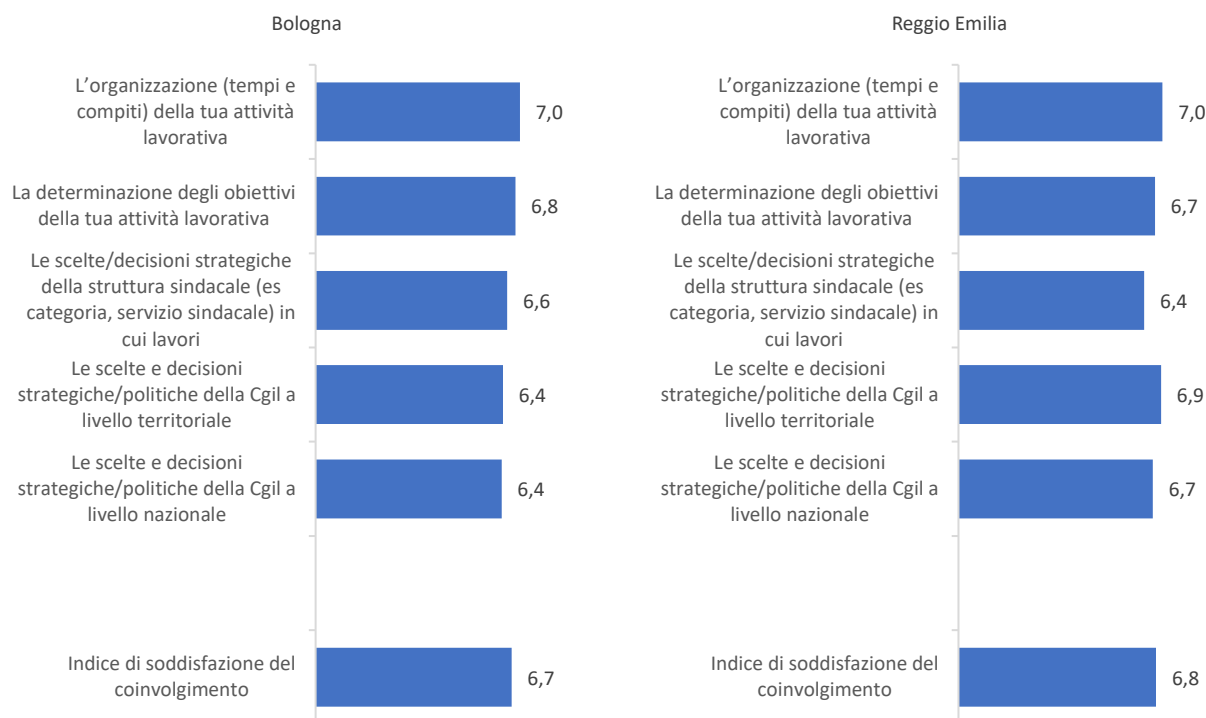
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Gli attivisti SPI

L'analisi sul livello di coinvolgimento ai processi decisionali tra **gli attivisti SPI** restituisce indici di soddisfazione molto più alti (6,7 a Bologna e 6,8 a Reggio Emilia) rompendo quella frattura percettiva, emersa nell'analisi delle risposte dell'apparato politico e dei servizi, tra come si vive il processo

decisionale dentro la struttura sindacale per cui si lavora e il processo decisionale della Cgil territoriale e nazionale.

Fig. 32 – Quanto sei soddisfatto/a del livello di coinvolgimento rispetto a:
Attivisti SPI (Indici da 1=per nulla a 10=molto)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Il più alto livello di soddisfazione per gli attivisti SPI si evidenzia anche dall'analisi dei **profili di soddisfazione** costruiti sulla base dell'indice sintetico. Se in media per l'apparato politico e dei servizi circa 1 caso su 3 rientra nel profilo a bassa soddisfazione, per gli attivisti SPI il rapporto scende a 1 su 5 con alcune evidenze:

- La lettura per **genere** rileva come a Bologna le donne risultino mediamente più soddisfatte mentre a Reggio Emilia meno soddisfatte: il profilo a bassa soddisfazione a Reggio Emilia è pari al 27,3% a fronte del 13,3% tra gli uomini mentre a Bologna si mantiene costante oscillando tra il 20-21%;
- Se a Bologna non si riscontrano differenze percettive tra **volontari e collaboratori**, a Reggio Emilia, diversamente, tra i volontari la quota dei profili a bassa soddisfazione è tripla rispetto a quella dei collaboratori (24,6% a fronte dell'8,7%).

Fig. 33 – Profilo di soddisfazione
Attivisti SPI (quota %)

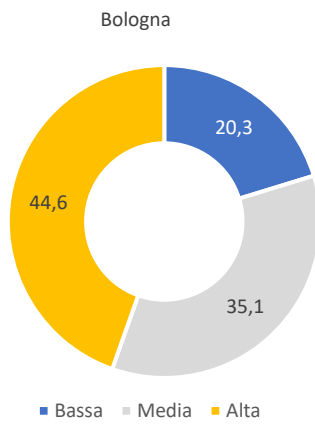
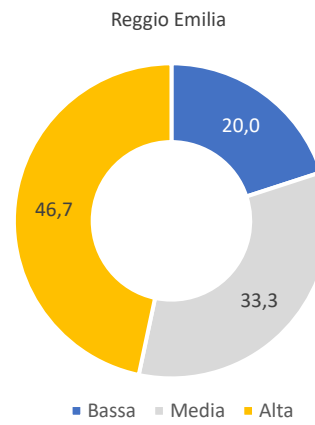


Fig. 34 – Profilo di soddisfazione
Attivisti SPI (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

7 - Supporto ai percorsi di carriera interna

Accanto al tema del coinvolgimento, l'indagine ha voluto approfondire anche la dimensione percettiva rispetto alla misura in cui le diverse strutture della Cgil favoriscono e supportano al proprio interno i **percorsi di crescita**:

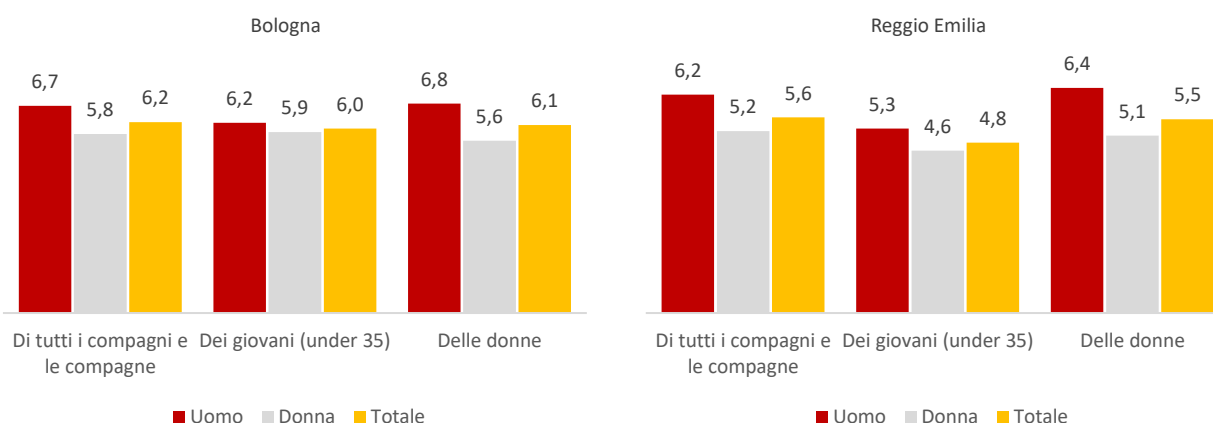
- In generale di tutti i compagni e le compagne;
- Dei giovani (under 35);
- Delle donne.

Se l'analisi del coinvolgimento ha voluto offrire una prospettiva per osservare il grado di apertura e accessibilità percepita dei processi decisionali, l'approfondimento sui percorsi di carriera si propone di restituire una prospettiva per osservare l'impegno percepito delle diverse strutture sindacali a promuovere una apertura e accessibilità dei percorsi di crescita interni.

Apparato politico e dei servizi

In generale, le risposte dell'apparato politico e dei servizi mostrano due scenari diversi per Camera del Lavoro. Prendendo sempre come bussola interpretativa il valore medio (5,5 per indici che si muovono su scala 1-10), è possibile osservare come a **Bologna** si riconosca un impegno sufficiente delle strutture sindacali a favorire percorsi di crescita interni a tutti i compagni e le compagne (6,2), ai giovani (6,0) e alle donne (6,1). Diversamente a **Reggio Emilia** la valutazione sembra galleggiare intorno al valore medio, evidenziando quindi una posizione intermedia, per quanto riguarda i percorsi di crescita in generale (5,6) e delle donne (5,5) per poi precipitare relativamente ai giovani (4,8). Letto in altro modo e guardando alla distribuzione delle risposte per punteggio, è possibile affermare che a Bologna in circa 1 caso su 4-5 si dà un giudizio negativo rispetto all'impegno nella promozione dei percorsi interni di crescita per tutti (21,4%), per le donne (23%) e per i giovani (24,7%). A Reggio Emilia, diversamente, la percezione è più negativa in quanto sale la quota dei giudizi critici rispetto alla costruzione di spazi di crescita interna per tutti i compagni e compagne (28%), per le donne (30,2%) e soprattutto per i giovani (40,2%).

Fig. 35 – In che misura, secondo te, la struttura Cgil per la quale lavori/svolgi la tua attività attualmente favorisce e supporta al proprio interno i percorsi di crescita
Apparato politico-servizi per (Indici da 1=per nulla a 10=molto)

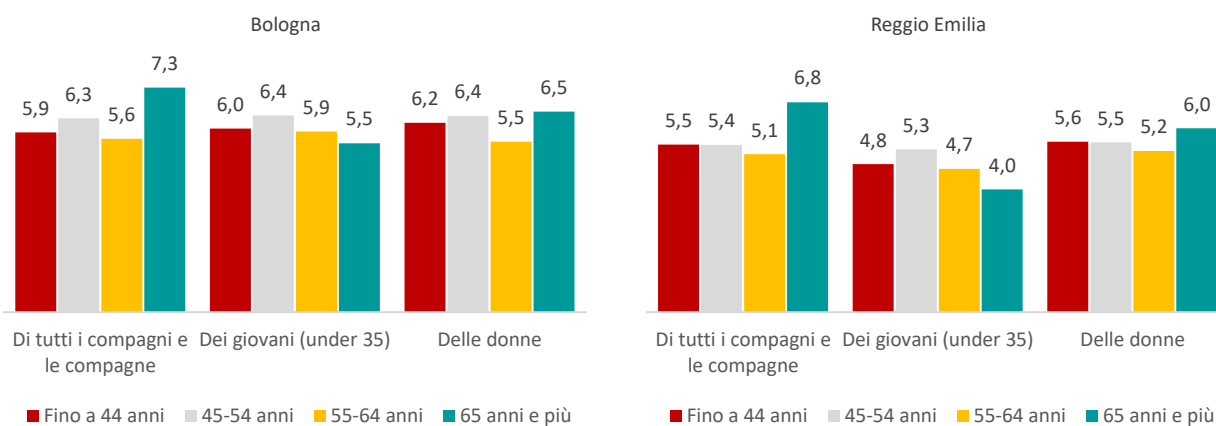


Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Se ora incrociamo i risultati con i profili anagrafici dei possibili destinatari di quei percorsi di crescita interna, e quindi giovani e donne, possiamo osservare se esistono scarti percettivi. La distribuzione per **genere** evidenzia come le donne siano tendenzialmente più critiche nel giudizio dei percorsi di crescita interna e in entrambe le Camere del Lavoro lo scarto percettivo più consistente tra uomini e donne si riscontra proprio rispetto alla promozione e supporto dei percorsi di crescita delle donne.

Diversamente, la distribuzione per **classe di età** non mostra una distribuzione lineare dei giudizi critici sui percorsi di crescita interna. Appare però di interesse osservare come, in entrambe le Camere del Lavoro, gli over 65 siano i più positivi nel giudicare l'impegno delle strutture sindacali nel garantire percorsi di crescita interna verso tutti e verso le donne e, allo stesso tempo, i più critici a giudicare la promozione di percorsi di crescita interna per i più giovani.

Fig. 36 – In che misura, secondo te, la struttura Cgil per la quale lavori/svolgi la tua attività attualmente favorisce e supporta al proprio interno i percorsi di crescita
Apparato politico-servizi per classe di età (Indici da 1=per nulla a 10=molto)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La lettura per struttura sindacale restituisce scenari valutativi distinti per Camera del Lavoro:

- A **Bologna**, i giudizi risultano complessivamente positivi e scendono in zona critica (e quindi sotto il valore medio) per la confederazione per quanto riguarda la promozione di percorsi interna di crescita per i giovani (5,3) e per i servizi fiscali per i percorsi di crescita in generale (5,1). È di interesse osservare come nei servizi fiscali, il giudizio risulta più critico tra chi non è assunto a termine o con un contratto stagionale per i quali, invece, si registrano giudizi ampiamente sufficienti soprattutto relativamente agli spazi di crescita dei giovani;
- A **Reggio Emilia**, i giudizi appaiono complessivamente negativi soprattutto nei servizi fiscali e, per tutte le strutture sindacali, relativamente ai percorsi di crescita interna per i giovani. Solo le categorie sindacali mostrano giudizi sopra il valore medio ma sempre con l'eccezione dei percorsi di crescita dei giovani.

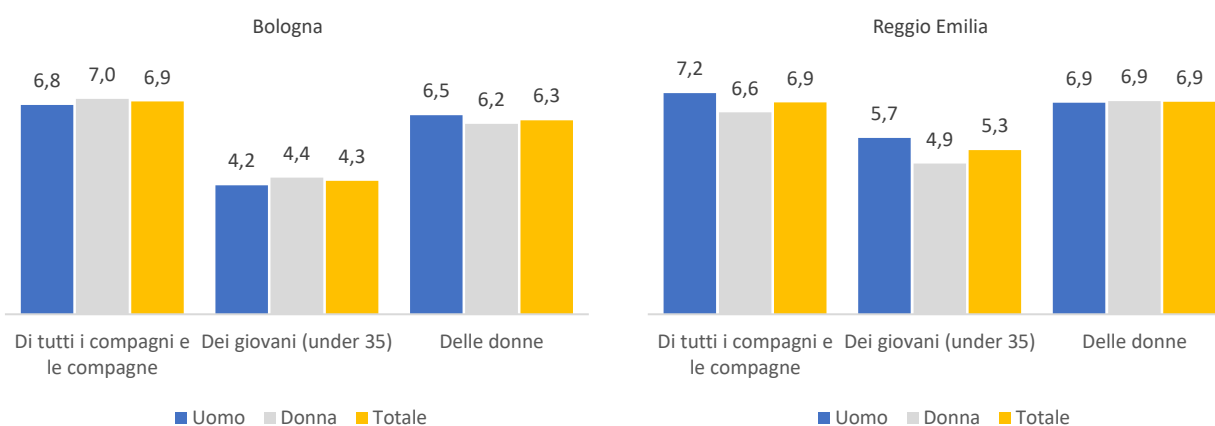
Gli attivisti SPI

In coerenza con la distribuzione per classi di età osservata per l'apparato politico e dei servizi, **il giudizio tra gli attivisti SPI sulla promozione di percorsi di crescita interna risulta generalmente più positivo** sia nella CdLM di Bologna che per la CdL di Reggio Emilia (6,9 sia per Bologna che per Reggio Emilia a fronte rispettivamente del 6,2 e 5,6 per l'apparato politico e dei servizi). Tuttavia, se si considerano i

giudizi specifici sui percorsi per giovani e donne lo scenario muta. In particolare, il giudizio sull'impegno delle diverse strutture sindacali a promuovere percorsi di crescita per i giovani risulta critico, soprattutto a Bologna (4,3 a Bologna e 5,3 a Reggio Emilia). **La rigidità o l'inconsistenza di percorsi di crescita per i giovani è criticata più dagli attivisti SPI che dall'apparato politico in generale.**

Il giudizio degli attivisti SPI sui percorsi di crescita per le donne, in ultimo, si mostra positivo e significativamente più alto, anche per le stesse attiviste SPI, a Reggio Emilia di quanto rilevato nell'apparato politico e nei servizi.

Fig. 37 – In che misura, secondo te, la struttura Cgil per la quale lavori/svolgi la tua attività attualmente favorisce e supporta al proprio interno i percorsi di crescita
Attivisti SPI per genere (Indici da 1=per nulla a 10=molto)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

8 - La militanza

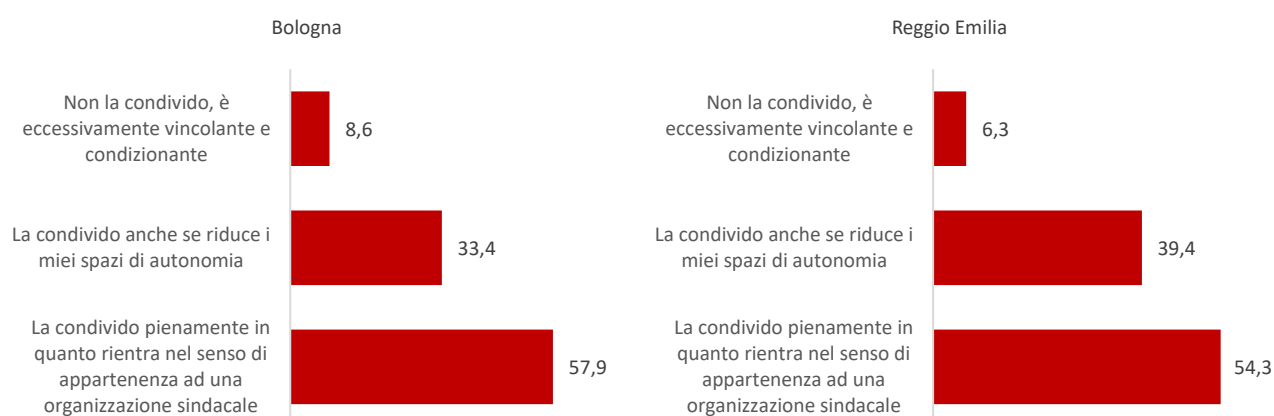
Il concetto di **militanza** esplorato all'interno dell'indagine non si esaurisce nella misura della partecipazione alle diverse iniziative che il sindacato organizza e promuove ma assume tre direttrici analitiche distinte ma tra loro fortemente complementari:

- L'**appartenenza militante**, ovvero il livello di condivisione del principio statutario per il quale il rapporto che lega la Cgil alle proprie strutture e a chi vi lavora è basato non solo sull'adesione ai principi fondativi ma anche sull'impegno a realizzare al meglio le decisioni assunte dagli organismi dirigenti previsti dallo stesso Statuto a tutti i livelli dell'organizzazione;
- La **militanza organizzativa**, ovvero la percezione soggettiva rispetto agli impegni sindacali organizzati al di fuori del normale orario di lavoro e di come quest'ultimi si rapportino con l'idea di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- La **militanza partecipativa**, ovvero il livello di partecipazione alle iniziative sindacali al di fuori dell'orario di lavoro nel corso del 2024.

Apparato politico e dei servizi

L'esplorazione sulla militanza apre interrogando il campione sulla **appartenenza militante**, ovvero sul senso gerarchico implicito in una organizzazione democratica nel rispetto di un principio statutario. La larga parte del campione, in entrambe le Camere del Lavoro, condivide il principio statutario di militanza *"in quanto rientra nel senso di appartenenza ad una organizzazione sindacale"* (57,9% a Bologna e 54,3% a Reggio Emilia). Diversamente, in più di 1 caso su 3 (33,4% a Bologna e 39,4% a Reggio Emilia) il principio statutario di militanza è condiviso anche se si considera questa impostazione politico-organizzativa una limitazione degli spazi di autonomia. In quote marginali ma non trascurabili (8,6% a Bologna e 6,3% a Reggio Emilia) non si condivide l'idea gerarchica-organizzativa previsto dal principio statutario e, anzi, la si ritiene *"eccessivamente vincolante e condizionante"*.

Fig. 38 – Il rapporto che lega la Cgil alle proprie strutture e a chi vi lavora, oltre che sull'adesione ai principi fondativi, è basato sulla militanza e sull'impegno a realizzare al meglio le decisioni assunte dagli organismi dirigenti previsti dallo Statuto a tutti i livelli dell'organizzazione. Nello svolgimento della tua attività in Cgil o nelle sue strutture, come percepisci/vivi questa impostazione politico-organizzativa?
Apparato politico-servizi (quota %)

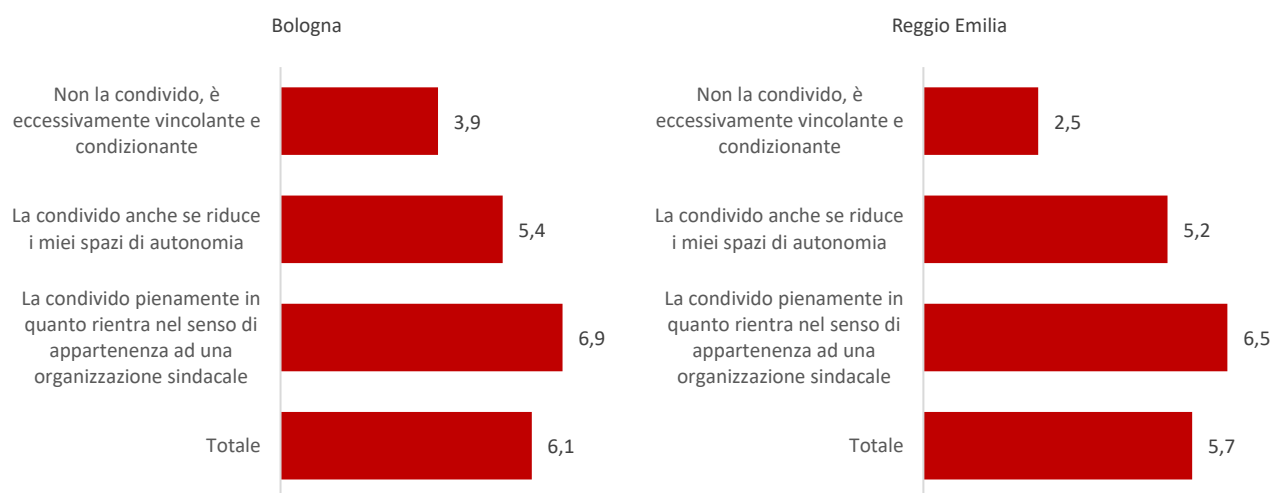


Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Il confronto con le diverse variabili esplicative consente di verificare come l'appartenenza militante risulti più pronunciata tra gli uomini in entrambe le Camere del Lavoro, cresca al crescere dell'età a

Bologna ma non a Reggio Emilia, risulti più alto in confederazione a Bologna e nelle categorie sindacali a Reggio Emilia mentre più contenuta nei servizi fiscali in entrambe le Camere del Lavoro soprattutto, in quest'ultimo caso, tra il personale non stagionale. Di particolare interesse è osservare come l'**indice sintetico di soddisfazione del coinvolgimento** al processo decisionale risulti sotto il livello medio nei casi in cui non si condivide il principio statutario di appartenenza militante (3,9 a Bologna e 2,5 a Reggio Emilia) o lo si condivide ma lo si percepisca come limitazione alla propria autonomia (5,4 a Bologna e 5,2 a Reggio Emilia) mentre superiori il livello medio fino ad esprimere un livello positivo di soddisfazione nei casi in cui lo si condivide pienamente come elemento distintivo ed identitario di una organizzazione sindacale (6,9 a Bologna e 6,5 a Reggio Emilia). Appare quindi emergere una relazione lineare tra senso di appartenenza militante e soddisfazione del livello di coinvolgimento: **dove il principio statutario di appartenenza militante è condiviso come condizione naturale di una organizzazione democratica più alta è la soddisfazione sul grado di coinvolgimento a tutti i livelli**. O diversamente dove non si condivide il principio di appartenenza militante si è anche insoddisfatti del livello di coinvolgimento ai processi decisionali della struttura sindacale per la quale si lavora e, soprattutto, si percepisce la distanza dalle scelte strategiche assunte dalla Cgil territoriale e nazionale.

Fig. 39 – Indice sintetico di soddisfazione sul coinvolgimento per senso di militanza di appartenenza e Camera del Lavoro
Apparato politico-servizi (Indice 1-10)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

L'esplorazione della militanza prosegue esplorando la dimensione della **militanza organizzativa** ovvero il punto di vista soggettivo sugli impegni per le iniziative sindacali, quali manifestazioni, presidi, eventi culturali, convegni ed altro organizzate al di fuori del normale orario di lavoro. La domanda verte non tanto a cogliere la disponibilità a partecipare alle diverse iniziative fuori dall'orario di lavoro quanto a comprendere come tali iniziative siano percepite da chi per la Cgil lavora. Proprio perché la militanza organizzativa è una declinazione più pragmatica e diretta del principio statutario della appartenenza militante, precedentemente analizzata, non stupisce come le distribuzioni delle risposte siano sovrapponibili: la larga parte del campione (il 62,2% a Bologna e 66,2% a Reggio Emilia) considera tutti gli impegni per le iniziative sindacali fuori dall'orario di lavoro *"un fatto normale e necessario"* e quindi un elemento pienamente connaturato ed *"endogeno"* al proprio lavoro. Solo una quota marginale guarda a questi impegni come a *"qualcosa che interferisce con le proprie priorità individuali"* (5,5% a Bologna e 3,8% a Reggio Emilia) scendendo anche sotto la quota di chi non condivide l'appartenenza militante.

La distribuzione per **struttura sindacale** ma ancor più per **ruolo sindacale** enfatizza come la militanza organizzativa risulti meno diffusa nel sistema della tutela individuale e dei servizi sindacali. In particolare, si osserva come tra chi è operatore dei servizi e della tutela individuale la quota percentuale di chi considera una “straordinarietà” l’impegno per le iniziative sindacali fuori dall’orario di lavoro sale al 45,9% a Bologna e al 37,7% a Reggio Emilia a fronte rispettivamente del 19,6% e 21% di chi è, invece, funzionario politico.

Tab. 9 – Nel tuo lavoro/attività in Cgil o nelle sue strutture consideri gli impegni per le iniziative sindacali (manifestazioni, presidi, eventi culturali, convegni...) organizzate al di fuori del tuo normale orario di lavoro: Apparato politico-servizi, per ruolo sindacale (quota %)

		Funzionario politico	Tecnico/ amministrativo	Portineria/accoglienza /logistica	Operatore servizi/ tutela individuale	Altro	Totale
Bologna	Un fatto normale e necessario	79,1	52,6	77,8	44,3	100,0	62,5
	Una straordinarietà per momenti e motivi eccezionali	19,6	40,4	16,7	45,9	0,0	32,0
	Qualcosa che interferisce con le mie priorità individuali	1,4	7,0	5,6	9,8	0,0	5,5
Reggio Emilia	Un fatto normale e necessario	76,0	65,0	62,5	54,1	0,0	66,7
	Una straordinarietà per momenti e motivi eccezionali	21,0	35,0	37,5	37,7	100,0	29,5
	Qualcosa che interferisce con le mie priorità individuali	3,0	0,0	0,0	8,2	0,0	3,8

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Coerentemente con la distribuzione di genere per struttura e ruolo sindacale, non sorprende come la militanza organizzativa, ossia considerare l’impegno a partecipare alle iniziative sindacali come un fatto endogeno al lavoro, risulti più diffusa, in entrambe le Camere del Lavoro, tra gli uomini mentre tra le donne prenda quota la percezione di straordinarietà (“*una straordinarietà per momenti e motivi eccezionali*”): sia in CdLM di Bologna che nel CdL di Reggio Emilia 1 donna su 3 considera gli impegni sindacali fuori dall’orario di lavoro una straordinarietà ed una eccezione mentre per gli uomini il rapporto scende a 1 su 4. Oltre a trovare una spiegazione nella asimmetrica composizione di genere per ruolo sindacale, tale discrepanza, ipoteticamente, è spiegabile anche dalla sbilanciata distribuzione di genere dei carichi familiari e del lavoro domestico, come un’ampia letteratura continua a ricordarci di anno in anno⁴.

Dalla militanza organizzativa, in ultimo, si passa all’analisi della **militanza partecipativa** ovvero il livello di partecipazione alle diverse iniziative sindacali nel corso del 2024: si è scelto di dare un riferimento temporale per offrire una unità temporale omogenea a tutto il campione. Circa 1 su 5 a Bologna e 1 su 4 a Reggio Emilia non ha mai partecipato o ha partecipato raramente alle diverse iniziative sindacali organizzate fuori dall’orario di lavoro nel corso del 2024. Diversamente oltre la metà del campione (58,9% a Bologna e 50,2% a Reggio Emilia) mostra un’alta militanza partecipativa prendendo spesso o quasi sempre parte alle diverse iniziative sindacali fuori dall’orario di lavoro.

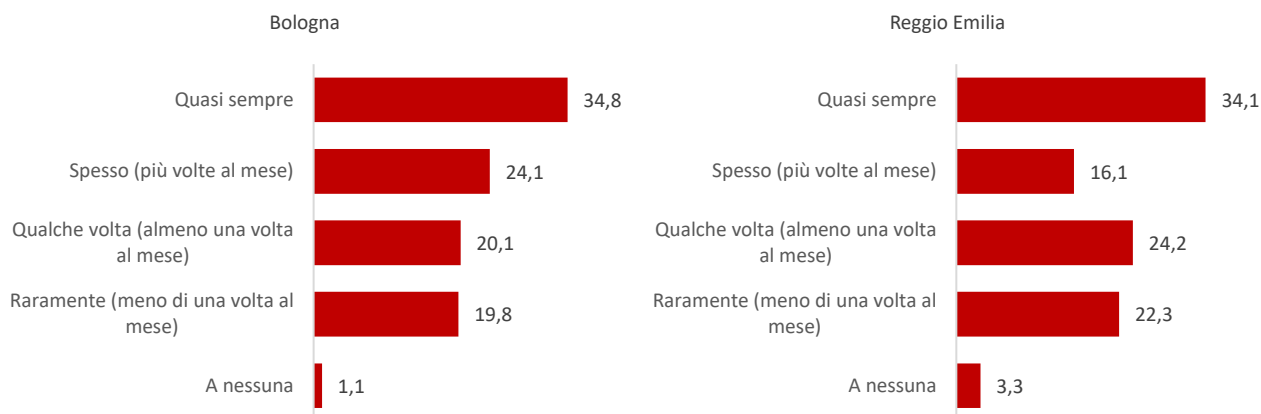
Anche in questo caso a spiegare la distribuzione delle risposte è principalmente la struttura e il **ruolo sindacale**: se circa 8 funzionari politici su 10 partecipano “spesso” o “quasi sempre” alle iniziative sindacali, per gli operatori dei servizi e della tutela individuale il rapporto scende a 4 su 10 a Bologna e 2 su 10 a Reggio Emilia. In linea con la distribuzione per ruolo sindacale, si riscontra coerentemente anche una asimmetria di genere: chi non partecipa o partecipa raramente alle iniziative sindacali fuori

⁴ Monica Esposito (a cura di) (2023), [Tra produzione e riproduzione: l’onere del lavoro non retribuito sulle disparità di genere](#), INAPP.

dall'orario di lavoro è 1 uomo su 6 in entrambe le Camere del Lavoro mentre per le donne il rapporto sale a 1 su 4 a Bologna e 1 su 3 a Reggio Emilia.

Fig. 40 – Quanto spesso hai partecipato ad iniziative sindacali (manifestazioni, presidi, eventi culturali, convegni...) al di fuori dell'orario di lavoro nel 2024?
Apparato politico-servizi (quota %)

Fig. 41 – Quanto spesso hai partecipato ad iniziative sindacali (manifestazioni, presidi, eventi culturali, convegni...) al di fuori dell'orario di lavoro nel 2024?
Apparato politico-servizi (quota %)

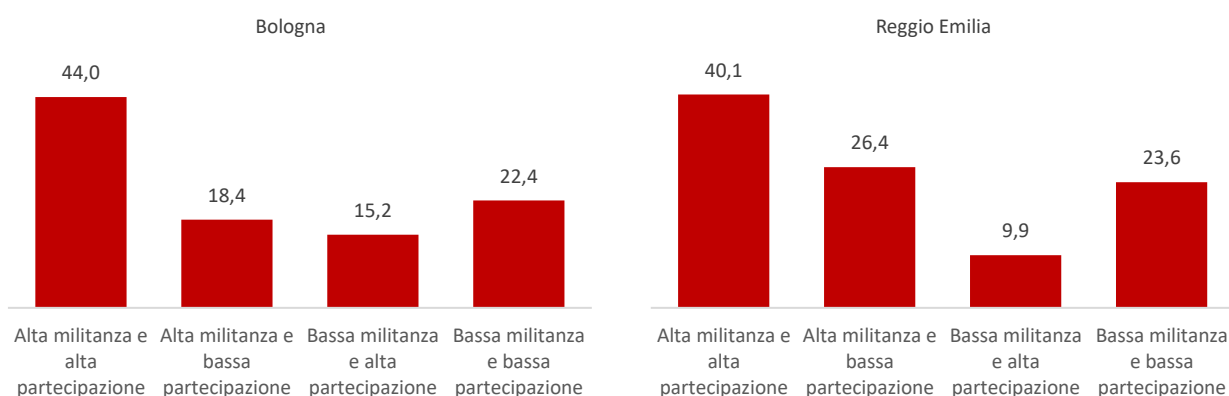


Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Combinando opportunamente la militanza organizzativa, anche come proxy della appartenenza militante, e la militanza partecipativa si sono creati dei profili 4 profili di militanza:

- I **profili ad alta militanza e alta partecipazione**, ovvero coloro i quali, oltre a considerare l'impegno alle iniziative sindacali fuori dall'orario di lavoro come un elemento endogeno al proprio lavoro, vi partecipano spesso o quasi sempre. Tale profilo rappresenta il 44% del campione a Bologna e il 40,1% a Reggio Emilia. Per agilità descrittiva, si decide di chiamare tale profilo i **"militanti"**;
- I **profili ad alta militanza e bassa partecipazione**, ovvero coloro i quali, pur considerando l'impegno alle iniziative sindacali fuori dall'orario di lavoro come un elemento endogeno al proprio lavoro, vi partecipano o mai o raramente o solo qualche volta. Tale profilo rappresenta il 18,4% a Bologna e il 26,4% a Reggio Emilia. Per agilità descrittiva, si decide di chiamare tale profilo i **"trattenuti"**;
- I **profili a bassa militanza e alta partecipazione**, ovvero coloro i quali, pur non considerando l'impegno alle iniziative sindacali fuori dall'orario di lavoro come un elemento endogeno al proprio lavoro, vi partecipano spesso o quasi sempre. Tale profilo rappresenta il 15,2% a Bologna e il 9,9% a Reggio Emilia. Per agilità descrittiva e recuperando la definizione cinematografica di "È stata la mano di Dio" di Sorrentino, si decide di chiamare tale profilo i **"disuniti"**;
- I **profili a bassa militanza e bassa partecipazione**, ovvero coloro i quali che, oltre a non considerare l'impegno alle iniziative sindacali fuori dall'orario di lavoro come un elemento endogeno al proprio lavoro, vi partecipano o mai o raramente o solo qualche volta. Tale profilo rappresenta il 22,4% a Bologna e il 23,6% a Reggio Emilia. Per agilità descrittiva, si decide di chiamare questo profilo **"i distanti"**.

Fig. 42 – Profili di militanza per camera del lavoro
Apparato politico-servizi (Indice 1-10)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La lettura di **genere** pone in evidenza come per le donne, in entrambe le Camere del Lavoro, si riscontri una quota più contenuta nel profilo militante, spiegata da una minor presenza femminile negli organismi politici, compensata da una quota più alta del profilo dei distanti (27,8% a Bologna e 29,6% a Reggio Emilia a fronte rispettivamente del 15% e 13,3% tra gli uomini), più diffuso nell'area dei servizi. La prospettiva dell'**età anagrafica** rileva come dopo i 65 anni e soprattutto all'acquisizione della pensione aumenta la quota dei profili "militanti" e si riduce in modo significativo la quota dei "distanti".

È di interesse la distribuzione per profilo di **impegno di cittadinanza attiva**. Se in entrambe le Camere del Lavoro per chi non ha o ha avuto esperienza di forme di cittadinanza attiva si registra una quota di profilo di "militanti" molto più contenuta (22,5% a Bologna e 27,1% a Reggio Emilia a fronte rispettivamente del 50% e 45% di chi invece ha avuto esperienze in tal senso), a **Bologna** tale contrazione è compensata da un aumento del profilo dei distanti (40,8% per chi non è impegnato in forme di cittadinanza attiva a fronte del 17% di chi invece si dice impegnato) mentre a **Reggio Emilia** del profilo dei "trattenuti" (37,3% per chi non è impegnato in forme di cittadinanza attiva a fronte del 22,2% di chi si dice impegnato). Il dato evidenzia, dunque, una relazione tra livello di militanza sindacale e impegno in forme di cittadinanza attiva e come la non militanza organizzativa si declini diversamente nelle due Camere del Lavoro.

La lettura per **ruolo sindacale** pone in evidenza come il profilo dei "militanti" trovi le concentrazioni più alte, coerentemente, tra i funzionari politici (70,3% a Bologna e 62% a Reggio Emilia). Per tutte le altre figure, invece, il profilo di "militante" scende sotto la media producendo effetti diversi sulla distribuzione dei profili di militanza per Camere del Lavoro. A **Bologna** ad una caduta della militanza organizzativa corrisponde un aumento dei profili di "trattenuti" sopra il livello medio per i ruoli tecnici-amministrativi e i ruoli logistici e di accoglienza, e ad un aumento di "distanti", invece, soprattutto per gli operatori dei servizi. A **Reggio Emilia**, invece, ad una caduta della militanza organizzativa dei ruoli diversi dai funzionari politici corrisponde un aumento del profilo dei "trattenuti" e dei "distanti" per le figure tecniche e amministrative e per gli operatori di servizio, mentre solo del profilo dei "distanti" per chi ha un ruolo logistico e di accoglienza.

Se il profilo dei "disuniti" non mostra relazioni con i **percorsi di mobilità sindacale**, al crescere dell'esperienza in strutture sindacali diverse da quella attuale aumenta linearmente, soprattutto a Bologna, il profilo dei "militanti" e scende, inversamente, il profilo dei "trattenuti" e dei "distanti". Percorsi di crescita interni si mostrano dunque correlati alla militanza organizzativa e partecipativa.

Coerentemente, **per i profili “militanti” si riscontrano gli indici più alti di soddisfazione del coinvolgimento ai processi decisionali** in entrambe le Camere del Lavoro. Diversamente, il profilo di militanza con l’indice di soddisfazione del coinvolgimento più basso risulta sia a Bologna che a Reggio Emilia quello dei “distanti” soprattutto per una caduta degli indici relativi al coinvolgimento nei processi decisionali organizzativi e strategici nella struttura sindacale in cui si lavora.

Nella prospettiva della **struttura sindacale**, il profilo dei “militanti” è sempre massimo nelle categorie sindacali in entrambe le Camere del Lavoro e anche nel livello confederale a Bologna. Il profilo dei “trattenuti”, diversamente, trova concentrazioni più alte della media a Bologna nella confederazione e nei servizi sindacali fiscali, soprattutto tra il personale non stagionale, mentre a Reggio Emilia sempre nella confederazione e nei servizi sindacali fiscali ma anche nei servizi sindacali previdenziali. I “disuniti” trovano concentrazioni più alte nelle categorie sindacali a Reggio Emilia mentre a Bologna sempre nelle categorie sindacali e nella tutela individuale e nei servizi sindacali previdenziali. In ultimo i “distanti” rappresentano oltre la metà del campione, in entrambe le Camere del Lavoro, nei servizi sindacali fiscali, a prescindere dalla forma contrattuale, e 1 su 4 a Bologna e 1 su 3 a Reggio Emilia di chi lavora nella tutela individuale e nei servizi sindacali previdenziali.

Tab. 10 – Profili di militanza e partecipazione per struttura sindacale e Camera del lavoro, Apparato politico-servizi (quota %)

		Alta militanza e alta partecipazione	Alta militanza e bassa partecipazione	Bassa militanza e alta partecipazione	Bassa militanza e bassa partecipazione	Totale
Bologna	Confederazione	51,5	24,2	6,1	18,2	100,0
	Categorie sindacali	62,3	14,2	17,9	5,6	100,0
	Servizi sindacali fiscali (Caaf)	9,1	24,7	11,7	54,5	100,0
	Tutela individuale e servizi sindacali previdenziali (Inca)	35,0	18,3	20,0	26,7	100,0
	Altri servizi/associazioni sindacali	46,7	20,0	6,7	26,7	100,0
	Totale	44,0	18,4	15,2	22,4	100,0
Reggio Emilia	Confederazione	35,1	29,7	8,1	27,0	100,0
	Categorie sindacali	60,4	15,8	14,9	8,9	100,0
	Servizi sindacali fiscali (Caaf)	4,2	37,5	0,0	58,3	100,0
	Tutela individuale e servizi sindacali previdenziali (Inca)	22,2	35,6	4,4	37,8	100,0
	Altri servizi/associazioni sindacali	0,0	80,0	20,0	0,0	100,0
	Totale	40,1	26,4	9,9	23,6	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Gli attivisti SPI

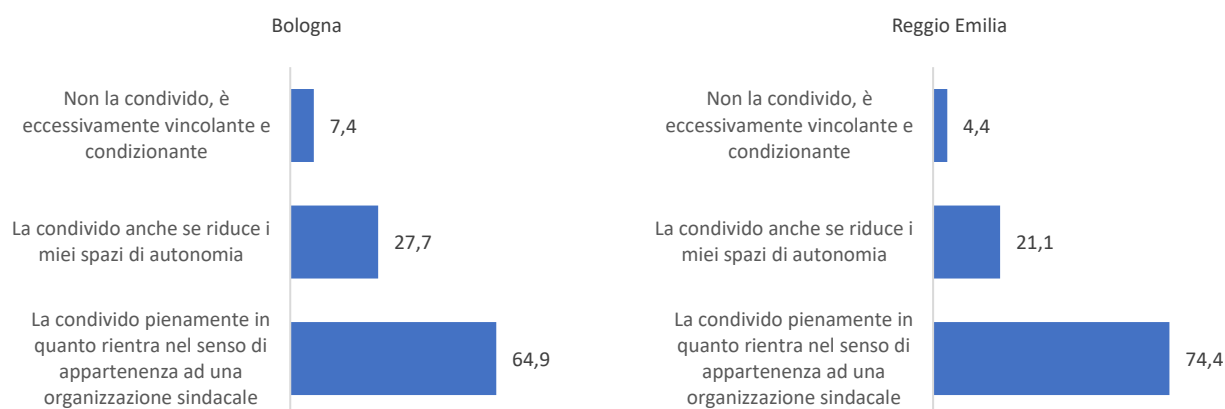
In generale, l’analisi della **militanza** tra gli attivisti SPI restituisce risultati non troppo dissimili all’analisi fin qui condotta. Si riscontra, tuttavia, per Reggio Emilia un senso di militanza più diffuso rispetto a quanto emerso nell’apparato politico e dei servizi nella stessa Camera del Lavoro. Se partiamo, infatti, dalla dimensione di **appartenenza militante**, ovvero la condivisione della militanza come principio statutario proprio di una organizzazione democratica, gli attivisti SPI che condividono tale impostazione politica-organizzativa sono 2 su 3 a Bologna e 3 su 4 a Reggio Emilia a fronte di una media di poco più di 1 su 2 nell’apparato politico e nei servizi.

La diversa appartenenza militante tra le due Camere del Lavoro non è solo quantitativa ma anche qualitativa. Da un punto di vista di genere, per esempio, a Bologna le donne registrano una quota minore degli uomini di chi condivide il rispetto di un principio gerarchico e democratico proprio di una

organizzazione sindacale (61,9% a fronte del 67% tra gli uomini) mentre a Reggio Emilia si registra il rapporto inverso (77,3% a fronte del 71,1% tra gli uomini).

L'età **anagrafica** così come il ruolo o la struttura sindacale non sembrano rilevare significative asimmetrie nella distribuzione delle risposte. Emergono però alcune curiosità di interesse. Diversamente dalle attese, l'impegno in forme di cittadinanza attiva non sembra essere un discriminante: è proprio tra chi non è o è stato impegnato che si riscontrano più diffusamente intensità più alte di appartenenza militante. O ancora, il senso di appartenenza militante è più alta tra i collaboratori rispetto ai volontari a Reggio Emilia mentre a Bologna sono più i volontari dei collaboratori a condividere il principio statutario di militanza come disposizione organizzativo-gerarchica propria in un soggetto democratico.

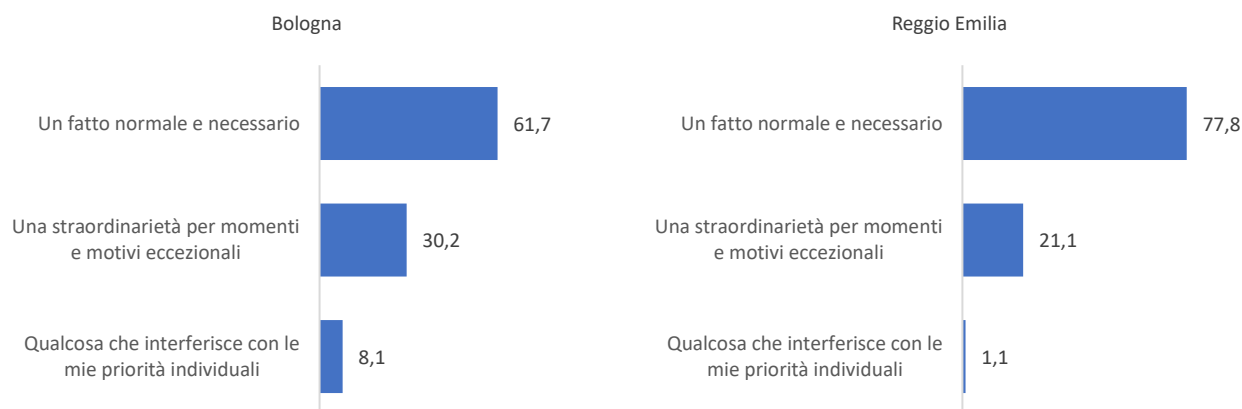
Fig. 43 – Il rapporto che lega la Cgil alle proprie strutture e a chi vi lavora, oltre che sull'adesione ai principi fondativi, è basato sulla militanza e sull'impegno a realizzare al meglio le decisioni assunte dagli organismi dirigenti previsti dallo Statuto a tutti i livelli dell'organizzazione. Nello svolgimento della tua attività in Cgil o nelle sue strutture, come percepisci/vivi questa impostazione politico-organizzativa?
Attivisti SPI (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

In maniera assolutamente coerente, il campione si distribuisce analogamente rispetto alla **militanza organizzativa**, ovvero considerare l'impegno alle iniziative sindacali fuori l'orario di lavoro come un elemento endogeno al proprio lavoro: tra gli attivisti SPI il 61,7% a Bologna e il 77,8% a Reggio Emilia considera la partecipazione alle iniziative sindacali organizzate fuori l'orario di lavoro "un fatto normale e necessario".

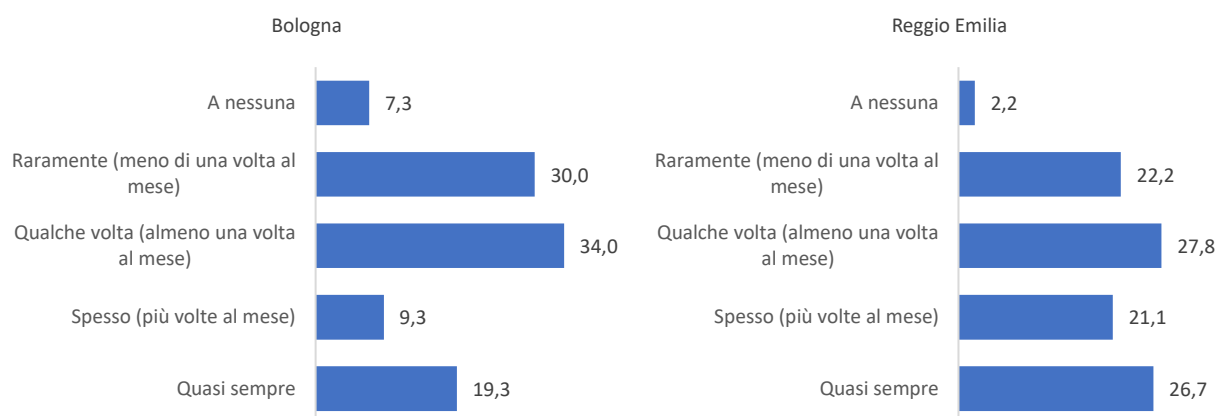
Fig. 44 – Nel tuo lavoro/attività in Cgil o nelle sue strutture consideri gli impegni per le iniziative sindacali (manifestazioni, presidi, eventi culturali, convegni...) organizzate al di fuori del tuo normale orario di lavoro:
Attivisti SPI (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

È nella **militanza partecipativa** che emergono le differenze più sostanziali tra gli attivisti SPI di Bologna e Reggio Emilia. Se nell'analisi dell'apparato politico e dei servizi è Bologna a contraddistinguersi per una più alta partecipazione alle iniziative sindacali, tra gli attivisti SPI è Reggio Emilia a mostrare un più pronunciato orientamento partecipativo: a Bologna il 37,3% dice di non aver partecipato raramente o a nessuna iniziativa sindacale nel 2024 a fronte del 24,4% a Reggio Emilia e, allo stesso tempo, a Bologna il 28,6% afferma di aver partecipato "spesso" o "quasi sempre" a fronte del 47,8% a Reggio Emilia.

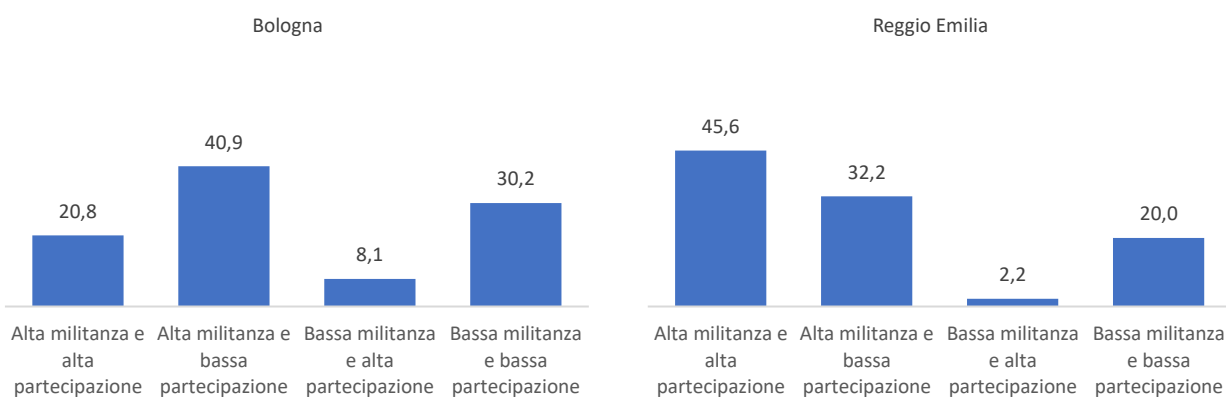
Fig. 45 – Quanto spesso hai partecipato ad iniziative sindacali (manifestazioni, presidi, eventi culturali, convegni...) al di fuori dell'orario di lavoro nel 2024?
Attivisti SPI (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Proprio in virtù della distribuzione delle risposte rispetto alla militanza organizzativa e soprattutto alla militanza partecipativa, la distribuzione per **profilo di militanza** risulta particolarmente asimmetrica tra le due Camere del Lavoro. **Se rientra nei profili dei "militanti", e quindi alta militanza organizzativa e alta militanza partecipativa, poco meno di 1 attivista SPI su 2 a Reggio Emilia, a Bologna il rapporto scende a 1 su 5.** Diversamente, Bologna si distingue per un più alto profilo di "trattenuti", e quindi alta militanza ma bassa partecipazione (il 40,9% a fronte del 32,2% di Reggio Emilia) e di "distanti", ovvero bassa militanza e bassa partecipazione (il 30,2% a fronte del 20%).

Fig. 46 – Profili di militanza e partecipazione per camera del lavoro
Attivisti SPI (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Avendo a Bologna una distribuzione per profilo di militanza già molto addensato sui profili dei "trattenuti" e dei "distanti", il **genere** non sembra essere particolarmente influente. Diversamente, a

Reggio Emilia, il profilo “militante” è principalmente maschile (61,4% maschile a fronte del 28,8% tra le donne) mentre tra le donne cresce il profilo dei “trattenuti” (42,2% a fronte del 27,7% tra gli uomini) e dei “distanti” (26,7% a fronte del 13,6% tra gli uomini).

A **Reggio Emilia**, i profili “militanti” sono circa 1 su 2 tra chi si definisce “attivista SPI” mentre a Bologna il rapporto non sale oltre 1 su 5 sia per chi si definisce “attivista SPI” sia per chi si percepisce “operatore dei servizi”. Ma con una differenza. A **Bologna** tra chi si definisce “attivista SPI” prevale il profilo dei trattenuti, ovvero con alta militanza organizzativa ma bassa militanza partecipativa, mentre tra chi si definisce “operatore servizi” a prevalere è il profilo dei “distanti”, ossia con bassa militanza organizzativa e bassa militanza partecipativa.

9 - I principi fondanti della Cgil: tra valori e aspettative

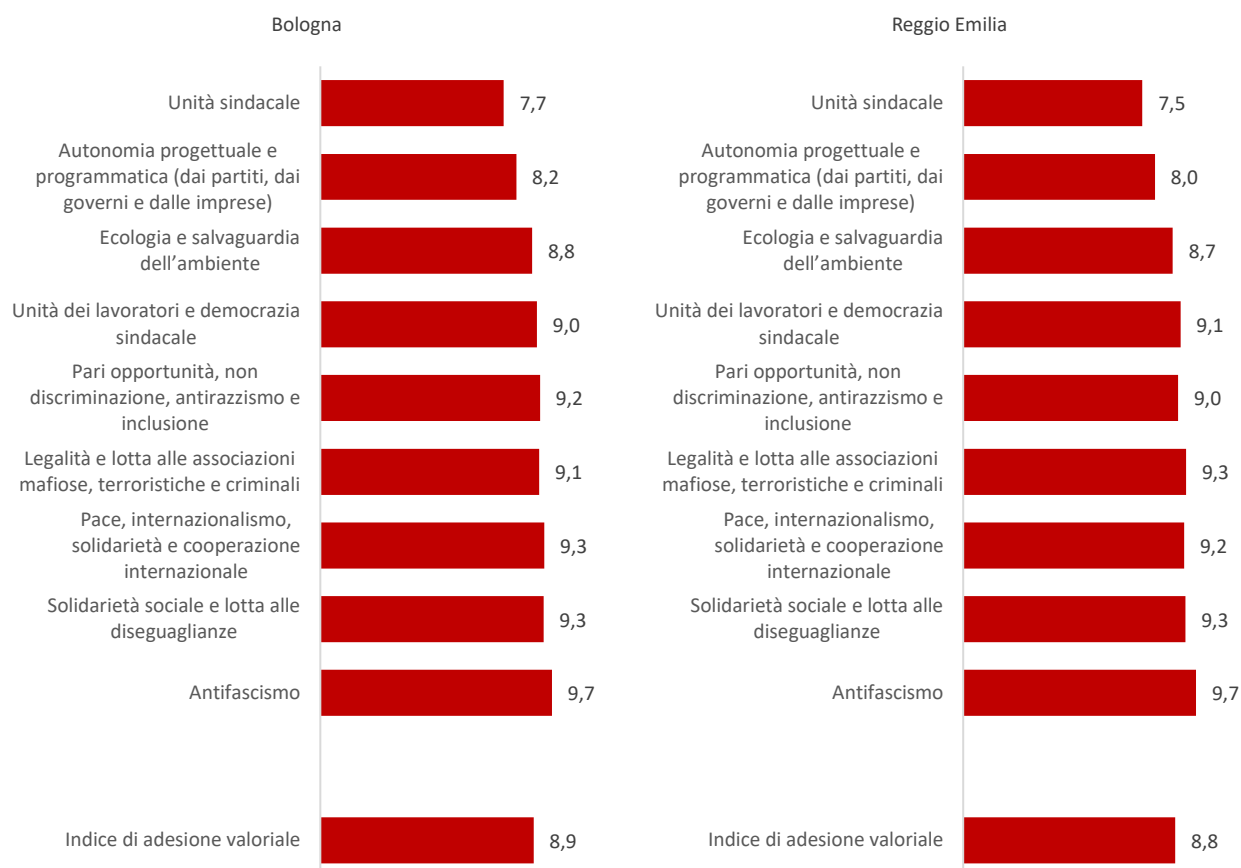
Oltre al principio di militanza, la vita in una organizzazione sindacale si contraddistingue per una condivisione dei valori fondanti, una sintonia valoriale con i principi identitari su cui la stessa organizzazione sindacale si fonda e orienta le proprie politiche. In questa sezione è stato chiesto non solo di indicare il livello di adesione rispetto ai principi fondanti della Cgil ma anche di esprimere in che misura la Cgil, come soggetto collettivo, sia coerente a tali principi nella gestione delle attività quotidiane.

In chiave metodologica, si è quindi cercato di confrontare per singolo principio fondante l'adesione valoriale soggettiva con la coerenza esecutiva della Cgil al fine di evidenziare dove ed in che misura si concentrino i principali scarti in positivo e negativo tra matrice valoriale soggettiva e operatività organizzativa collettiva.

Apparato politico e dei servizi

L'osservazione delle risposte nell'apparato politico e nei servizi mostra **indici di adesione valoriale** (da a 1 "per nulla" a 10 "molto") prossimi al valore massimo in entrambe le Camere del Lavoro. Volendo stilare una classifica è possibile individuare nell'**antifascismo** il principio fondante cardine dell'organizzazione sindacale in cui le diverse strutture sindacali si riconoscono.

Fig. 47 – Quanto ti riconosci nei principi fondanti della Cgil
Apparato politico-servizi (Indici da 1 "per nulla" a 10 "molto")



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

A seguire, si incontra un blocco di principi valoriali che raggiungono indici di adesione assai prossimi: la democrazia sindacale e l'unità dei lavoratori, le pari opportunità e la lotta alle discriminazioni, la legalità e la lotta alla mafia, la pace e l'internazionalismo, la solidarietà e la lotta alle disuguaglianze. Pur registrando comunque indici molto alti, **è possibile individuare un blocco di principi fondanti con indici di adesione valoriale al di sotto della media degli indici** (8,9 per Bologna e 8,8 per Reggio Emilia): **ecologia e ambiente, autonomia progettuale e programmatica e soprattutto unità sindacale.**

In particolare, si rileva che **coloro i quali non si riconoscono affatto nell'unità sindacale** (ovvero in una scala 1 a 5 hanno indicato 0 1 o 2) rappresentano **l'11,6% a Bologna e 10,7% a Reggio Emilia** e in 6 casi su 10 sono funzionari politici o con un percorso sindacale prevalentemente politico, in entrambe le Camere del Lavoro. La distribuzione per classi di età non rileva asimmetrie di rilievo se non individuare una maggiore concentrazione nella fascia 55-64 anni in entrambe le Camere del Lavoro (38,5% a Bologna e 36,4% a Reggio Emilia a fronte rispettivamente del 26,2% e 24,5% tra chi si riconosce nell'unità sindacale). Si registra, inoltre, che chi non si riconosce nell'unità sindacale in 6 casi su 10 cada nel profilo a bassa soddisfazione del livello di coinvolgimento (a fronte dei 3 casi su 10 di chi, invece, vi si riconosce). Se rispetto al genere e ai profili di militanza non si rilevano distribuzioni particolarmente difformi, chi non si riconosce nel principio dell'unità sindacale mostra indici di coerenza valoriale del sindacato più bassi e, coerentemente, una visione più critica del sindacato, soprattutto a Reggio Emilia. Chi non si riconosce nell'unità sindacale, inoltre, mostra indici di adesione valoriale ai principi fondanti la Cgil sistematicamente più bassi a dimostrazione di come tutti i principi i siano tra loro correlati e come il senso di appartenenza implichi l'adesione ad una rete di valori tra loro fortemente intrecciati.

L'analisi delle correlazioni evidenzia come tutti gli indici di adesione valoriale siano tra di loro in qualche misura correlati a **conferma di come l'appartenenza al sindacato sia anche l'adesione ad un sistema di valori complesso e articolato.** I due principi fondanti che mostrano complessivamente il più alto grado di correlazione con gli altri principi sono la solidarietà sociale e la lotta alle disuguaglianze e le pari opportunità e la lotta a tutte le forme di discriminazione. In particolare, si segnala come pari opportunità e solidarietà sociale esprimano il più alto livello di correlazione tra loro e con la democrazia sindacale e l'unità dei lavoratori. Diversamente, la correlazione risulta complessivamente più bassa rispetto all'unità sindacale quasi a valore rimarcare statisticamente come tale principio segni una autonomia valoriale rispetto alla matrice valoriale della Cgil. Di interesse osservare come l'adesione valoriale al principio di unità sindacale diminuisca al crescere dell'età anagrafica in entrambe le Camere del Lavoro.

L'incrocio tra gli indici di adesione valoriale e le diverse variabili anagrafiche e profili di risposta non restituisce una linearità della distribuzione tale da permettere di costruire linee interpretative robuste. È di interesse, tuttavia, evidenziare come il **tema ambientale** cresca nella scala valoriale al diminuire dell'età anagrafica e la lettura di genere non evidenzia asimmetrie evidenti relativamente alle pari opportunità e lotta alle discriminazioni.

Diversamente, l'analisi per **struttura sindacale** mostra come il livello di adesione valoriale rimanga sempre molto alto trasversalmente a tutte le strutture sindacali politiche e di servizi e tutela individuale. Inoltre, il principio dell'**unità sindacale** risulta più contenuto, in entrambe le Camere del Lavoro, a livello confederale e comunque nelle strutture politiche mentre cresce nei servizi e soprattutto nei servizi sindacali previdenziali e negli altri servizi e associazioni sindacali: **si riconosce più nell'unità sindacale chi poi nella propria attività lavorativa non deve direttamente agirla.** L'autonomia

progettuale e programmatica, inoltre, mostra livelli più contenuti nei servizi fiscali a Reggio Emilia e previdenziali a Bologna e, in generale, in corrispondenza di bassi livelli di militanza organizzativa e partecipativa.

Tab. 11 – Indici di adesione valoriale per principi e struttura sindacale, *Apparato politico-servizi (Indice 1-10)*

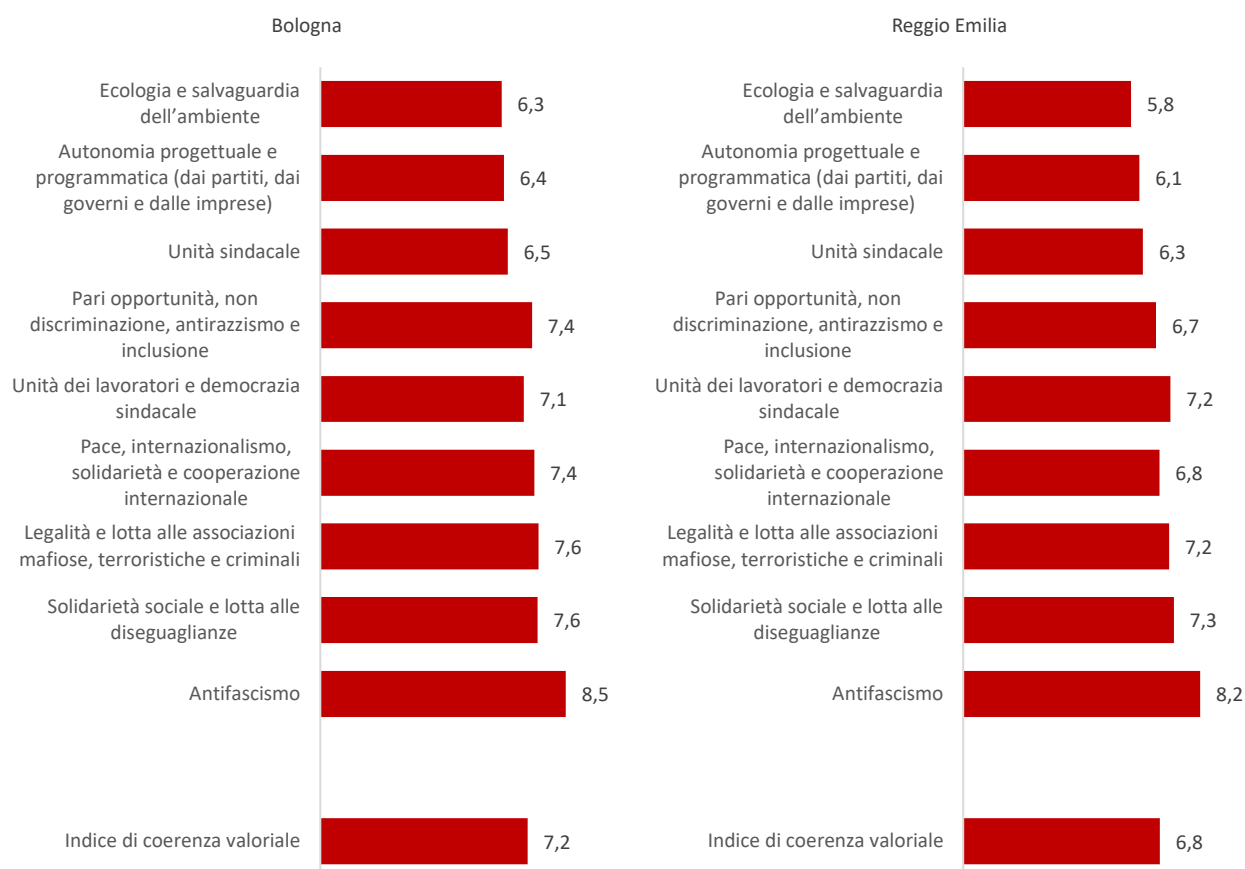
	Antifascismo	Pace, internazionalismo, solidarietà e cooperazione internazionale	Ecologia e salvaguardia dell' ambiente	Unità dei lavoratori e democrazia sindacale	Unità sindacale	Pari opportunità, non discriminazione, antirazzismo e inclusione	Solidarietà sociale e lotta alle diseguaglianze	Autonomia progettuale e programmatica (dai partiti, dai governi e dalle imprese)	Legalità e lotta alle associazioni mafiose, terroristiche e criminali	Indice di adesione valoriale
Bologna										
Confederazione	9,6	9,5	8,6	8,7	7,1	8,8	9,3	7,8	9,0	8,7
Categorie sindacali	9,7	9,4	8,8	9,2	7,4	9,2	9,3	8,4	9,2	8,9
Servizi sindacali fiscali (Caaf)	9,5	9,3	9,1	8,8	7,8	9,0	9,2	8,3	9,2	8,8
Tutela individuale e servizi sindacali previdenziali (Inca)	9,7	9,5	8,6	9,0	8,3	9,4	9,5	7,6	8,9	8,9
Altri servizi/associazioni sindacali	10,0	8,8	9,0	9,4	8,5	9,4	9,1	8,4	9,9	9,1
Totale	9,7	9,3	8,8	9,0	7,6	9,2	9,3	8,2	9,1	8,9
Reggio Emilia										
Confederazione	9,9	9,0	8,4	9,1	6,7	8,8	9,2	8,1	9,5	8,7
Categorie sindacali	9,8	9,2	8,7	9,2	7,4	9,1	9,4	7,9	9,3	8,8
Servizi sindacali fiscali (Caaf)	9,5	9,3	8,8	8,2	7,2	8,4	8,6	7,4	9,0	8,6
Tutela individuale e servizi sindacali previdenziali (Inca)	9,5	9,5	9,1	9,1	8,2	9,0	9,2	8,3	9,2	9,0
Altri servizi/associazioni sindacali	10,0	9,6	9,6	10,0	9,1	10,0	10,0	9,6	10,0	9,8
Totale	9,7	9,2	8,7	9,1	7,5	9,0	9,3	8,0	9,3	8,8

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Una volta esaminata l'adesione valoriale del campione, l'indagine di interroga sulla misura in cui la Cgil, come soggetto collettivo, riesca ad operare ed agire nell'attività quotidiana in coerenza con i suoi principi fondanti. In media, il massimo livello di **coerenza operativo-valoriale** lo si riscontra sull'antifascismo seguito dalla solidarietà sociale e legalità e lotta alla mafia e criminalità organizzata. **Meno coerenza, invece, si riscontra sui principi dell'ecologia e ambiente, sull'autonomia progettuale e programmatica e sull'unità sindacale** ovvero gli stessi principi per cui si era espressa la minor adesione valoriale offrendo, dunque, già una linea interpretativa dei motivi di un loro posizionamento in fondo alla scala della coerenza operativa-valoriale: **si potrebbe ipotizzare che sia la minore visione valoriale attribuita a questi principi da parte di chi dovrebbe poi declinarli operativamente a determinarne, poi, una scarsa coerenza operativo-valoriale.**

Pur esprimendo sempre indici sopra il livello medio (5,5 in una scala da 1 a 10), un confronto tra le due Camere del Lavoro evidenzia come sia Bologna a mostrare un indice di coerenza valoriale (7,2) più alto rispetto a Reggio Emilia (6,8) con scarti più consistenti in corrispondenza della pace e internazionalismo e pari opportunità e lotta alle discriminazioni.

Fig. 48 – In che misura ritieni che tutti/e noi, come Cgil, riusciamo ad operare/agire nell’attività quotidiana in coerenza con i nostri principi fondanti
Apparato politico-servizi (Indici da 1 “per nulla” a 10 “molto”)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Anche rispetto alla coerenza valoriale della Cgil nella sua attività quotidiana, **l’analisi delle correlazioni** tra indici rileva un legame più forte tra il principio delle **pari opportunità e lotta alle discriminazioni e solidarietà sociale e lotta alle disuguaglianze**, tra il principio della **pace e internazionalismo, ecologia e ambiente e antifascismo** e tra il principio dell’**unità sindacale e dell’unità dei lavoratori**. La correlazione implica che al crescere di un indice, l’altro indice correlato cresce in misura proporzionale nella stessa direzione e quindi questo suggerisce che dove si riscontra, in generale, maggiore coerenza valoriale sui temi delle pari opportunità cresce contemporaneamente anche la coerenza valoriale sui temi della solidarietà sociale, dove si riscontra maggiore coerenza sui temi dell’antifascismo cresce anche la coerenza valoriale su ambiente e pace e dove si riscontra maggiore coerenza sull’unità sindacale cresce anche la coerenza valoriale sull’unità dei lavoratori e democrazia sindacale.

Calcolato l’indice di adesione valoriale e l’indice di coerenza valoriale, è di particolare interesse analizzare gli **scarti tra il valore come principio e come traduzione operativa dell’organizzazione**, ovvero tra dimensione ideale e dimensione reale: più è la distanza tra adesione valoriale del singolo e coerenza valoriale dell’organizzazione più è lo sforzo che il sindacato dovrà compiere per incontrare le aspettative valoriali di chi nel sindacato lavora. Lo scarto risulta sempre negativo per ogni principio fondante in entrambe le Camere del Lavoro. Questo risultato, tuttavia era in qualche modo prevedibile mettendo a confronto una dimensione di natura ideale e una dimensione di natura reale e quindi l’anelito valoriale a cui il sindacato tende e la messa a terra di quel principio valoriale.

Sia nella CdLM di Bologna che nella CdL di Reggio Emilia, **lo scarto più alto si riscontra rispetto all'ecologia e ambiente** (-2,5 a Bologna e -2,9 a Bologna) in tutte le strutture sindacali osservate siano esse di tutela individuale e servizio o di rappresentanza politica. A Bologna, l'altro scarto più consistente si registra sui temi della democrazia sindacale con una distonia più marcata soprattutto nelle strutture di servizio e tutela individuale. A Reggio Emilia, invece, gli altri scarti più marcati si registrano relativamente alle pari opportunità, con una distanza più evidente nelle strutture politiche, e alla pace e internazionalismo dove, invece, il gap valoriale emerge trasversalmente in tutte le strutture sindacali.

Tab. 12 – Differenza tra indici di coerenza e indici di valori per dimensione valoriale e struttura sindacale, *Apparato politico-servizi (valori assoluti)*

	Antifascismo	Pace, internazionalismo, solidarietà e cooperazione internazionale	Ecologia e salvaguardia dell' ambiente	Unità dei lavoratori e democrazia sindacale	Unità sindacale	Pari opportunità, non discriminazione, antirazzismo e inclusione	Solidarietà sociale e lotta alle diseguglianze	Autonomia progettuale e programmatica (dai partiti, dai governi e dalle imprese)	Legalità e lotta alle associazioni mafiose, terroristiche e criminali	GAP INDICI COERENZA-VALORI
Bologna										
Confederazione	-0,6	-2,0	-2,9	-1,6	-1,1	-1,4	-1,5	-0,9	-1,3	-1,5
Categorie sindacali	-1,1	-2,1	-2,5	-1,9	-0,9	-2,0	-1,8	-2,0	-1,4	-1,7
Servizi sindacali fiscali (Caaf)	-1,3	-1,5	-2,1	-2,0	-0,9	-1,4	-1,6	-2,0	-1,7	-1,5
Tutela individuale e servizi sindacali previdenziali (Inca)	-1,3	-2,0	-2,7	-2,2	-1,8	-2,0	-2,1	-1,5	-1,6	-1,8
Altri servizi/associazioni sindacali	-1,1	-1,1	-3,1	-2,4	-2,0	-2,1	-1,5	-1,4	-2,0	-1,8
Totale	-1,1	-1,9	-2,5	-2,0	-1,1	-1,8	-1,8	-1,8	-1,5	-1,7
Reggio Emilia										
Confederazione	-1,9	-2,7	-2,9	-2,2	-1,0	-2,5	-1,9	-1,9	-2,1	-2,1
Categorie sindacali	-1,2	-2,2	-2,9	-1,5	-1,0	-2,3	-1,7	-1,6	-2,0	-1,8
Servizi sindacali fiscali (Caaf)	-2,0	-2,7	-3,0	-2,2	-1,5	-1,9	-2,5	-1,8	-2,5	-2,3
Tutela individuale e servizi sindacali previdenziali (Inca)	-1,5	-2,2	-2,7	-2,2	-1,8	-2,1	-2,2	-2,4	-2,2	-2,1
Altri servizi/associazioni sindacali	-1,8	-3,6	-3,5	-2,3	-1,8	-2,7	-1,4	-4,1	-2,3	-2,5
Totale	-1,5	-2,4	-2,9	-1,9	-1,2	-2,3	-1,9	-1,9	-2,1	-2,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La lettura di **genere** rileva come a Reggio Emilia per gli uomini si rilevi, in generale, uno scarto tra adesione e coerenza valoriale più alto rispetto alle donne, spiegato principalmente dai principi dell'antifascismo, ambiente e autonomia programmatica, mentre a Bologna si registra la situazione opposta, spiegata in larga parte dal principio dell'unità sindacale. La lettura per **età**, invece, mostra come lo scarto valoriale scenda al salire dell'età anagrafica individuando un maggior sforzo sindacale per rispondere alla domanda valoriale dei più giovani, soprattutto sui temi dell'ambiente e della autonomia programmatica. Di interesse, inoltre, evidenziare come lo scarto si muova non tanto in funzione della militanza quanto del livello di soddisfazione sul coinvolgimento ai processi decisionali: **al crescere della soddisfazione diminuisce lo scarto e quindi aumenta la sintonia valoriale tra aspettative individuali e pratica dell'organizzazione sindacale.**

Gli attivisti SPI

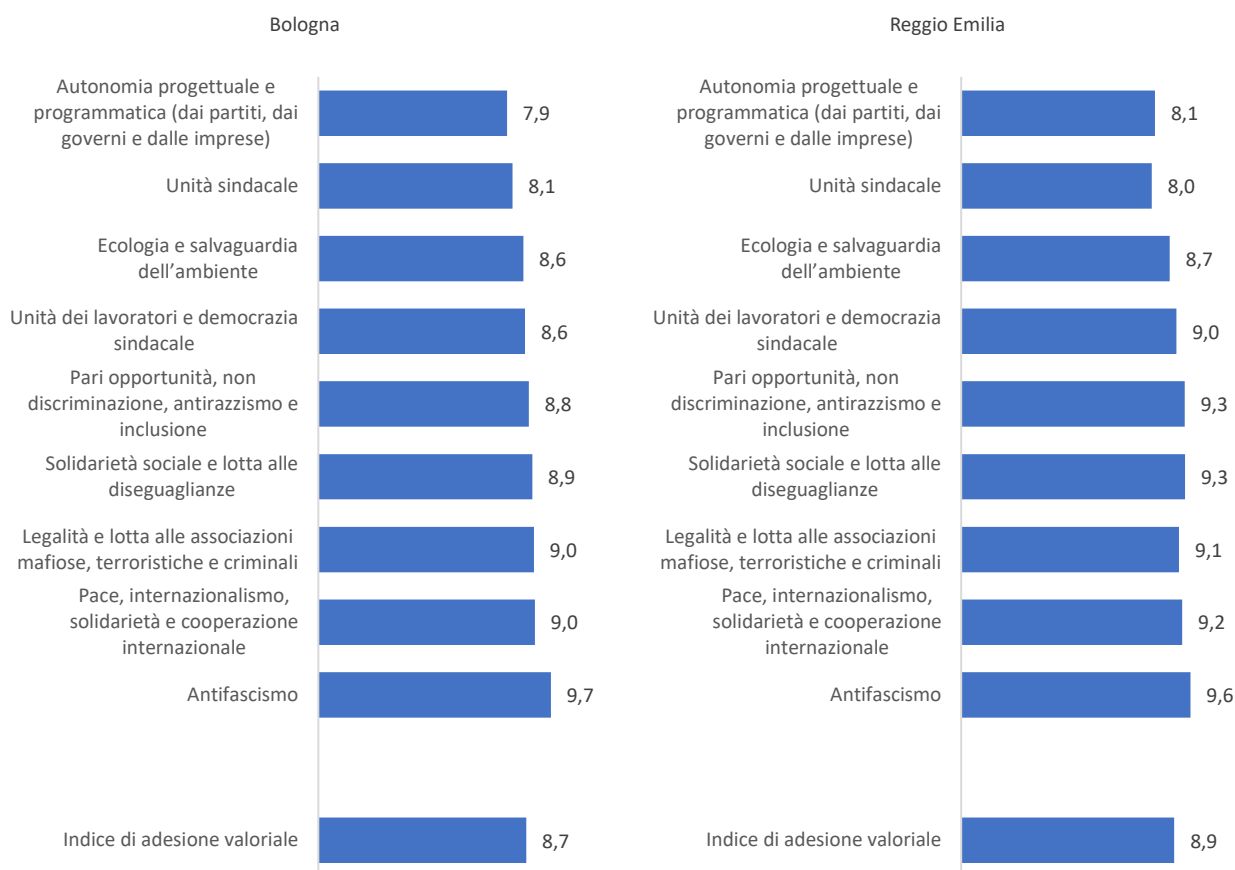
L'**adesione valoriale** ai principi fondanti per gli attivisti SPI vede, pur se in misura diversa, riproporsi gli stessi blocchi di importanza. In cima alla classifica continua a collocarsi l'antifascismo, in entrambe le

Camere del Lavoro, come segno distintivo della Cgil per essere poi seguito dalla pace e internazionalismo e legalità e lotta alle mafie. Pur esprimendo indici di adesione valoriale sempre molto alti, in fondo alla classifica si incontrano sempre l'ambiente, l'unità sindacale e l'autonomia programmatica.

In particolare, si rileva che **coloro i quali non si riconoscono affatto nell'unità sindacale** (ovvero in una scala 1 a 5 hanno indicato 0 o 1 o 2) rappresentano **il 6,9% a Bologna e il 9,3% a Reggio Emilia** e in circa 1 caso su 3 cadono nel profilo a bassa soddisfazione sul coinvolgimento a fronte di 1 caso su 5 tra chi, invece, vi si riconosce. In analogia con quanto rilevato nell'apparato politico e nei servizi, chi non si riconosce nell'unità sindacale, inoltre, mostra indici di adesione valoriale ai principi fondanti della Cgil sistematicamente più bassi.

Anche per gli attivisti SPI, l'analisi delle correlazioni evidenzia gli stessi raggruppamenti di legami più forti tra il principio delle pari opportunità e solidarietà sociale e lotta alle disuguaglianze, da un lato, e i principi della pace, antifascismo e ambiente, dall'altro.

Fig. 49 – Quanto ti riconosci nei principi fondanti della Cgil
Attivisti SPI (Indici da 1 "per nulla" a 10 "molto")

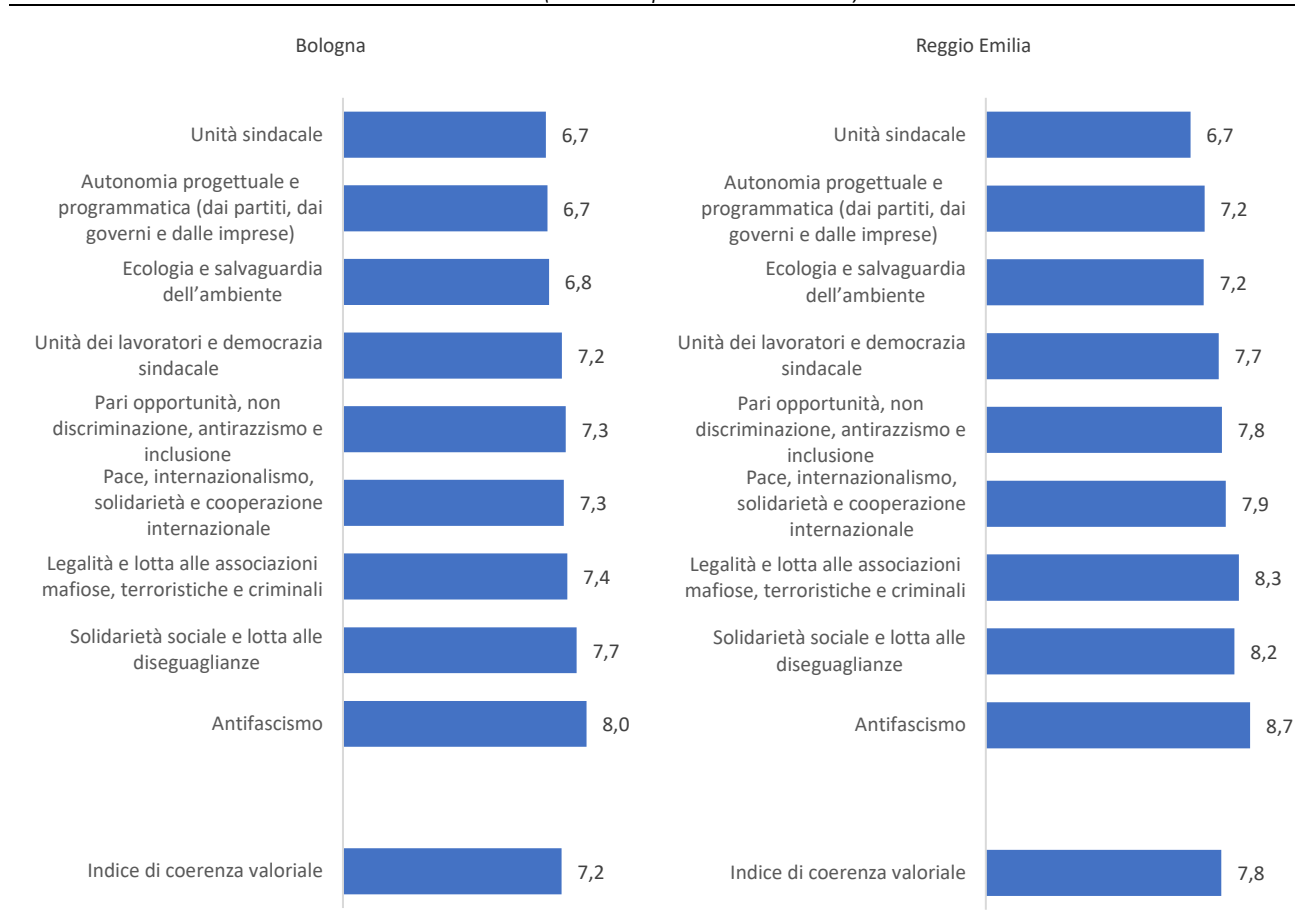


Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Anche l'analisi degli **indici di coerenza valoriale** tra gli attivisti SPI restituisce lo stesso schema interpretativo proponendo **l'antifascismo** sempre in prima posizione e **l'unità sindacale, l'autonomia programmatica e l'ambiente in coda alla classifica**. Diversamente da quanto emerso dall'apparato politico e dei servizi, il confronto tra le due Camere del Lavoro evidenzia come la coerenza valoriale si mostri più alta a Reggio Emilia (7,8) rispetto a Bologna (7,2). Un'analisi più attenta degli indici chiarisce come a Bologna l'adesione valoriale ai principi Cgil tra attivisti SPI e apparato politico e dei servizi sia in

larga parte sovrapponibile mentre a Reggio Emilia gli attivisti SPI mostrino indici molto più alti, soprattutto in relazione a legalità e lotta alle mafie ed ecologia e ambiente. Il confronto tra le due Camere del Lavoro, inoltre, mostra come gli indici di coerenza valoriale si distinguano soprattutto in corrispondenza del principio dell'antifascismo (8,7 a Reggio Emilia e 8,0 a Bologna) e del principio di legalità e lotta alle mafie (8,3 a Reggio Emilia e 7,4 a Bologna).

Fig. 50 – In che misura ritieni che tutti/e noi, come Cgil, riusciamo ad operare/agire nell'attività quotidiana in coerenza con i nostri principi fondanti
Attivisti SPI (Indici da 1 "per nulla" a 10 "molto")



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Lo **scarto tra aspettativa valoriale individuale e coerenza operativa dell'organizzazione sindacale** si mostra più alto rispetto al principio delle pari opportunità e lotta alle discriminazioni a Reggio Emilia e rispetto all'ambiente insieme al principio della pace e internazionalismo a Bologna. Oltre a rilevare più alti scarti tra adesione e coerenza valoriale in corrispondenza dei profili a più bassa militanza, l'incrocio con le altre variabili pone in evidenza, ancora una volta, come tale scarto scenda al salire del livello di soddisfazione del coinvolgimento ai processi decisionali: **più ci si sente coinvolti più cresce la sintonia tra valori attesi e valori praticati.**

Tab. 13 – Differenza tra indici di coerenza e indici di valori per dimensione valoriale e struttura sindacale, Attivisti SPI per Camera del lavoro (valori assoluti)

	Antifascismo	Pace, internazionalismo, solidarietà e cooperazione internazionale	Ecologia e salvaguardia dell' ambiente	Unità dei lavoratori e democrazia sindacale	Unità sindacale	Pari opportunità, non discriminazione, antirazzismo e inclusione	Solidarietà sociale e lotta alle diseguaglianze	Autonomia progettuale e programmatica (dai partiti, dai governi e dalle imprese)	Legalità e lotta alle associazioni mafiose, terroristiche e criminali	GAP INDICI COERENZA-VALORI
Bologna										
Alta militanza e alta partecipazione	-0,8	-1,4	-1,1	-0,9	-0,5	-1,0	-0,7	-0,2	-1,0	-0,9
Alta militanza e bassa partecipazione	-1,5	-1,8	-1,7	-1,5	-1,7	-1,4	-1,1	-1,2	-1,8	-1,4
Bassa militanza e alta partecipazione	-2,9	-2,5	-2,6	-1,5	-2,1	-1,9	-2,1	-1,8	-1,2	-2,2
Bassa militanza e bassa partecipazione	-2,0	-1,6	-1,9	-1,5	-1,4	-1,5	-1,3	-1,4	-1,8	-1,6
Totale	-1,7	-1,8	-1,8	-1,4	-1,4	-1,4	-1,2	-1,1	-1,6	-1,5
Reggio Emilia										
Alta militanza e alta partecipazione	-0,8	-1,3	-1,3	-1,3	-0,9	-2,0	-1,3	-0,9	-0,8	-1,2
Alta militanza e bassa partecipazione	-0,6	-1,2	-1,6	-1,4	-1,9	-0,9	-1,0	-1,1	-0,6	-1,1
Bassa militanza e alta partecipazione	-1,1	-2,3	-3,4	-1,1	-1,1	-2,3	-1,1	-2,3	-2,3	-1,9
Bassa militanza e bassa partecipazione	-1,5	-1,6	-1,7	-1,3	-0,8	-1,5	-1,1	-0,4	-0,7	-1,1
Totale	-0,9	-1,3	-1,5	-1,3	-1,2	-1,6	-1,2	-0,9	-0,8	-1,1

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

10 - Rapporto con l'informazione e populismi

La sezione dell'indagine dedicata al rapporto con l'informazione e le diverse forme di populismo si propone di interrogare il campione dell'apparato politico e dei servizi e degli attivisti SPI rispetto a:

- I **canali di informazione e conoscenza** utilizzati, al fine di comprendere la dimensione della multicanalità e la natura digitale o analogica/tradizionale del percorso di costruzione delle basi informative;
- La mappatura dei **canali di comunicazione della Cgil** a fini informativi;
- Il livello di diffusione ed intensità del cosiddetto **populismo sindacale**, ovvero giudizi e pregiudizi sul sindacato che attraversano costantemente il dibattito pubblico;
- Il livello di diffusione e intensità delle diverse **forme di populismo** che continuano ad attraversare il dibattito pubblico.

In questo caso, è opportuno precisare che con il termine populismo si intendono tutte quelle convinzioni demagogiche, costruite più su pregiudizi che su evidenze esperienziali, intorno alle quali l'opinione pubblica è solita dividersi in blocchi opposti.

Apparato politico e dei servizi

I processi di costruzione della conoscenza e delle basi informative continuano a passare prioritariamente sia attraverso **canali tradizionali**, come la radio e la televisione, sia attraverso i canali **digitali**, come i giornali on line e gli stessi social network⁵. Lo strumento cartaceo continua a rimanere un canale di informazione in 1 caso su 3 a Bologna ed in 1 caso su 2 a Reggio Emilia. I blog e i podcast rimangono complessivamente ancora poco diffusi ma evidenziano una relazione inversa con l'età anagrafica: se tra gli under 44 chi utilizza i podcast è quasi 1 su 2 in entrambe le Camere del Lavoro, per gli over 65 scende a 1 su 10. I discrimini che maggiormente producono asimmetrie nella distribuzione delle risposte sono quindi l'età anagrafica insieme al titolo di studio, soprattutto per quanto riguarda l'informazione on line. Di interesse osservare come il canale cartaceo risulti più diffuso, soprattutto a Bologna, tra i funzionari politici mentre si fletta per gli altri ruoli sindacali e, coerentemente, salga al crescere del livello di militanza.

Tab. 14 – Quale/i canale/i di informazione e conoscenza sei solito/a utilizzare per informarti? (possibili più risposte), Apparato politico-servizi per Camera del Lavoro (quota %)

	Bologna	Reggio Emilia
Nessuno	0,3	0,0
Televisione	61,6	67,6
Radio	42,2	42,4
Giornali/quotidiani/riviste cartacei	35,8	51,4
Giornali/quotidiani/riviste on line	71,2	61,0
Blog	11,3	13,3
Podcast	18,3	21,9
Social network	46,8	48,1

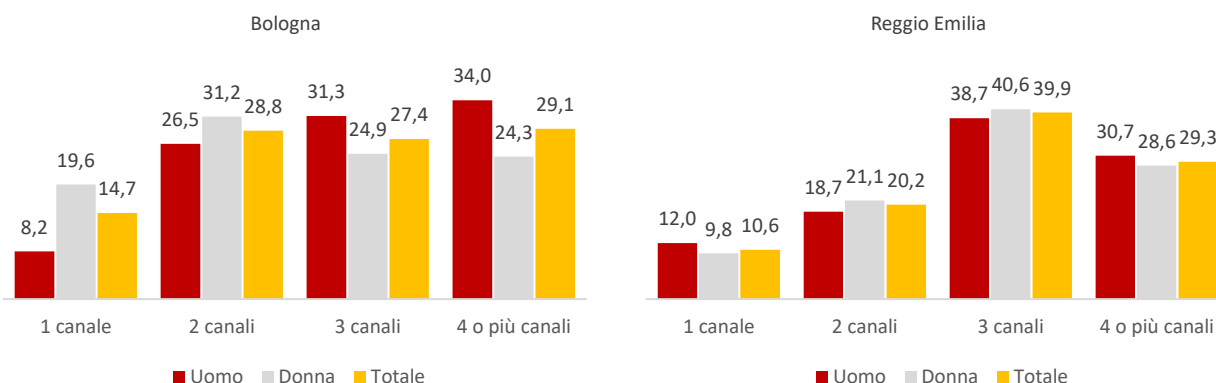
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Per quanto riguarda la dimensione delle **multicanalità dell'informazione**, solo una quota marginale (14,7% a Bologna e 10,6% a Reggio Emilia) utilizza un unico canale informativo per informarsi mentre la

⁵ Il campo "aperto" sui social network indica come i social network maggiormente utilizzati siano Facebook e Instagram e poi a seguire Youtube.

larga maggioranza si informa attraverso la **multicanalità** (poco più del 29% in entrambe le Camere del Lavoro utilizza oltre 4 canali informativi contemporaneamente). La quota di chi si informa solo attraverso un canale sale al crescere dell'età, si mostra più bassa in chi è funzionario politico mentre cresce per gli altri ruoli e si mantiene bassa per i profili ad alta militanza organizzativa e partecipativa.

Fig. 51 – Numerosità dei canali di informazione e conoscenza per genere e Camera del Lavoro
Apparato politico-servizi (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Combinando opportunamente il dato sulla multicanalità e sul tipo di canale informativo, si sono creati dei profili ovvero dei raggruppamenti omogenei di campione:

- **Profilo a prevalenza di canali tradizionali** (quali televisione, giornali cartacei e radio): il 34,1% a Bologna e il 46,7% a Reggio Emilia;
- **Profili a prevalenza di canali digitali** (giornali on line, social network, blog, podcast): il 37,3% a Bologna e il 36,2% a Reggio Emilia;
- E **profili bilanciati** in cui la multicanalità vede un equilibrio tra canali digitali e tradizionali: il 28,6% a Bologna e il 17,1% a Reggio Emilia.

Tab. 15 – Profilo di prevalenza canale informativo per classe di età e Camera del Lavoro, Apparato politico-servizi (quota %)

	Bologna				Reggio Emilia			
	Prevalentemente tradizionale	Bilanciato	Prevalentemente digitale	Totale	Prevalentemente tradizionale	Bilanciato	Prevalentemente digitale	Totale
Fino a 44 anni	17,9	26,9	55,1	100,0	23,9	15,2	60,9	100,0
45-54 anni	35,3	26,5	38,2	100,0	49,4	22,1	28,6	100,0
55-64 anni	41,7	26,0	32,3	100,0	55,6	13,0	31,5	100,0
65 anni e più	40,3	37,3	22,4	100,0	57,6	15,2	27,3	100,0
Totale	34,1	28,6	37,3	100,0	46,7	17,1	36,2	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Come è possibile osservare nella tabella, **al crescere dell'età anagrafica cresce la quota del profilo prevalentemente tradizionale** e diminuisce, invece, la quota del profilo prevalentemente digitale mentre l'incidenza del profilo bilanciato rimane più stabile. La lettura incrociata tra i profili della prevalenza del canale informativo e le altre variabili conferma, inoltre, come il canale digitale cresca al crescere del titolo di studio.

L'indagine sulla dimensione comunicativa prosegue chiedendo al campione di indicare attraverso quali **canali della Cgil** ci si informi. Oltre alle pubblicazioni cartacee prodotte dalle diverse strutture sindacali, i canali Cgil maggiormente diffusi sono in entrambe le Camere del Lavoro la piattaforma **Collettiva** (61,8% a Bologna e 58% a Reggio Emilia), il **sito web** della Camere del Lavoro (54,2% a

Bologna e il 71,2% a Reggio Emilia) e la pagina Facebook delle diverse strutture sindacali (50% a Bologna e 42,4% a Reggio Emilia). **Il profilo Instagram è usato in media in circa 1 caso su 4 con una frequenza dell'utilizzo che cresce per le donne** (23,8% a Bologna e 31,5% a Reggio Emilia a fronte rispettivamente del 19,4% e 14,9% tra gli uomini) **e per i più giovani**. Il canale Youtube, diversamente, mostra una diffusione limitata (7% a Bologna e una percentuale doppia a Reggio Emilia e pari al 15,1%) ma crescente in funzione dell'età anagrafica.

In generale, sono le categorie sindacali ad utilizzare complessivamente i canali CGIL in forma più diffusa ed in particolare la piattaforma Collettiva, la pagina Facebook delle strutture sindacali e le pubblicazioni cartacee prodotte dal sindacato unendo, dunque, canali tradizionali e digitali.

Tab. 16 – Quali mezzi di comunicazione della Cgil utilizzi per informarti? Apparato politico-servizi per Camera del Lavoro e struttura (quota %)

	Confederazione	Categorie sindacali	Servizi sindacali fiscali (Caaf)	Tutela individuale e servizi sindacali	Altri servizi/associazioni sindacali	Totale
Bologna						
Collettiva (sito e profili social)	68,8	78,6	35,7	42,9	61,5	61,8
Sito web della mia Camera del Lavoro	46,9	52,8	61,4	50,0	69,2	54,2
Siti web delle altre strutture sindacali della Cgil	18,8	39,0	34,3	28,6	38,5	34,2
Pagina Facebook delle strutture confederali, di categoria e del sistema dei servizi	50,0	63,5	27,1	44,6	30,8	50,0
Profilo Instagram delle strutture confederali, di categoria e del sistema dei servizi	21,9	25,8	12,9	23,2	30,8	22,4
Profilo TikTok delle strutture confederali, di categoria e del sistema dei servizi	3,1	6,3	5,7	10,7	7,7	6,7
Canale YouTube delle strutture confederali, di categoria e del sistema dei servizi	9,4	6,9	7,1	5,4	7,7	7,0
Pubblicazioni cartacee delle diverse strutture della Cgil (es. LiberEtà, ...)	21,9	37,7	22,9	25,0	23,1	30,3
Altro (specificare)	3,1	3,1	7,1	1,8	0,0	3,6
Reggio Emilia						
Collettiva (sito e profili social)	61,1	67,3	27,3	54,5	20,0	58,0
Sito web della mia Camera del Lavoro	61,1	70,4	77,3	75,0	100,0	71,2
Siti web delle altre strutture sindacali della Cgil	33,3	38,8	18,2	27,3	40,0	33,2
Pagina Facebook delle strutture confederali, di categoria e del sistema dei servizi	47,2	55,1	22,7	20,5	40,0	42,4
Profilo Instagram delle strutture confederali, di categoria e del sistema dei servizi	30,6	27,6	18,2	22,7	0,0	25,4
Profilo TikTok delle strutture confederali, di categoria e del sistema dei servizi	5,6	4,1	0,0	0,0	0,0	2,9
Canale YouTube delle strutture confederali, di categoria e del sistema dei servizi	11,1	19,4	13,6	11,4	0,0	15,1
Pubblicazioni cartacee delle diverse strutture della Cgil (es. LiberEtà, ...)	22,2	39,8	22,7	25,0	20,0	31,2
Altro (specificare)	8,3	3,1	0,0	4,5	0,0	3,9

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Si evince, inoltre, come anche rispetto ai canali Cgil prevalga la multicanalità, ovvero l'utilizzo contemporaneo di più canali informativi: solo il 16,6% a Reggio Emilia e il 25,7% a Bologna utilizza un solo canale informativo Cgil.

Passate in rassegna le modalità attraverso cui si costruiscono le basi informative, l'indagine si sposta sull'analisi della diffusione e intensità delle diverse convinzioni demagogiche che attraversano il dibattito e l'opinione pubblica: **le diverse forme di populismo**. Per entrambe le dimensioni, sindacato e opinione pubblica, sono riportate sia affermazioni con una forte carica populista, sia affermazioni con una connotazione positiva.

L'indagine apre chiedendo al campione di indicare il grado di accordo rispetto ad alcune affermazioni che riguardano **la natura o la strategia del sindacato** (in una scala da 1 "per nulla d'accordo" a 10 "molto d'accordo"). Il massimo livello di accordo si registra sul riconoscimento del sindacato come "*ultima organizzazione di massa nel nostro Paese*" (7,1 a Bologna e 6,9 a Reggio Emilia) e sull'autonomia

programmatica e progettuale che il sindacato dovrebbe mantenere nei confronti dei partiti politici (8,3 sia per Bologna che per Reggio Emilia). A superare il valore medio dell'indice (5,5) e quindi a mostrare ancora un livello di accordo ma meno intenso è una visione strategicamente opposta all'autonomia programmatica ossia "il sindacato ha bisogno della politica per rappresentare il lavoro". Se il sindacato esprime la rappresentanza sociale del lavoro attraverso la forza contrattuale, la politica, ed i suoi soggetti, esprimono la rappresentanza politica del lavoro attraverso lo strumento legislativo: il dialogo tra le due forme di rappresentanza è orientato ad una rappresentanza piena del lavoro. Le due forme di dialogo con la politica (autonomia programmatica e dialogo tra le due nature della rappresentanza del lavoro) possono teoricamente convivere ma nel nostro campione **sono statisticamente contro-correlate**, ovvero mostrano una correlazione negativa: al crescere dell'accordo per una visione cresce il disaccordo per l'altra visione.

Fig. 52 – In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni sul ruolo del sindacato?
Apparato politico-servizi (Indici da 1 a 10)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

In generale, se l'autonomia programmatica incontra un largo consenso in tutte le **strutture sindacali**, il **grado di accordo rispetto ad una visione di dialogo tra le due forme di rappresentanza cresce nelle strutture di rappresentanza politica**, soprattutto nelle categorie sindacali, mentre si mostra più contenuto fino ad esprimere anche un livello di disaccordo nel sistema della tutela individuale e servizi sindacali.

Anche la lettura per **ruolo sindacale** conferma come **un livello di accordo tra le due possibili forme di dialogo tra sindacato e politica sia presente soprattutto tra i funzionari politici** mentre per le figure tecniche e gli operatori di servizio, in particolare, il livello di accordo continui a registrarsi alto rispetto all'autonomia programmatica del sindacato e scemi, invece, rispetto ad una comunicazione tra le due forme di rappresentanza sociale e politica. In ultimo, **si sottolinea come la visione di dialogo tra politica e sindacato per una piena rappresentanza del lavoro aumenti al crescere, soprattutto, della militanza partecipativa**, ovvero più è alta la frequenza alle iniziative sindacali più è aperto lo spazio di confronto con la politica.

Tab. 17 – Indici di percezione del sindacato per struttura sindacale e Camera del Lavoro, Apparato politico-servizi (Indici da 1 a 10)

	Confederazione	Categorie sindacali	Servizi sindacali fiscali (Caaf)	Tutela individuale e servizi sindacali previdenziali (Inca)	Altri servizi/associazioni sindacali	Totale
Bologna						
Il sindacato tutela solo i lavoratori garantiti	2,9	3,2	3,6	3,8	3,0	3,3
Il sindacato è l'ultima organizzazione di massa nel nostro Paese	7,9	8,2	5,8	5,3	7,3	7,1
Il sindacato pensa poco ai giovani	4,1	4,6	4,5	4,6	5,2	4,6
Il sindacato deve essere autonomo dai partiti politici	8,5	8,3	8,7	7,5	8,7	8,3
Il sindacato ha bisogno della politica per rappresentare il lavoro	6,0	7,1	5,0	5,7	6,4	6,2
Il sindacato si è allontanato dai posti di lavoro	4,8	4,7	5,8	5,8	6,1	5,2
Il sindacato si occupa troppo di servizi	3,5	4,9	3,5	2,7	2,8	4,0
Reggio Emilia						
Il sindacato tutela solo i lavoratori garantiti	2,9	3,0	3,3	2,9	5,5	3,1
Il sindacato è l'ultima organizzazione di massa nel nostro Paese	6,5	7,8	5,9	5,7	7,2	6,9
Il sindacato pensa poco ai giovani	4,8	4,7	5,1	4,7	6,4	4,8
Il sindacato deve essere autonomo dai partiti politici	8,1	8,5	8,6	7,6	8,7	8,3
Il sindacato ha bisogno della politica per rappresentare il lavoro	6,2	6,5	4,5	5,0	6,0	5,8
Il sindacato si è allontanato dai posti di lavoro	4,8	4,8	6,8	5,5	6,0	5,2
Il sindacato si occupa troppo di servizi	3,2	4,6	3,5	3,0	5,5	3,9

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Tutte le altre affermazioni, volutamente a forte carica demagogica, incontrano sempre un livello di disaccordo con indici sempre al di sotto del valore medio. Sebbene incontri gli indici più alti nelle categorie sindacali, **l'affermazione "il sindacato si occupa troppo di servizi" non registra mai un livello di accordo** ovvero un indice che superi il valore medio dell'indice in scala 1-10. Diversamente **l'affermazione che mostra la più alta frequenza di livello di accordo negli incroci con le altre variabili socio-anagrafiche è "il sindacato si è allontanato dai posti di lavoro"** ed in particolare:

- Per le **donne** (5,6 a Bologna e 5,4 a Reggio Emilia);
- Nei **servizi** fiscali, nella tutela individuale e servizi previdenziali e negli altri servizi e associazioni che gravitano intorno alla Cgil;
- Per chi è assunto direttamente dalle strutture sindacali e dai volontari;
- Per chi ha un **basso livello di soddisfazione** rispetto al coinvolgimento nei processi decisionali;
- E per chi ha **bassa militanza** organizzativa e bassa militanza partecipativa.

In generale, **la visione critica del sindacato è bassa**. Per avere una lettura più agevole è stato costruito un **indice sintetico di opinione critica sul sindacato**⁶ attraverso cui emerge una **intensità, comunque, più alta nel sistema dei servizi fiscali, ovvero aree in cui si ha la percezione di essere meno coinvolti nei processi decisionali** e dove la militanza è meno sentita e praticata. Per i servizi fiscali, inoltre, si rileva come il giudizio risulta ancora più critico per chi ha un contratto stagionale o a termine. In una logica strettamente strategica, inoltre, è da leggersi **la contro-correlazione** tra l'indice

⁶ L'indice sintetico di opinione critica sul sindacato è calcolato come media aritmetica degli indici continui su scala 1-10 relativi agli item che esprimano un chiaro posizionamento critico verso il sindacato e quindi:

- Il sindacato tutela solo i lavoratori garantiti;
- Il sindacato pensa poco ai giovani;
- Il sindacato si è allontanato dai posti di lavoro;
- Il sindacato si occupa troppo di servizi.

sintetico di opinione critica del sindacato e l'indice di adesione valoriale ai principi fondanti della Cgil: **più è alto il senso di appartenenza valoriale ai principi statutari della Cgil minore è la criticità con cui si guarda al sindacato.**

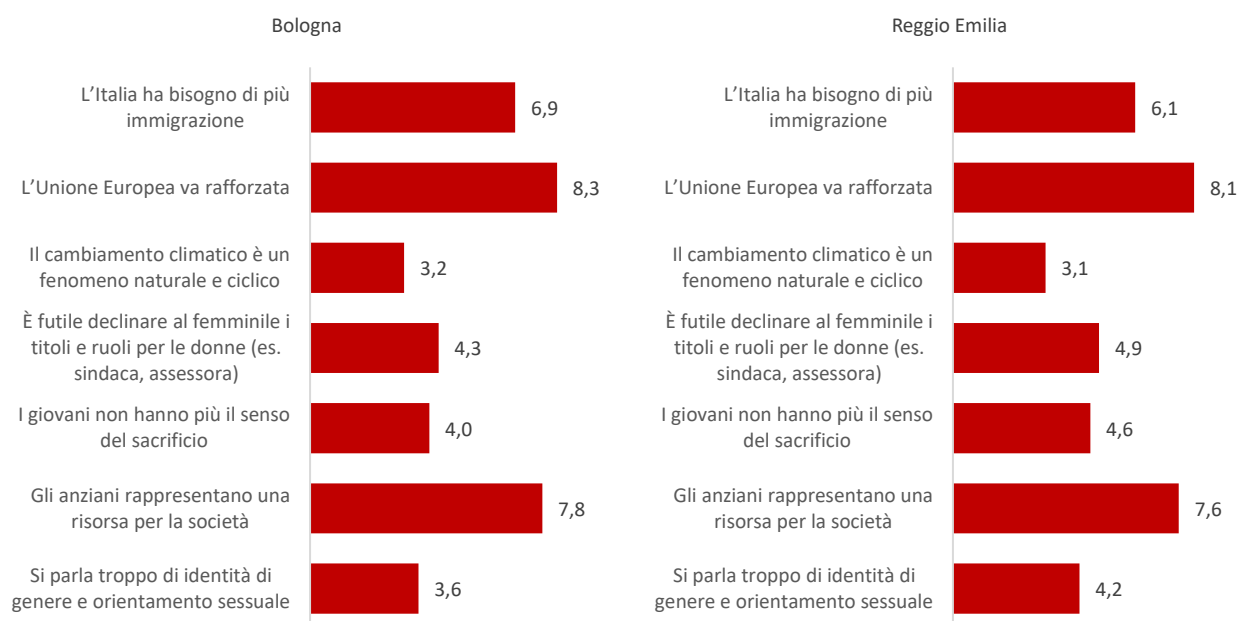
Dal "populismo sindacale", l'indagine si sposta alle **diverse forme di populismo** che con insistenza si propongono nel dibattito pubblico, intendendo per populismo, ricordiamo anche qui, le convinzioni a forte carica propagandistica ovvero idee influenzate da una comunicazione intenzionalmente orientata a persuadere e manipolare l'opinione pubblica verso una determinata visione del mondo.

In generale, è possibile osservare come **le affermazioni a più forte carica di populismo non raggiungano mai, sulla totalità del campione, indici che esprimono un livello di accordo**, ossia indici che in una scala da 1 a 10 superino il valore medio. Diversamente, ampie aree di accordo si registrano rispetto a quelle affermazioni con connotazione positiva, e in particolare rispetto:

- Al **bisogno di più immigrazione per l'Italia** (6,9 per Bologna e 6,1 per Reggio Emilia);
- Al **bisogno di un rafforzamento dell'Unione Europea** (8,3 per Bologna e 8,1 per Reggio Emilia) e quindi spingere verso una sovranità legislativa e politica sempre più europea;
- Alla **convinzione che gli anziani siano una risorsa per la società** (7,8 per Bologna e 7,6 per Reggio Emilia).

Coerentemente alle aspettative, **l'analisi delle correlazioni** tra gli indici di accordo evidenzia come le affermazioni a forte carica di populismo siano fortemente intrecciate tra loro e, allo stesso tempo, **contro-correlate con le affermazioni di senso positivo** e che invocano più immigrazione, più Europa e una società che investa sulla popolazione anziana.

Fig. 53 – In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni che attraversano il dibattito pubblico?
Apparato politico-servizi (Indici da 1 "per niente d'accordo" a 10 "molto d'accordo")



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Lo scenario a bassa intensità di populismo che emerge dall'osservazione degli indici, tuttavia, restituisce una informazione sintetica. Se si osserva la distribuzione delle risposte per singolo livello di accordo, lo scenario assume tinte più fosche ed **emergono consistenze di populismo non maggioritarie ma sicuramente non marginali:**

- Il 12,7% a Bologna ed il 18,9% a Reggio Emilia esprime **un esplicito disaccordo rispetto al bisogno in Italia di più immigrazione;**
- Il 14,1% a Bologna ed il 9,7% a Reggio Emilia esprime un **chiaro accordo rispetto alla origine non antropica del cambiamento climatico;**
- Il 25,8% a Bologna ed il 30,2% a Reggio Emilia esprime un **accordo esplicito rispetto alla futilità di declinare al femminile i titoli e i ruoli per le donne;**
- Il 20,5% a Bologna ed il 22% a Reggio Emilia **concorda pienamente sulla mancanza nei giovani di senso del sacrificio;**
- Il 16,7% a Bologna e il 21% a Reggio Emilia esprime un **accordo pieno sull'eccesso di attenzione conferita alla identità di genere e all'orientamento sessuale.**

L'incrocio tra gli indici di accordo e le principali variabili e profili esplicativi aiutano a comprendere che:

- In entrambe le Camere del Lavoro, **il livello di accordo sul bisogno di più immigrazione si mostra più pronunciato tra gli uomini** che tra le donne così come sempre tra gli uomini si riscontra un livello di accordo maggiore sull'eccessiva attenzione data alle identità di genere e orientamento sessuale;
- In generale si ravvisa in entrambe le Camere del Lavoro **un indice del livello di accordo crescente al salire dell'età anagrafica per item sia a basso sia ad alto orientamento populistico:** al crescere dell'età, infatti, sale il livello di accordo rispetto al bisogno di un rafforzamento dell'Europa e della necessità di considerare gli anziani come una risorsa per la società ma allo stesso tempo anche rispetto alla mancanza nei giovani di senso del sacrificio e all'eccessiva attenzione data all'identità di genere.

Tab. 18 – Livello di accordo su dibattito pubblico per genere e Camera del Lavoro, Apparato politico-servizi (Indici da 1 a 10)

	Bologna			Reggio Emilia		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
L'Italia ha bisogno di più immigrazione	7,3	6,6	6,9	6,6	5,8	6,1
L'Unione Europea va rafforzata	8,3	8,3	8,3	8,4	8,0	8,1
Il cambiamento climatico è un fenomeno naturale e ciclico	2,9	3,4	3,2	2,8	3,3	3,1
È futile declinare al femminile i titoli e ruoli per le donne (es. sindaca, assessora)	4,3	4,3	4,3	5,1	4,8	4,9
I giovani non hanno più il senso del sacrificio	4,0	4,1	4,0	4,4	4,7	4,6
Gli anziani rappresentano una risorsa per la società	8,1	7,6	7,8	7,3	7,8	7,6
Si parla troppo di identità di genere e orientamento sessuale	4,0	3,4	3,6	4,4	4,1	4,2

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Per rendere la restituzione delle informazioni più immediata, si è scelto di costruire un **indice di populismo** orientando tutti gli indici nella direzione a più alta carica di populismo, non apportando alcuna modifica, dunque, agli item costruiti già nella direzione di esprimere un consenso rispetto ad un contenuto volutamente populistico e cambiando direzione, invece, agli item privi di carica di populismo⁷. L'osservazione dell'**indice di populismo** consente di verificare come:

- La dimensione del populismo **diminuisca al crescere del titolo di studio;**

⁷ L'indice di populismo si è calcolato come media degli indici continui per ogni singolo item riferito ai populismi nel dibattito pubblico orientando però tutti gli item, nella direzione di un populismo crescente. Si è, quindi, mantenuta la stessa direzione su scala 1-10 ai seguenti item: "Il cambiamento climatico è un fenomeno naturale e ciclico", "È futile declinare al femminile i titoli e ruoli per le donne", "I giovani non hanno più il senso del sacrificio" e "Si parla troppo di identità di genere e orientamento sessuale". Si è invece invertita la direzione trasformando la scala da 1 a 10 in scala 10 a 1 per gli item: "L'Italia ha bisogno di più immigrazione", "L'Unione Europea va rafforzata" e "Gli anziani rappresentano una risorsa per la società".

- Raggiunga **livelli più alti per chi non è impegnato in alcuna forma di cittadinanza attiva** al di fuori del sindacato e **in chi si è iscritto alla Cgil non su base valoriale** ma come passaggio formale al momento dell'assunzione;
- Nella **confederazione** e nelle **categorie sindacali l'indice di populismo si mantenga più contenuto** per avvicinarsi anche al valore medio nei servizi fiscali (5,5) in entrambe le Camere del Lavoro, e nella tutela individuale e servizi previdenziali, a Reggio Emilia;
- **Dove più alto è il livello di soddisfazione sul coinvolgimento ai processi decisionali minore è la carica di populismo;**
- Di particolare significato è la **contro-correlazione tra l'indice di populismo e l'indice di adesione valoriale ai principi fondanti la Cgil**. Sembra sancirsi anche statisticamente come l'appartenenza valoriale a principi statutari della Cgil sia il miglior antidoto al populismo. L'unico principio valoriale che risulta debolmente contro-correlato all'indice di populismo è l'unità sindacale, a ulteriore testimonianza della sua natura divisiva e di un suo minor antagonismo alle spinte populistiche;
- **Dove più alta è la militanza, soprattutto militanza partecipativa, minore è l'indice di populismo.**

Fig. 54 – Indici di populismo per titolo di studio
Apparato politico-servizi (Indici da 1 a 10)

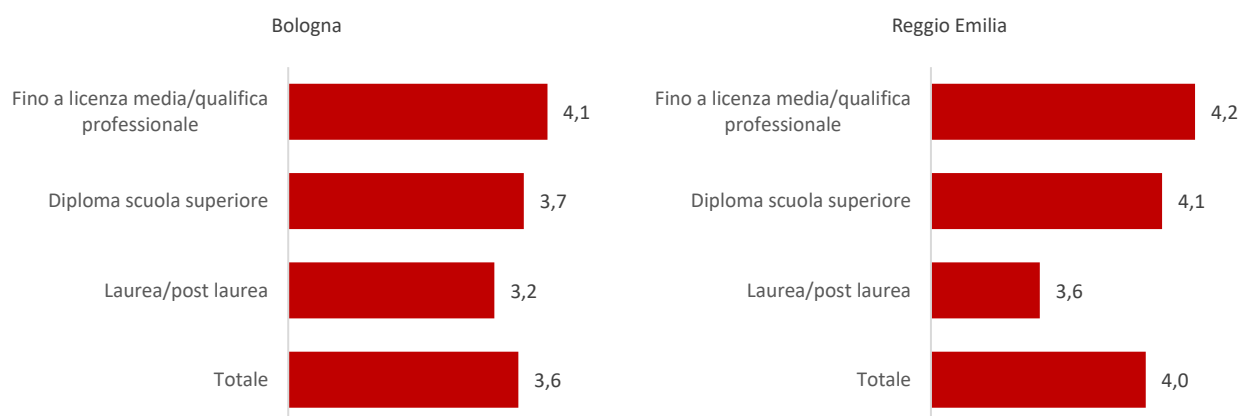


Fig. 55 – Indici di populismo per profilo di militanza
Apparato politico-servizi (Indici da 1 a 10)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Gli attivisti SPI

L'osservazione dei processi di costruzione delle basi informative per gli attivisti SPI mostra delle divergenze rispetto all'apparato politico e dei servizi soprattutto per quanto riguarda i canali di comunicazione. **L'informazione per gli attivisti SPI, infatti, passa principalmente attraverso la televisione (80% a Bologna e 78,4% a Reggio Emilia), la lettura dei giornali cartacei e dei giornali online.** Meno diffuso è l'utilizzo della radio e dei social network rispetto all'apparato politico e dei servizi.

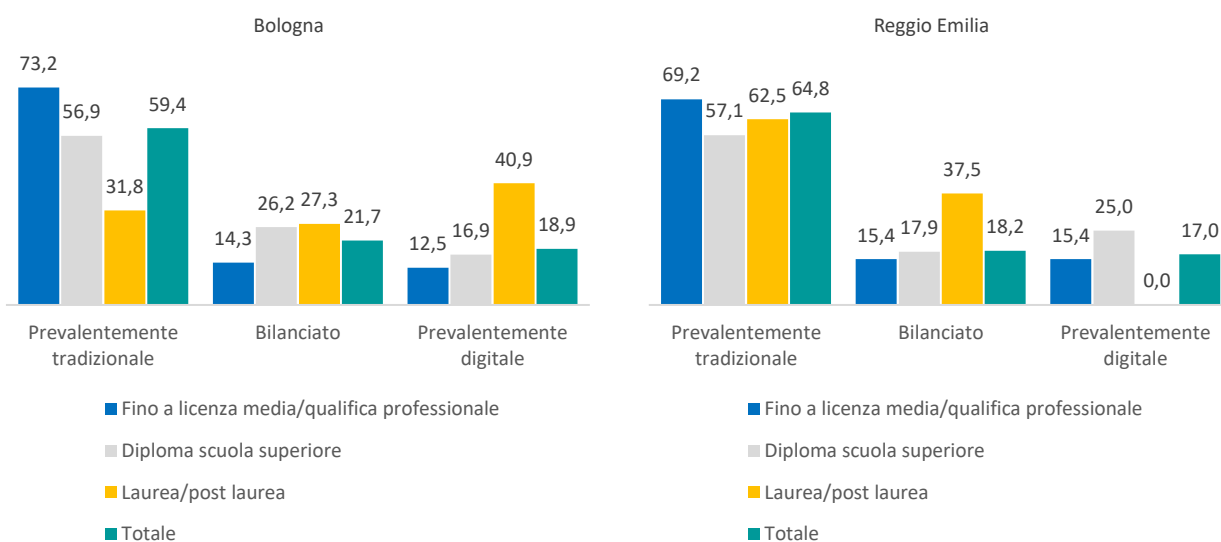
Tab. 19 – Quale/i canale/i di informazione e conoscenza sei solito/a utilizzare per informarti? Attivisti SPI per Camera del Lavoro (quota %)

	Bologna	Reggio Emilia
Nessuno	0,0	0,0
Televisione	80,6	78,4
Radio	22,2	20,5
Giornali/quotidiani/riviste cartacei	54,9	70,5
Giornali/quotidiani/riviste on line	47,2	38,6
Blog	6,3	10,2
Podcast	8,3	8,0
Social network	29,2	31,8

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

La natura della comunicazione, dunque, è ancora fortemente incardinata sui **canali tradizionali** (televisione, radio e giornali cartacei): i profili dove prevale il più ampio utilizzo dei canali tradizionali sono circa 6 su 10 e crescono al diminuire del titolo di studio. Diversamente i profili a più diffuso utilizzo dei **canali digitali** non superano il 20% ma crescono al salire del titolo di studio. Nonostante la diversa natura dei canali informativi rispetto all'apparato politico e dei servizi, anche tra gli attivisti SPI prevale la multicanalità informativa ovvero l'utilizzo congiunto di più canali informativi: chi si informa solo attraverso un canale rappresenta il 14,6% a Bologna ed il 18,2% a Reggio Emilia.

Fig. 56 – Profilo canali informativi
Attivisti SPI per titolo di studio (quota %)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Tra gli attivisti SPI si rileva una vocazione tradizionale anche nell'utilizzo dei **canali Cgil**. A primeggiare come canale informativo, infatti, sono le pubblicazioni cartacee (ipoteticamente LiberEtà e i diversi

inserti regionali e territoriali) e poi a seguire il sito web della Camere del Lavoro (45,3% a Bologna e 64,8% a Reggio Emilia) e solo in terza posizione la piattaforma Collettiva (39,6% a Bologna e 48,9% a Reggio Emilia), prima fonte informativa invece per l'apparato politico e dei servizi. Tra i diversi social network solo Facebook, in entrambe le Camere del lavoro (30,9% a Bologna e 34,1% a Reggio Emilia), e Youtube principalmente a Reggio Emilia (8,6% a Bologna e 20,5% a Reggio Emilia) risultano essere più diffusamente utilizzati. Anche per i canali Cgil prevale **la multicanalità** tra gli attivisti SPI, ovvero l'utilizzo congiunto di più canali informativi: solo il 28% a Bologna e il 19,3% a Reggio Emilia utilizza un solo canale informativo della Cgil.

Tab. 20 – Quali mezzi di comunicazione della Cgil utilizzi per informarti? Attivisti SPI per Camera del Lavoro (quota %)

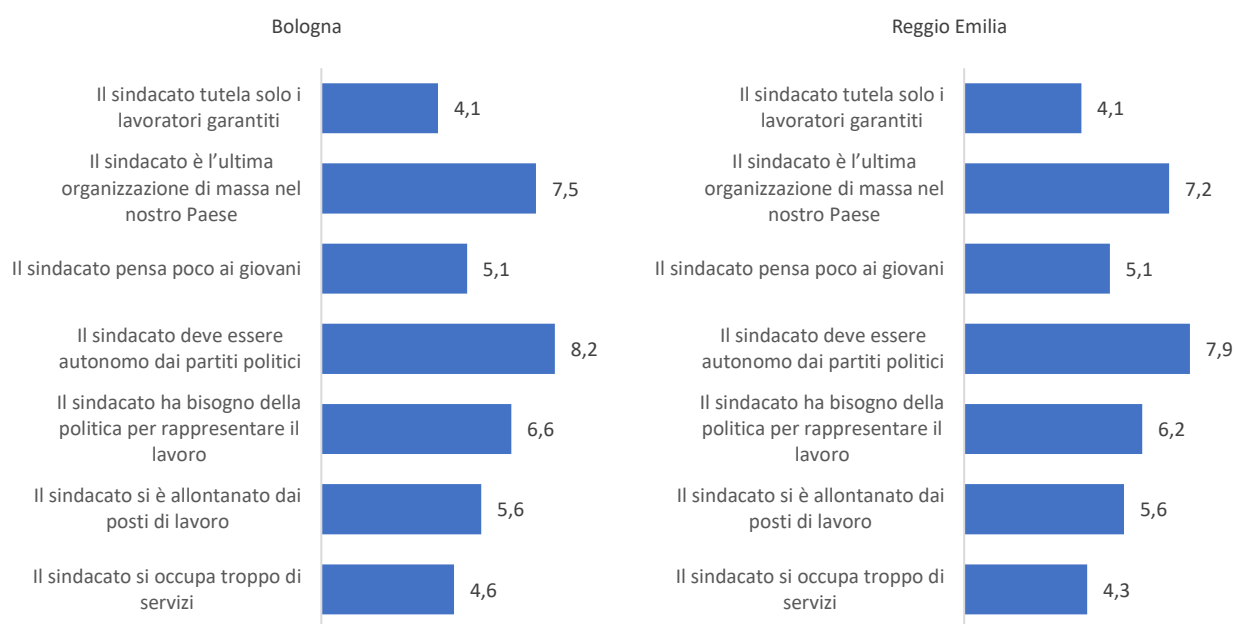
	Bologna	Reggio Emilia
Collettiva (sito e profili social)	39,6	48,9
Sito web della mia Camera del Lavoro	45,3	64,8
Siti web delle altre strutture sindacali della Cgil	25,2	26,1
Pagina Facebook delle strutture confederali, di categoria e del sistema dei servizi	30,9	34,1
Profilo Instagram delle strutture confederali, di categoria e del sistema dei servizi	4,3	8,0
Profilo TikTok delle strutture confederali, di categoria e del sistema dei servizi	0,0	2,3
Canale YouTube delle strutture confederali, di categoria e del sistema dei servizi	8,6	20,5
Pubblicazioni cartacee delle diverse strutture della Cgil (es. LiberEtà, ...)	66,2	69,3
Altro (specificare)	1,4	2,3

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Entrando nel merito delle **opinioni sul sindacato** o quello che abbiamo definito “populismo sindacale”, anche tra gli attivisti emerge un largo consenso rispetto al riconoscimento del sindacato come ultima organizzazione di massa in Italia (7,5 a Bologna e 7,2 a Reggio Emilia in una scala da 1 a 10) e al concetto di autonomia programmatica del sindacato rispetto ai partiti politici (8,2 a Bologna e 7,9 a Reggio Emilia). Incontra un più largo consenso tra gli attivisti SPI, rispetto all'apparato politico e dei servizi, la visione di dialogo tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale e quindi tra partiti politici e organizzazioni sindacali (6,6 a Bologna e 6,2 a Reggio Emilia). Diversamente dall'apparato politico e dei servizi, questa **visione di dialogo del sindacato con la politica non si pone in contrapposizione, non è quindi contro-correlata, con la rivendicazione di una autonomia programmatica del sindacato** rispetto ai partiti politici: le due visioni sembrano mostrare più spazi di convivenza soprattutto al crescere della militanza partecipativa, e quindi all'aumentare della frequenza alle iniziative sindacali.

Diversamente da quanto emerso dall'apparato politico e dei servizi, dove tutti gli item di **critica al sindacato** rimangono sotto il valore medio e quindi esprimono un generale livello di disaccordo, tra gli attivisti SPI si raccoglie un consenso rispetto all'affermazione “*il sindacato si è allontanato dai posti di lavoro*” (5,6 per Bologna e per Reggio Emilia) e un minor disaccordo rispetto all'affermazione “*il sindacato pensa poco ai giovani*”. Proprio per questo non stupisce come l'indice di opinione critica sul sindacato risulti più alto tra gli attivisti SPI: 5 per Bologna e 4,8 per Reggio Emilia a fronte di rispettivamente 4,3 e 4,2 per l'apparato politico e dei servizi. Da sottolineare come la criticità con cui si guarda al sindacato diminuisce al crescere della militanza organizzativa e partecipativa e al livello di soddisfazione del coinvolgimento al processo decisionale, offrendo quindi non solo due prospettive ma anche possibili soluzioni su cui investire.

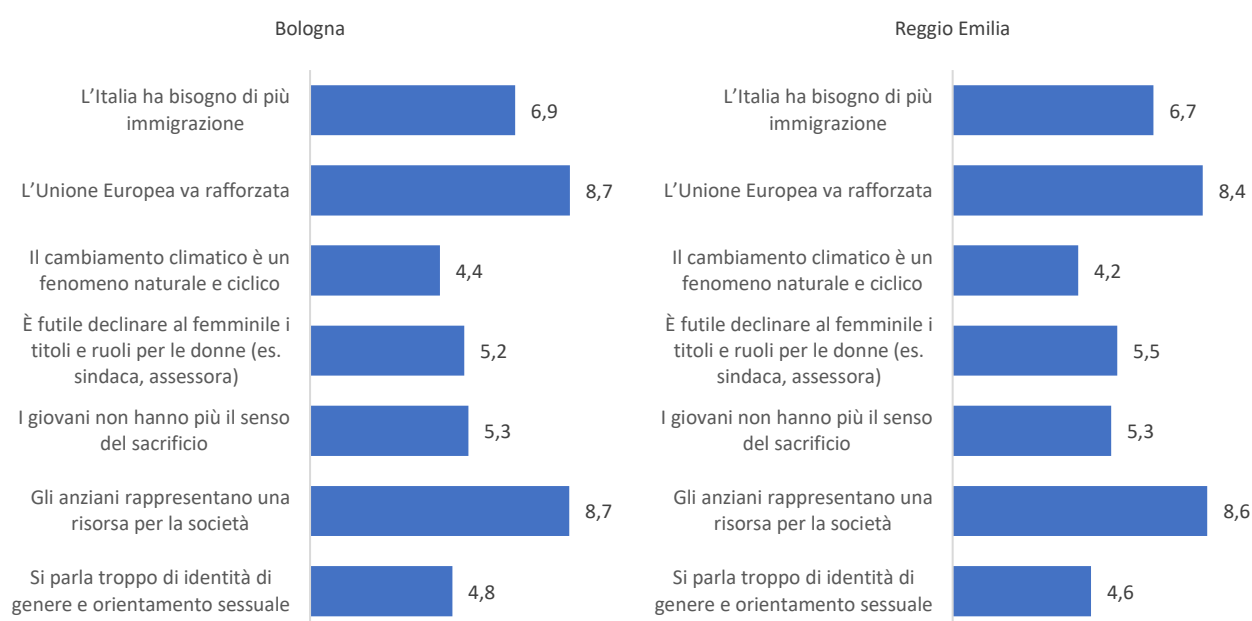
Fig. 57 – In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni sul ruolo del sindacato?
Attivisti SPI (Indici da 1 "per nulla d'accordo" a 10 "molto d'accordo")



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Nel passaggio dal populismo sindacale alle altre **forme di populismo**, i risultati emersi tra gli attivisti SPI riproducono lo stesso schema interpretativo. **Si registra un largo consenso rispetto al bisogno di rafforzare l'Unione Europea, alla convinzione che la popolazione anziana sia una risorsa nella società e al bisogno di più immigrazione.** Se il bisogno di più Unione Europea e più immigrazione si allinea a quanto rilevato per l'apparato politico e dei servizi, sulla necessità di guardare agli anziani come risorsa il consenso risulta, comprensibilmente, ancora più marcato tra gli attivisti SPI (8,7 per Bologna e 8,6 per Reggio Emilia a fronte rispettivamente di 7,8 e 7,6 nell'apparato politico e dei servizi).

Fig. 58 – In che misura sei d'accordo con le seguenti affermazioni che attraversano il dibattito pubblico?
Attivisti SPI (Indici da 1 "per nulla d'accordo" a 10 "molto d'accordo")



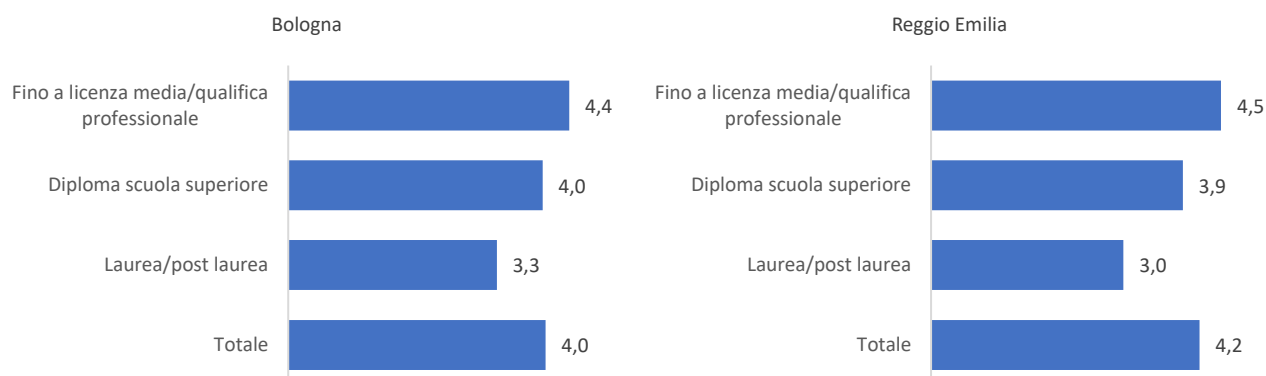
Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

In linea di continuità espositiva, **si propone la distribuzione per singolo livello di accordo** al fine di evidenziare quello che un indice continuo sintetico non riesce a catturare con altrettanta chiarezza:

- Il 13,3% a Bologna e il 14,9% a Reggio Emilia degli attivisti SPI esprime un chiaro disaccordo rispetto al bisogno di più immigrazione in Italia;
- Il 27,6% a Bologna e il 29,1% a Reggio Emilia concorda pienamente con l'origine non antropica del cambiamento climatico;
- Il 35% a Bologna ed il 39% a Reggio Emilia esprime pieno accordo rispetto alla futilità di declinare i titoli e i ruoli per le donne;
- Il 31% a Bologna ed il 32% a Reggio Emilia esprime un pieno accordo sulla mancanza di senso di sacrificio tra i giovani;
- Il 29,1% a Bologna e il 26,4% a Reggio Emilia concorda pienamente sull'eccesso di attenzione dato alla identità di genere e orientamento sessuale nel dibattito pubblico.

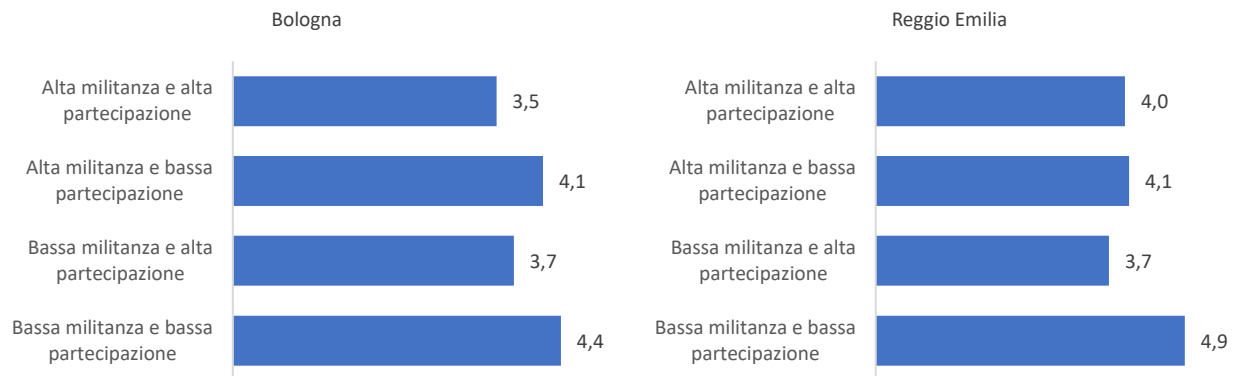
Se per l'apparato politico e dei servizi gli item a maggior carica di populismo mantengono una distanza di garanzia dal valore medio oltre il quale si rientrerebbe nel campo del consenso, per gli attivisti SPI questa distanza appare meno evidente financo ad avvicinarsi o raggiungere la soglia massima del valore medio. In particolare, sono due le affermazioni che raccolgono il più alto livello di accordo: *“i giovani non hanno il senso del sacrificio”* ed *“è futile declinare al femminile i titoli e i ruoli per le donne”*. Non stupisce, dunque, come l'**indice di populismo** si mostri in entrambe le Camere del Lavoro più alto tra gli attivisti SPI: 4,0 a Bologna e 4,2 a Reggio Emilia a fronte rispettivamente del 3,6 e 4,0 per l'apparato politico e dei servizi. Anche per gli attivisti SPI, in ultimo, l'indice di populismo **scende al crescere del titolo di studio e del livello di militanza organizzativa e partecipativa**.

Fig. 59 – Indici di populismo per titolo di studio
Attivisti SPI per titolo di studio (Indici da 1 a 10)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Fig. 60 – Indici di populismo per profilo di militanza
Attivisti SPI per profilo di militanza (Indici da 1 a 10)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

11 - Proposte di intervento per la militanza e la confederalità

L'indagine si conclude offrendo la possibilità al campione interpellato di indicare quali attività e con quali priorità la Cgil territoriale dovrebbe potenziare per accrescere il senso di confederalità e militanza tra chi lavora e opera in Cgil e nelle sue strutture.

La domanda conclusiva propone un set di proposte predefinite ma lascia anche uno spazio aperto in cui ognuno è libero di indicare una attività specifica.

Apparato politico e dei servizi

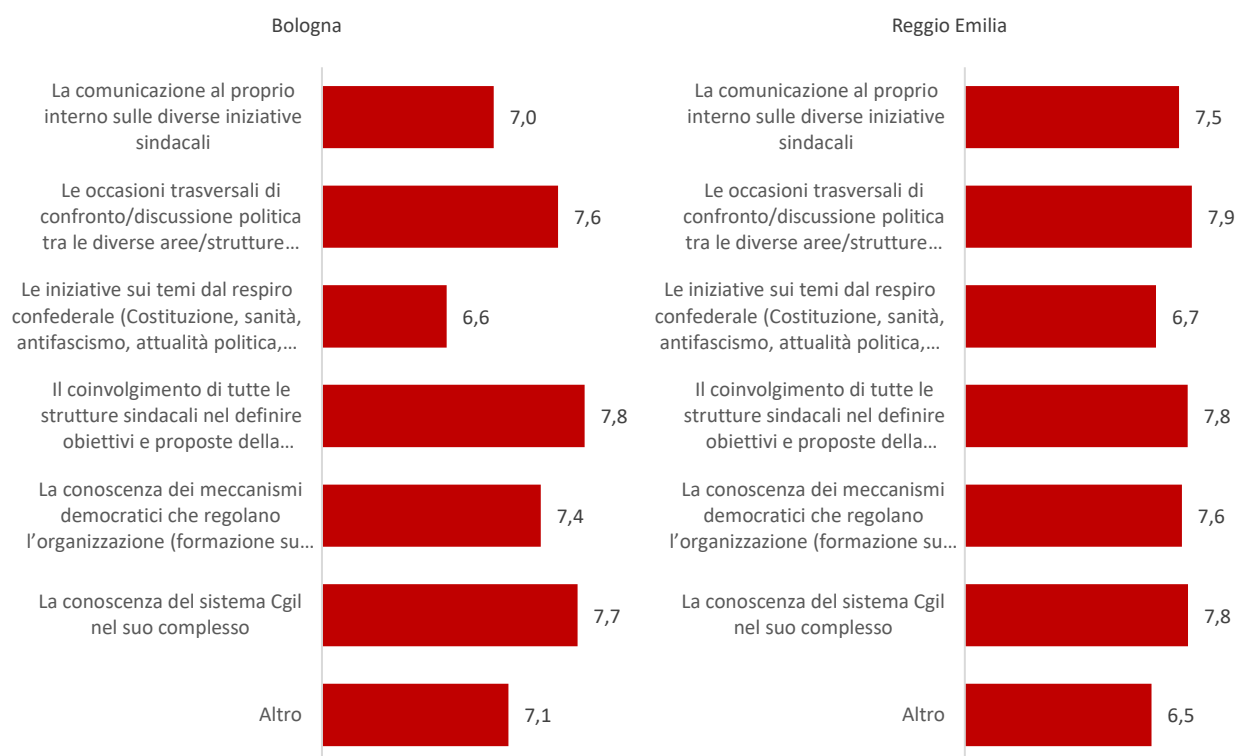
Per accrescere il senso di confederalità e di militanza dentro la Cgil, il campione relativo all'apparato politico e dei servizi pone sul podio tre diverse priorità:

- La **costruzione partecipata della piattaforma della contrattazione sociale territoriale** con il coinvolgimento di tutte le strutture sindacali;
- Il potenziamento della **conoscenza del sistema Cgil** nel suo complesso e quindi la mappatura delle diverse strutture sindacali, delle loro funzioni e delle sinergie tra le parti;
- L'organizzazione di momenti di **confronto e discussione politica trasversali** tra le diverse strutture sindacali.

Il potenziamento della dimensione della confederalità e della militanza passa quindi attraverso una maggiore formazione e informazione sulla articolazione organizzativa della Cgil dando risalto descrittivo e funzionale a tutti i diversi soggetti che gravitano dentro il sistema della Cgil. L'indicazione di questa priorità come elemento di intervento suggerisce, quindi, il bisogno di chi lavora e opera in Cgil di conoscere meglio il sistema Cgil e quali siano le sinergie organizzative, strategiche e funzionali potenzialmente sviluppabili. Ma non solo. Se sul piano della conoscenza si chiede di rendere il sistema Cgil più trasparente a chi vi lavora, sul piano organizzativo il potenziamento della militanza e della confederalità passa attraverso due passaggi di natura politica, il primo, e contrattuale, il secondo, accumulati da un'unica dimensione, **la trasversalità**. La **trasversalità della discussione politica** tra le diverse strutture sindacali in una logica di inclusione e di apertura per far vivere dal basso le decisioni dei meccanismi democratici propri di una organizzazione sindacale. La **trasversalità nella costruzione della piattaforma della contrattazione sociale territoriale** come spazio di azione in cui sviluppare sinergie funzionali e senso di appartenenza verso un obiettivo contrattuale comune. Sempre importante ma **in coda in termini di priorità** è, in entrambe le Camere del Lavoro, **la promozione di iniziative dal respiro confederale fuori dall'orario di lavoro**, quali dibattiti sulla costituzione, sanità, antifascismo o attualità politica.

L'analisi delle correlazioni mostra come tutte le attività ipotizzate per potenziare la confederalità e la militanza dentro la Cgil siano tra di loro correlate e quindi realizzabili contemporaneamente senza che una escluda l'altra. Inoltre, le correlazioni si mostrano più forti, suggerendo una concatenazione tra le attività, tra il potenziamento dei momenti di discussione politica trasversali alle strutture sindacali e l'investimento nella comunicazione interna sulle diverse iniziative sindacali, da un lato, e tra l'investimento in conoscenza del sistema Cgil e l'investimento in conoscenza dei meccanismi democratici che regolano l'organizzazione, dall'altro. Quest'ultima correlazione suggerisce, quindi, come **un'operazione di trasparenza dell'organizzazione sindacale**, agli occhi di chi vi lavora, **non si limita a dare visibilità alla mappa dei diversi soggetti che compongono il sistema Cgil ma significa anche chiarirne i meccanismi democratici e le relazioni tra i diversi soggetti**.

Fig. 61 – Quali attività la Cgil nel tuo territorio dovrebbe potenziare per accrescere il senso di confederalità e militanza tra chi lavora/opera in Cgil e nelle sue strutture
Apparato politico-servizi (Indici da 1 “per nulla prioritario” a 10 “molto prioritario”)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Pur se in misura diversa, **le priorità di intervento risultano le stesse tra le due Camere del Lavoro**. Il confronto, tuttavia, lascia emergere come **sia Reggio Emilia a chiedere con più forza un potenziamento della comunicazione interna sulle iniziative sindacali e la promozione di occasioni trasversali di confronto tra le diverse strutture sindacali del sistema Cgil**.

Se si utilizza come criterio di osservazione la struttura sindacale, inoltre, è possibile osservare come:

- La **conoscenza dei meccanismi democratici** dell'organizzazione sindacale sia richiesta prioritariamente dalla confederazione e dagli altri servizi e associazioni sindacali;
- Il **potenziamento di occasioni trasversali di confronto tra le strutture sindacali** sia sollecitato sia dalle strutture politiche sia dal sistema della tutela individuale e dei servizi ma, prioritariamente, in particolare dai **servizi di tutela individuale e previdenziale**. I **servizi fiscali**, diversamente, **spingono di più per la costruzione partecipata della piattaforma della contrattazione sociale territoriale**, in entrambe le Camere del lavoro, e per una più diffusa conoscenza del sistema Cgil nel suo complesso, solo a Bologna.

La lettura di **genere** non mostra particolari asimmetrie se non rilevare una priorità femminile più alta, in entrambe le Camere del Lavoro, per una maggiore comunicazione interna sulle iniziative e, ma solo a Bologna, una maggiore conoscenza dei meccanismi democratici che regolano l'organizzazione sindacale. La lettura per **ruolo sindacale** riproduce lo stesso schema di priorità evidenziando, tuttavia, come l'intensità delle priorità si riduca per chi lavora nei servizi di portineria, accoglienza e logistica. È di interesse, inoltre, osservare come le priorità crescano al crescere della **soddisfazione del coinvolgimento** nei processi decisionali interni alla Cgil e del **livello di militanza** organizzativa e

partecipativa come a voler sottolineare come lo stato di soddisfazione e la postura militante aumenti e non freni la richiesta di maggior militanza e confederalità.

Il **campo aperto “altro”** raccoglie complessivamente per l’apparato politico e dei servizi 39 risposte e commenti in cui, oltre a richiedere più formazione sui meccanismi democratici della Cgil e sulla storia della Cgil, molti degli interventi convergono sul bisogno di aumentare gli spazi di partecipazione e coinvolgimento di chi lavora nel sistema della tutela individuale e dei servizi sindacali.

Tab. 21 – Proposte di accrescimento del senso di militanza e confederalità per struttura sindacale e Camera del Lavoro, Apparato politico-servizi (indici da 1 a 10)

	Confederazione	Categorie sindacali	Servizi sindacali fiscali (Caaf)	Tutela individuale e servizi sindacali previdenziali (Inca)	Altri servizi/associazioni sindacali	Totale
Bologna						
La comunicazione al proprio interno sulle diverse iniziative sindacali	6,9	7,3	6,1	7,6	6,3	7,0
Le occasioni trasversali di confronto/discussione politica tra le diverse aree/strutture all’interno del sindacato	7,6	7,9	6,7	7,9	7,6	7,6
Le iniziative sui temi dal respiro confederale (Costituzione, sanità, antifascismo, attualità politica, dimensione internazionale, ...) anche fuori dall’orario di lavoro	6,9	7,0	5,8	6,6	5,4	6,6
Il coinvolgimento di tutte le strutture sindacali nel definire obiettivi e proposte della contrattazione sociale territoriale	7,7	8,0	7,3	7,9	7,8	7,8
La conoscenza dei meccanismi democratici che regolano l’organizzazione (formazione su Statuto, Regolamento, Codice etico, ...)	7,8	7,5	7,1	7,2	7,6	7,4
La conoscenza del sistema Cgil nel suo complesso	8,1	7,8	7,4	7,6	7,9	7,7
Altro	6,6	7,2	4,9	7,3	10,0	7,1
Reggio Emilia						
La comunicazione al proprio interno sulle diverse iniziative sindacali	7,4	7,4	6,8	8,0	8,2	7,5
Le occasioni trasversali di confronto/discussione politica tra le diverse aree/strutture all’interno del sindacato	8,2	8,0	6,8	8,1	8,2	7,9
Le iniziative sui temi dal respiro confederale (Costituzione, sanità, antifascismo, attualità politica, dimensione internazionale, ...) anche fuori dall’orario di lavoro	6,1	7,4	5,3	6,3	7,3	6,7
Il coinvolgimento di tutte le strutture sindacali nel definire obiettivi e proposte della contrattazione sociale territoriale	7,9	8,0	7,1	7,4	8,7	7,8
La conoscenza dei meccanismi democratici che regolano l’organizzazione (formazione su Statuto, Regolamento, Codice etico, ...)	8,1	7,6	6,4	7,6	8,2	7,6
La conoscenza del sistema Cgil nel suo complesso	8,4	7,9	6,3	7,8	8,7	7,8
Altro	7,1	6,3	5,5	4,9	10,0	6,5

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Gli attivisti SPI

L’osservazione delle priorità di intervento tra gli **attivisti SPI** per accrescere il senso di confederalità e militanza restituisce blocchi di risposte molto omogenei. Se nell’apparato politico e nei servizi è stato possibile distinguere una scala di priorità, **per gli attivisti SPI gli indici di priorità assumono valori sempre molto alti per tutte le attività proposte**. In particolare, si sottolinea come, diversamente dall’apparato politico e dei servizi, **le iniziative sui temi dal respiro confederale raccolgano tra gli attivisti SPI una priorità importante**.

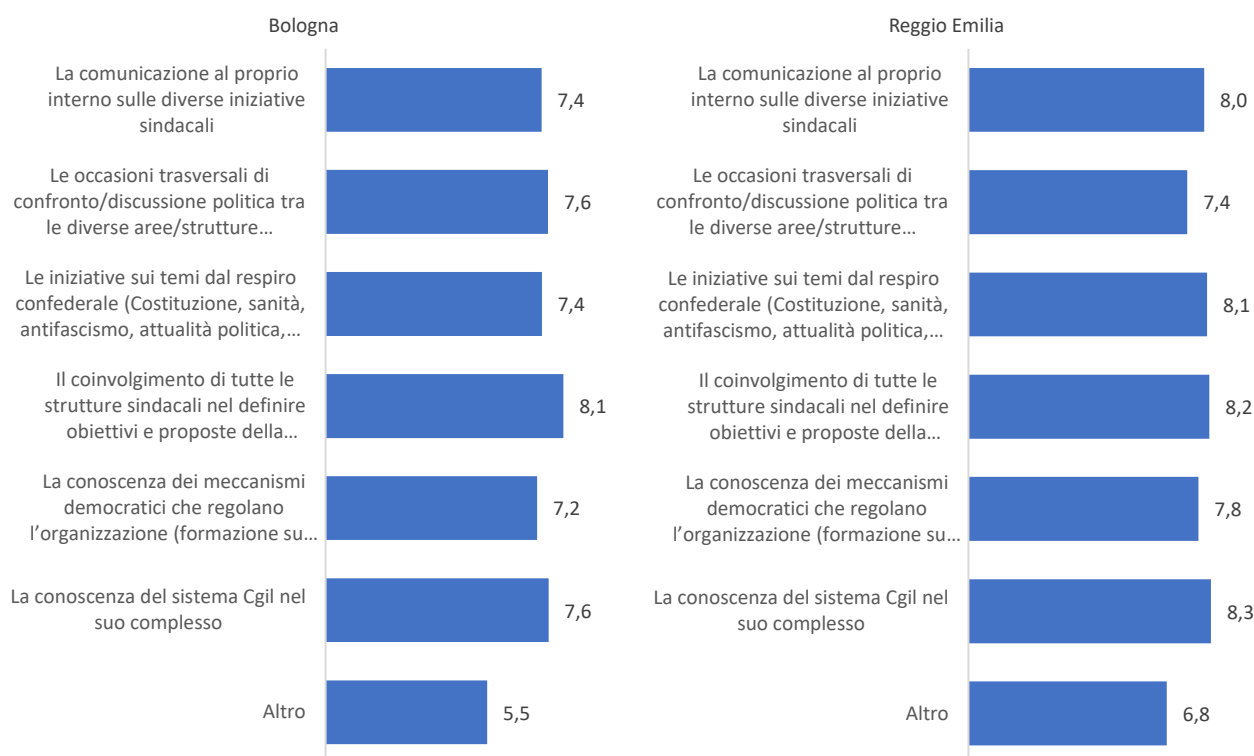
Solo il confronto per singola Camera del Lavoro permette di discriminare maggiormente le priorità. In particolare, a Bologna le priorità ricalcano lo schema interpretativo emerso per l’apparato politico e dei servizi ovvero il potenziamento del senso di confederalità e militanza passa attraverso tre azioni prioritarie:

- L'organizzazione di momenti di **confronto e discussione politica trasversali** tra le diverse strutture sindacali;
- La **costruzione partecipata della piattaforma della contrattazione sociale territoriale** con il coinvolgimento di tutte le strutture sindacali;
- Potenziamento della **conoscenza del sistema Cgil** nel suo complesso e quindi la mappatura delle diverse strutture sindacali, delle loro funzioni e delle sinergie tra le parti.

Diversamente a Reggio Emilia, le priorità sono:

- Promozione, anche fuori dall'orario di lavoro, di **iniziative su temi dal respiro confederale** (Costituzione, antifascismo, sanità...);
- La **costruzione partecipata della piattaforma della contrattazione sociale territoriale** con il coinvolgimento di tutte le strutture sindacali;
- Il potenziamento della **conoscenza del sistema Cgil** nel suo complesso.

Fig. 62 – Quali attività la Cgil nel tuo territorio dovrebbe potenziare per accrescere il senso di confederalità e militanza tra chi lavora/opera in Cgil e nelle sue strutture
Attivisti SPI (Indici da 1 "per nulla prioritario" a 10 "molto prioritario")



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna

Sintesi e riflessioni conclusive

Il rapporto restituisce i risultati dell'indagine sul tema della militanza e confederalità realizzata e condotta all'interno della **Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna** e della **Camera del Lavoro di Reggio Emilia** attraverso il coinvolgimento di tutte le strutture dell'apparato politico, inclusi i segretari di Lega Spi, del sistema dei servizi e della tutela individuale e degli attivisti SPI. Tutte le diverse dimensioni di analisi sono state declinate per le due Camere del Lavoro al fine di osservarne il loro posizionamento rispetto ai temi dell'indagine, consapevoli che le due diverse strutture territoriali presentano le proprie specificità ed operano in contesti differenti.

Campione

L'indagine poggia su **un campione di 812 questionari compilati**, di cui 507 per Bologna e 305 per Reggio Emilia, pari a circa il 70%, in entrambe le Camere del Lavoro, del "personale Cgil" totale, e quindi dell'universo di riferimento. La componente femminile è sempre maggioritaria in entrambi i campioni osservati e, per Bologna, si riscontra 1 laureato su 3 nell'apparato politico e nei servizi a fronte di un rapporto di 1 a 5 per Reggio Emilia.

La larga parte del campione è attualmente o è stato coinvolto in passato in **forme di cittadinanza attiva** al di fuori del sindacato (circa 4 su 5 a Bologna e 3 su 4 Reggio Emilia), soprattutto in attività di volontariato e associazionismo. L'esperienza politica in un partito politico appare più diffusa nel campione bolognese (circa 1 su 2) rispetto a quanto rilevato nel campione reggiano (circa 1 su 3). Diversamente, circa 1 su 5 a Bologna e più di 1 su 4 a Reggio Emilia rientra nella categoria dei "non impegnati" in esperienze di cittadinanza attiva. Il maggiore impegno in partiti politici e in comitati territoriali registrato a Reggio Emilia per gli attivisti SPI rispetto all'apparato politico e dei servizi della stessa Camera del Lavoro si riflette anche in una **quota di "non impegnati"** decisamente più contenuta.

Profilo sindacale

Per quanto riguarda la **motivazione all'iscrizione sindacale** a prevalere è un legame ideale incentrato sulla condivisione dei valori e delle finalità di difesa dei lavoratori e lavoratrici e dei pensionati e pensionate (in circa 7 casi su 10 in entrambe le Camere del Lavoro). L'altro motivo che raccoglie una più alta percentuale di risposte è l'iscrizione come passaggio formale al momento dell'inizio dell'attività lavorativa in Cgil o nel suo sistema dei servizi (più di 1 su 5 in entrambe le Camere del Lavoro).

Entrando più direttamente nell'analisi della **struttura** e del **ruolo sindacale**, i due campioni mostrano una composizione in larga parte simile con le categorie sindacali che raccolgono quasi la metà delle risposte, il sistema della tutela individuale e dei servizi più di un terzo e il resto diviso tra la confederazione e le altre associazioni gravitanti intorno alla Cgil. Coerentemente con la struttura sindacale, la composizione per **ruolo sindacale** mostra una larga parte di funzionari politici (quasi la metà) e operatori di servizi e tutela individuale (circa un terzo), in cui è prevalente la componente femminile.

Da un punto di vista formale, oltre la metà del campione è **assunto direttamente a tempo indeterminato** dalla struttura sindacale per la quale lavora. Il **distacco sindacale** coincide prevalentemente con l'aspettativa Legge 300 mentre il distacco retribuito e il permesso sindacale retribuito dal posto di lavoro rimangono piuttosto limitati.

In generale, è possibile osservare come in circa **2 casi su 5 non si rilevi alcuna esperienza sindacale pregressa** rispetto a quella attuale, mostrando una sostanziale staticità/continuità del proprio percorso. A tal proposito si rileva come l'esperienza sindacale più diffusa nel proprio percorso sindacale sia quella da delegato/a sindacale e come Bologna si distingua per una più diffusa esperienza nei movimenti e associazioni studentesche.

Per gli attivisti SPI, la distribuzione per **ruolo sindacale** riproduce una distinta autopercezione degli attivisti SPI nelle due Camere del Lavoro. Se a Reggio Emilia la larga parte si colloca tra gli attivisti SPI e solo una quota marginale tra gli operatori dei servizi e tutela individuale, a Bologna la metà continua a collocarsi tra gli attivisti SPI ma una quota consistente (circa 1 su 3) si considera un operatore dei servizi e tutela individuale: a Bologna più che a Reggio Emilia, grazie soprattutto all'introduzione della figura dell'**Operatore delle pratiche semplici** (OPS), il ruolo degli attivisti nelle leghe SPI è vissuto come più intrecciato con il sistema sindacale dei servizi e della tutela individuale.

Visione del lavoro

Il **senso o la visione del lavoro** è una costruzione sociale e soggettiva il cui orientamento dipende dalla combinazione di diversi fattori materiali, culturali, esperienziali e sociali. A prevalere nell'apparato politico e nei servizi è una visione valoriale a più spiccata componente collettiva: **il lavoro nel sindacato è prioritariamente un modo per essere socialmente utile verso le persone a più alta fragilità**. Come era facilmente prevedibile e auspicabile, la **visione strumentale, ovvero chi vive il lavoro nel sindacato come "un lavoro come un altro"**, è marginale (circa 1 su 6) con una presenza più diffusa tra i più giovani, nei servizi fiscali e tra chi si è iscritto al sindacato solo come passaggio formale al momento dell'assunzione.

Coinvolgimento in Cgil

L'indagine si interroga sul **livello di soddisfazione rispetto al grado di coinvolgimento nei processi decisionali, organizzativi e strategici della struttura nella quale si lavora, della Cgil a livello territoriale e della Cgil a livello nazionale**. Il livello di soddisfazione sul coinvolgimento non esprime il grado di condivisione delle scelte assunte ai diversi livelli della gerarchia democratica ma quanto i processi decisionali siano percepiti e vissuti come aperti, accessibili e partecipativi.

In entrambe le Camere del Lavoro, **il livello di soddisfazione appare più contenuto rispetto al coinvolgimento sulle politiche strategiche della Cgil nazionale e della Cgil territoriale**. Il livello di soddisfazione, invece, cresce se riferito al coinvolgimento sull'organizzazione del lavoro nella propria struttura sindacale senza però toccare livelli di piena soddisfazione.

L'analisi per **struttura sindacale** evidenzia come l'insoddisfazione sia più diffusa, in entrambe le Camere del Lavoro, per i **servizi fiscali**. Diversamente, **chi riveste un ruolo politico all'interno dell'organizzazione si sente maggiormente coinvolto dentro i processi decisionali e democratici anche rispetto alle decisioni della Cgil territoriale e nazionale**. Al contrario, chi ricopre un ruolo tecnico/amministrativo o di servizio si sente meno coinvolto non tanto rispetto alle decisioni organizzative legate alla propria struttura sindacale, per cui almeno per Bologna si registra una generale soddisfazione, quanto e soprattutto per la distanza percettiva avvertita rispetto alle scelte strategiche e politiche della Cgil territoriale e nazionale.

L'analisi sul livello di coinvolgimento ai processi decisionali tra **gli attivisti SPI** restituisce indici di **soddisfazione molto più alti** rompendo quella frattura percettiva, emersa nell'analisi delle risposte dell'apparato politico e dei servizi, tra come si vive il processo decisionale dentro la struttura sindacale per cui si lavora e il processo decisionale della Cgil territoriale e nazionale.

Supporto ai percorsi di carriera interna

In generale, le risposte dell'apparato politico e dei servizi mostrano due scenari diversi per Camera del Lavoro. A **Bologna** si riconosce un sufficiente impegno delle strutture sindacali a favorire percorsi di crescita interni a tutti i compagni e le compagne, ai giovani e alle donne. Diversamente a **Reggio Emilia** la valutazione sembra oscillare intorno ad una valutazione intermedia per quanto riguarda i percorsi di crescita in generale e delle donne per poi precipitare relativamente ai giovani.

La distribuzione per **genere** evidenzia come le donne siano tendenzialmente più critiche nel giudizio dei percorsi di crescita interna, e in entrambe le Camere del Lavoro **lo scarto percettivo più consistente tra uomini e donne si riscontra proprio rispetto alla promozione e supporto dei percorsi di crescita delle donne**. Appare però di interesse osservare come, in entrambe le Camere del Lavoro, gli **over 65** siano i più positivi nel giudicare l'impegno delle strutture sindacali nel garantire percorsi di crescita interna verso tutti e verso le donne e, allo stesso tempo, **i più critici a giudicare la promozione di percorsi di crescita interna per i più giovani**.

Proprio in virtù della relazione con la classe di età, non stupisce che il giudizio tra gli attivisti SPI sulla promozione di percorsi di crescita interna risulti generalmente più positivo. Tuttavia, **la debolezza di percorsi di crescita per i giovani è criticata più dagli attivisti SPI** che dall'apparato politico in generale.

La militanza

Il concetto di **militanza** esplorato all'interno dell'indagine si declina rispetto a tre dimensioni: l'**appartenenza militante**, ovvero il senso di appartenenza ad una organizzazione regolata da meccanismi democratici, la **militanza organizzativa**, ovvero la percezione soggettiva rispetto agli impegni sindacali organizzati al di fuori del normale orario di lavoro, e la **militanza partecipativa**, ovvero il livello di partecipazione alle iniziative sindacali al di fuori dell'orario di lavoro.

Combinando opportunamente le diverse dimensioni, si generano quattro diversi profili:

- I **"militanti"** ovvero profili ad alta militanza e alta partecipazione, circa 2 casi su 5 in entrambe le Camere del Lavoro;
- I **"trattenuti"**, ovvero profili ad alta militanza e bassa partecipazione, circa 1 su 5 a Bologna e 1 su 4 a Reggio Emilia;
- I **"disuniti"**, ovvero profili a bassa militanza e alta partecipazione, circa 1 su 6 a Bologna e 1 su 10 a Reggio Emilia;
- I **"distanti"**, ovvero profili a bassa militanza e bassa partecipazione, circa 1 su 5 in entrambe le Camere del Lavoro.

Se in entrambe le Camere del Lavoro per **chi non ha o ha avuto esperienza di forme di cittadinanza attiva** si registra una quota di profilo di "militanti" molto più contenuta, a **Bologna** tale contrazione è compensata da un aumento del profilo dei "distanti" mentre a **Reggio Emilia** del profilo dei "trattenuti". Allo stesso tempo, si rileva come il profilo dei "militanti" trovi le concentrazioni più alte, coerentemente, tra i funzionari politici (più di 3 su 5 in entrambe le Camere del Lavoro). Diversamente i **"distanti"** rappresentano oltre la metà del campione, in entrambe le Camere del Lavoro, nei **servizi sindacali fiscali**, a prescindere dalla forma contrattuale, e 1 su 4 a Bologna e 1 su 3 a Reggio Emilia di chi lavora nella **tutela individuale e nei servizi sindacali previdenziali**.

In generale, l'analisi della **militanza** tra gli **attivisti SPI** restituisce risultati non troppo dissimili. È nella **militanza partecipativa** che emergono le differenze più sostanziali tra gli attivisti SPI di Bologna e

Reggio Emilia. Se nell'analisi dell'apparato politico e dei servizi è Bologna a contraddistinguersi per una più alta partecipazione alle iniziative sindacali, tra gli attivisti SPI è Reggio Emilia a mostrare un più pronunciato orientamento partecipativo: **se rientra nei profili dei "militanti" poco meno di 1 attivisti SPI su 2 a Reggio Emilia, a Bologna il rapporto scende a 1 su 5.**

I principi fondanti della Cgil: tra valori e aspettative

In generale, nell'apparato politico e nei servizi si rileva **un'alta adesione valoriale alla Cgil** in entrambe le Camere del Lavoro individuando **nell'antifascismo** il principio cardine dell'organizzazione sindacale in cui le diverse strutture sindacali si riconoscono. Pur registrando comunque indici di adesione molto alti, in coda alla classifica troviamo **l'ecologia e ambiente, l'autonomia progettuale e programmatica e soprattutto l'unità sindacale.**

L'analisi delle correlazioni evidenzia come tutti gli indici di adesione valoriale siano tra di loro in qualche misura correlati a **conferma di come l'appartenenza al sindacato sia anche l'adesione ad un sistema di valori complesso, articolato e intrecciato.** Diversamente, **la correlazione risulta complessivamente più bassa rispetto all'unità sindacale** quasi a voler rimarcare statisticamente come tale principio segni una autonomia valoriale rispetto alla matrice valoriale della Cgil.

L'analisi per **struttura sindacale** mostra come il livello di adesione valoriale rimanga sempre molto alto trasversalmente a tutte le strutture sindacali politiche e di servizi e tutela individuale. Il principio dell'**unità sindacale** risulta più contenuto, in entrambe le Camere del Lavoro, a livello confederale e comunque nelle strutture politiche mentre cresce nei servizi e soprattutto nei servizi sindacali previdenziali e negli altri servizi e associazioni sindacali: **si riconosce più nell'unità sindacale chi poi nella propria attività lavorativa non deve direttamente agirla.**

Una volta esaminata l'adesione valoriale del campione, l'indagine si interroga sulla misura in cui la Cgil, come soggetto collettivo, riesca a operare e agire nell'attività quotidiana in coerenza con i propri principi fondanti. In media, il massimo livello di **coerenza operativo-valoriale** lo si riscontra sull'**antifascismo** seguito dalla solidarietà sociale e legalità, lotta alla mafia e alla criminalità organizzata. **Meno coerenza,** invece, si riscontra sui principi **dell'ecologia e ambiente, sull'autonomia progettuale e programmatica e sull'unità sindacale,** ovvero gli stessi principi per cui si era espressa la minor adesione valoriale offrendo, dunque, già una linea interpretativa: **si potrebbe ipotizzare che sia una più contenuta visione valoriale attribuita a questi principi da parte di chi dovrebbe poi declinarli operativamente a determinarne, poi, una scarsa coerenza operativo-valoriale.**

In ultimo, si rileva come rispetto all'**ecologia e ambiente** si riscontri, in entrambe le Camere del Lavoro, lo scarto più ampio tra il **valore come principio e come traduzione operativa dell'organizzazione,** ovvero tra dimensione ideale e dimensione reale.

Rapporto con l'informazione e i populismi

Nell'apparato politico e nei servizi, l'informazione continua a passare prioritariamente sia attraverso **canali tradizionali,** come la radio e la televisione, sia attraverso canali **digitali,** come i giornali on line e gli stessi social network. I discrimini che maggiormente producono asimmetrie nella distribuzione delle risposte sono **l'età anagrafica** insieme **al titolo di studio,** soprattutto per quanto riguarda l'informazione on line. Solo una quota marginale utilizza un unico canale informativo per informarsi mentre la larga maggioranza si informa attraverso la **multicanalità.**

I **canali Cgil** maggiormente diffusi sono in entrambe le Camere del Lavoro la **piattaforma Collettiva,** il sito web della Camere del Lavoro e la pagina Facebook delle diverse strutture sindacali, seguiti dalle pubblicazioni cartacee prodotte dalle diverse strutture della Cgil.

L'indagine si sposta successivamente sull'analisi della diffusione e intensità delle diverse convinzioni demagogiche che attraversano il dibattito e l'opinione pubblica: **le diverse forme di populismo**.

L'indagine apre chiedendo al campione di indicare il grado di accordo rispetto ad alcune affermazioni che riguardano **la natura o la strategia del sindacato**. In generale, **la visione critica del sindacato è bassa ma risulta più alta nei servizi sindacali e di tutela individuale** in particolare rispetto all'affermazione "il sindacato si è allontanato dai posti di lavoro", e in generale nelle aree in cui si ha la percezione di essere meno coinvolti nei processi decisionali e dove la militanza è meno sentita e praticata. In una logica strettamente strategica, inoltre, è da leggersi **la contro-correlazione** tra l'indice sintetico di opinione critica del sindacato e l'indice di adesione valoriale ai principi fondanti della Cgil: **più è alto il senso di appartenenza valoriale ai principi statutari della Cgil, minore è la criticità con cui si guarda al sindacato**. L'analisi dei dati, inoltre, rileva una **contro correlazione statistica** tra l'autonomia programmatica e progettuale dai partiti politici e il dialogo tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale per una piena rappresentazione del lavoro: al crescere dell'accordo per una visione cresce il disaccordo per l'altra visione.

Dal "populismo sindacale", l'indagine si sposta alle **diverse forme di populismo** che con insistenza si propongono nel dibattito pubblico. Anche qui gli indici di populismo pur rimanendo diffusamente bassi non nascondono **sacche di populismo che ancora permeano le strutture sindacali** soprattutto in tema di identità di genere, inclusione e pari opportunità, e di paternalismo verso i giovani.

La dimensione del populismo **diminuisce al crescere del titolo di studio** e raggiunge **livelli più alti per chi non è impegnato in alcuna forma di cittadinanza attiva e in chi si è iscritto alla Cgil non su base valoriale**. **Dove più alta è la militanza e più alto è il livello di soddisfazione** sul coinvolgimento ai processi decisionali **minore è la carica di populismo**: tale relazione si sostanzia in una minore intensità di spinte populistiche nella confederazione e nelle categorie sindacali. Di particolare significato è la **contro-correlazione tra l'indice di populismo e l'indice di adesione valoriale ai principi fondanti la Cgil**. Sembra sancirsi anche statisticamente come **l'appartenenza valoriale ai principi statutari della Cgil sia il miglior antidoto al populismo**.

L'informazione per gli attivisti SPI, diversamente, passa principalmente attraverso la televisione, la lettura dei giornali cartacei e dei giornali online. Anche nell'utilizzo dei canali Cgil si rileva, tra gli attivisti SPI, una vocazione tradizionale.

Incontra un più largo consenso tra gli attivisti SPI, la visione di dialogo tra rappresentanza politica e rappresentanza sociale e quindi tra partiti politici e organizzazioni sindacali. Diversamente dall'apparato politico e dei servizi, questa **visione di dialogo del sindacato con la politica non si pone in contrapposizione, non è quindi contro-correlata, con la rivendicazione di una autonomia programmatica del sindacato** rispetto ai partiti politici: le due visioni sembrano mostrare più spazi di convivenza.

Tra gli attivisti SPI, **il giudizio sul sindacato appare più severo** criticando soprattutto l'allontanamento dai luoghi di lavoro e una incostante attenzione e sensibilità verso i giovani.

Allo stesso tempo, **opinioni a più forte carica di populismo appaiono più diffuse tra gli attivisti SPI** di quanto emerga per l'apparato politico e dei servizi. Tra gli attivisti SPI, le sacche di populismo oltre ad essere più consistenti abbracciano uno spettro di temi più ampi: insieme alla identità di genere, alle pari opportunità e alle forme di paternalismo verso i giovani insistono anche posizioni più diffusamente negazioniste sul cambiamento climatico.

Proposte

Il potenziamento della dimensione della confederalità e della militanza passa attraverso una maggiore formazione e informazione sulla articolazione organizzativa della Cgil, dando risalto descrittivo e funzionale a tutti i diversi soggetti che gravitano dentro il sistema della Cgil. Ma non solo. Se sul piano della conoscenza si chiede di rendere il sistema Cgil più trasparente a chi vi lavora, sul piano organizzativo il potenziamento della militanza e della confederalità passa attraverso due passaggi di natura politica, il primo, e contrattuale, il secondo, accomunati da un'unica dimensione, **la trasversalità**. La **trasversalità della discussione politica** tra le diverse strutture sindacali in una logica di inclusione e di apertura per far vivere dal basso le decisioni dei meccanismi democratici propri di una organizzazione sindacale. La **trasversalità nella costruzione della piattaforma della contrattazione sociale territoriale** come spazio di azione in cui sviluppare sinergie funzionali e senso di appartenenza verso un obiettivo contrattuale comune.

Se nell'apparato politico e nei servizi è stato possibile distinguere una scala di priorità, **per gli attivisti SPI gli indici di priorità assumono valori sempre molto alti per tutte le attività proposte**. In particolare, si sottolinea come, diversamente dall'apparato politico e dei servizi, **le iniziative sui temi dal respiro confederale rappresentino una priorità importante**.

Riflessioni conclusive

L'indagine restituisce dati percettivi di prioritaria importanza per leggere l'organizzazione sindacale da dentro. Molto spesso il sindacato è oggetto di analisi per come è percepito da fuori, rare le analisi che assumono la prospettiva di chi il sindacato lo vive da dentro. Dal punto di vista della ricerca, è quindi meritoria la disponibilità delle Camere del Lavoro di Bologna e di Reggio Emilia a lasciarsi attraversare su temi così delicati per l'organizzazione sindacale, quali il senso di confederalità e di militanza.

Pur partendo da dati strutturali diversi, quali ad esempio la diversa presenza di laureati e provenienza dai movimenti studenteschi, **i dati disegnano due Camere del Lavoro in larga parte simili** sia in termini descrittivi per quanto riguarda l'identità valoriale, il rapporto tra apparato politico e servizi, l'articolazione e struttura della militanza, sia in termini dinamici per la capacità di leva che alcune variabili, come la soddisfazione sul coinvolgimento nei processi decisionali e l'adesione valoriale alla Cgil, riescono ad esercitare sulla dimensione percettiva del campione.

Anche **il profilo degli attivisti SPI molto spesso si inserisce in una continuità interpretativa** con l'apparato politico e nei servizi. Ma con alcune divergenze dentro e tra le Camere del Lavoro. Le divergenze tra gli attivisti SPI tra Bologna e Reggio Emilia trovano spesso una spiegazione nell'autopercezione del proprio ruolo: a Bologna un'ampia quota di attivisti SPI si percepisce come operatore dei servizi assumendone, spesso, la prospettiva percettiva. Diversamente, le divergenze tra attivisti SPI e apparato politico e servizi si rintracciano soprattutto in una maggiore esposizione e attrazione dei primi alle tentazioni del populismo.

Un elemento che emerge con insistenza lungo l'osservazione dei dati e che accomuna le due Camere del Lavoro è la **distinta dimensione percettiva tra chi lavora in strutture politiche-contrattuali e in chi lavora nel sistema dei servizi e della tutela individuale**, complessivamente intesi. Se tra i primi si rileva una più alta soddisfazione sulla capacità di incidere nei processi decisionali, una più alta militanza e una più forte resistenza all'attrattività esercitata dai populismi, nei secondi, in generale, si rileva un senso di militanza più contenuto come espressione di una più diffusa insoddisfazione rispetto ai processi decisionali non tanto della struttura per la quale si lavora quanto dei livelli confederali territoriali e nazionali. Ma il sistema dei servizi e della tutela individuale non sono monolitici. È possibile

osservare **un comportamento percettivo distinto tra i servizi fiscali e i servizi di tutela individuale e previdenziale** sintetizzabile, in larga misura, nella distribuzione per profili di militanza e nella visione del lavoro: chi lavora nei servizi fiscali si sente e percepisce come più “distante”.

In generale, la minore soddisfazione per il livello di coinvolgimento ai processi decisionali maturata nel sistema dei servizi e della tutela individuale **si traduce in una maggior criticità con cui si guarda al sindacato e in soluzioni di posizionamento sindacale distinte** da quelle emerse tra le strutture politiche. La critica che il sistema dei servizi e della tutela individuale muove al sindacato è, principalmente, quella di essersi allontanato dai luoghi di lavoro: a tal proposito, tuttavia, il questionario non consente di comprendere se il riavvicinarsi ai luoghi di lavoro è da intendersi come ascolto delle problematiche individuali o anche come traduzione collettiva-contrattuale di istanze individuali. Per quanto riguarda il posizionamento sindacale, il sistema dei servizi e della tutela individuale, inoltre, spinge contemporaneamente per una più convinta unità sindacale e, allo stesso tempo, per un minor dialogo con i soggetti della rappresentanza politica collocandosi su una linea rivendicativa diversa dalle strutture politiche del sindacato: paradossalmente, **più unità sindacale e minor interazione con la politica sono condizioni auspicate più da chi non agisce direttamente il potere contrattuale aprendo, dunque, ad una divergenza strategica con chi ha la titolarità del potere contrattuale.**

Se l'analisi fin qui condotta è prevalentemente descrittiva, le direttrici di analisi possono assumere diversi approcci per valorizzare prospettive distinte: una prospettiva strettamente statistica, una prospettiva organizzativa e una prospettiva politica.

Da uno stretto **punto di vista statistico**, l'elemento che più di altri i dati portano in superficie è la contro-correlazione tra le due visioni di rapporto con la politica rilevata per l'apparato politico e dei servizi. Pur rimanendo l'autonomia dai partiti politici una convinzione molto diffusa, l'analisi delle correlazioni rileva come nella percezione dei campioni coinvolti il dialogo tra forme di rappresentanza politica e rappresentanza sociale per dare un pieno riconoscimento al lavoro sia in contrapposizione all'autonomia programmatica, ovvero sia ad essa alternativa. Di interesse osservare, invece, come tra gli attivisti SPI la contro-correlazione si indebolisca aprendo a spazi di convivenza tra le due forme di rapporto tra sindacato e politica.

Da un **punto di vista organizzativo**, invece, l'elemento con più forza che emerge è la centralità interpretativa della soddisfazione del coinvolgimento ai processi decisionali. Più è alta la percezione di essere coinvolti e di essere parte dei processi decisionali, più è alta la militanza organizzativa e partecipativa, più forte è la capacità di resistere ai richiami del populismo e più positivo è il giudizio sul sindacato. Un potenziamento degli interventi partecipativi avrebbe quindi il merito di impattare positivamente su più aspetti della vita sindacale contemporaneamente.

Da un **punto di vista politico**, l'elemento più significativo che le analisi statistiche portano in superficie è la natura dell'adesione valoriale alla Cgil. Da una parte, si rileva come il senso di appartenenza valoriale alla Cgil sia una condivisione di un intreccio articolato di più principi e valori al cui centro c'è l'antifascismo. Dall'altra parte, i dati suggeriscono come l'adesione valoriale alla Cgil sia contro-correlata con l'indice di populismo e con la visione critica del sindacato a testimoniare come un investimento sul senso di appartenenza valoriale alla Cgil sia il miglior antidoto per contrastare tutte le forme di populismo, anche quelle sindacali.

Confrontate le tre prospettive, **non stupiscono le proposte che con più enfasi chi lavora in Cgil pone per rafforzare il senso di confederalità e militanza.** La richiesta di più conoscenza del sistema Cgil non è solo una mappatura puntuale dei soggetti che la compongono ma anche una tessitura dei legami democratici e valoriali che uniscono tutti i soggetti che gravitano intorno alla Cgil. Ma soprattutto non

stupisce l'accento posto sull'esigenza di rafforzare la dimensione di **trasversalità politica e organizzativa** all'interno del sindacato aprendo a momenti di confronto tra strutture politiche e di servizio e tutela individuale nel tentativo di recuperare quel *gap* percettivo di coinvolgimento ai processi decisionali. Trasversalità che deve sperimentarsi anche allargando la costruzione della piattaforma della contrattazione sociale e territoriale a tutte le strutture del sindacato, siano esse politiche o di tutela individuale e servizi, nella piena valorizzazione della confederalità e del riconoscimento contrattuale di tutti i suoi soggetti.