**La Rappresentanza Sindacale CGIL in Trentino**

Priorità e sfide per il sindacato secondo i delegati e le delegate CGIL

Paolo Barbieri

Saverio Minardi

Laboratorio “Lavoro, Impresa, Welfare nel XXI° secolo” - LIW

Università di Trento, Center on Inequality Studies – CSIS

Trento, Maggio 2019

**Indice**

[Introduzione 1](#_Toc270224)

[Descrizione del Campione 3](#_Toc270225)

[Percezione delle condizioni economiche e sindacali in azienda 7](#_Toc270226)

[Percezione del ruolo del sindacato in Italia e Trentino 14](#_Toc270227)

[Percezione del contesto socio-economico e ruolo del sindacato 23](#_Toc270228)

[Conclusioni 28](#_Toc270229)

[Bibliografia 31](#_Toc270230)

**APPENDICE**

**Indice delle figure**

Figura 1: Distribuzione del campione dei delegati CGIL per età 4

Figura 2: Distribuzione del campione dei delegati CGIL per settore e istruzione 5

Figura 3: Distribuzione del campione dei delegati CGIL per retribuzione netta mensile 4

Figura 4: L’impresa in cui lei lavora o svolge attività sindacale, quanto ha sofferto la crisi economica? 7

Figura 5: A suo parere, ritiene che il sindacato in azienda si sia posto l’obiettivo di salvaguardare la competitività? 8

Figura 6: Facendo riferimento all’impresa in cui lavora, lei ritiene che negli ultimi tempi siano migliorate: condizioni di lavoro, relazioni industriali e agibilità dei delegati e del sindacato? 9

Figura 7: Su quali temi vorrebbe che i sindacati si impegnassero di più nei luoghi di lavoro? 10

Figura 8: Su quali temi vorrebbe che i sindacati si impegnassero di più nei luoghi di lavoro? Distribuzione delle risposte per genere. 11

Figura 9: Su quali temi vorrebbe che i sindacati si impegnassero di più nei luoghi di lavoro? Distribuzione delle risposte per macro-settore di attività 12

Figura 10: Su quali temi vorrebbe che i sindacati si impegnassero di più nei luoghi di lavoro? Distribuzione delle risposte per macro-settore di attività 13

Figura 11: Quali considera problematiche del sindacato in Italia? 14

Figura 12: Quali considera problematiche del sindacato in Trentino? 15

Figura 13: Cosa vorrebbe dal sindacato? 15

Figura 14: Cosa vorrebbe dal sindacato? Percentuale di risposte per titolo di studio 16

Figura 15: Cosa vorrebbe dal sindacato? Percentuale di risposte per fascia d’età 16

Figura 16: Cosa vorrebbe dal sindacato? Percentuale di risposte per settore d’attività 17

Figura 17: Cosa vorrebbe dal sindacato? Percentuale di risposte per genere 17

Figura 18: Su quali temi vorrebbe che il sindacato si impegnasse maggiormente a livello nazionale? 18

Figura 19: Su quali temi vorrebbe che il sindacato si impegnasse maggiormente a livello nazionale? Distribuzione delle risposte per genere 19

Figura 20: Su quali temi vorrebbe che il sindacato si impegnasse maggiormente a livello nazionale? Distribuzione delle risposte per fascia d’età 20

Figura 21: Su quali temi vorrebbe che il sindacato si impegnasse maggiormente a livello nazionale? Distribuzione delle risposte per settore d’attività 21

Figura 22: Quanto i seguenti temi, a suo avviso, costituiscono un problema per l’Italia? 24

Figura 23: Quanto i seguenti temi, a suo avviso, costituiscono un problema per il Trentino? 25

Figura 24: Nel dibattito sulle politiche del lavoro i sindacati dovrebbero richiedere: 26

Figura 25: Cosa ne pensi della proposta dell’attuale governo di introdurre un reddito di cittadinanza e rivedere la legge Fornero? 26

**Indice delle tabelle**

Tabella 1: Distribuzione del campione per genere, nazionalità, titolo di studio, posizione nell’occupazione, tipo di contratto e modalità di elezione 5

Tabella 2: Tabella (2) Distribuzione dei delegati nei diversi settori secondo il titolo di studio (valori percentuali) 6

Tabella 3: Distribuzione del campione per categoria sindacale 6

# Introduzione

Il seguente lavoro riporta i risultati di un’indagine condotta tra i delegati e le delegate sindacali CGIL in Trentino. La domanda che ha dato origine alla ricerca verte attorno ad una duplice necessità. Da un lato, comprendere il modo in cui i principali attori della rappresentanza sindacale vivono ed interpretano l’attuale momento politico ed economico. Dall’altro, cogliere quali sfide i delegati vedono nel prossimo futuro, per il paese, per il loro lavoro sindacale e per l’organizzazione nel suo insieme.

Le rapide trasformazioni in corso nelle diverse economie nazionali europee hanno generato nuove criticità per l’azione sindacale. Tra le tante questioni spiccano: l’internazionalizzazione dei mercati, la deregolamentazione dei mercati del lavoro (Barbieri et al. 2009; 2016a; 2016b; 2018) e il venir meno del modello di welfare ‘risarcitorio’ ford-keynesiano, col sistema di garanzie sociali e sicurezze lungo l’intero ciclo di vita dei soggetti, che lo caratterizzava, l’affacciarsi di nuove costellazioni di rischi sociali, anche connessi al lavoro e alle sue nuove forme, le trasformazioni delle strutture economico-produttive dei paesi avanzati, con la crescita occupazionale nei servizi e la (conseguente e complessiva) individualizzazione dei rapporti sociali, e il venir meno delle tradizionali basi di solidarietà sociali conseguente alle trasformazioni in atto. Tali trasformazioni hanno suscitato particolare allarmismo sia tra gli studiosi sia tra gli addetti ai lavori (Hyman, 1992; Ebbinghaus and Visser, 1999; Crouch, 2000; Gumbrell-McCormick and Hyman, 2013; Rigby and García Calavia, 2018) e ovviamente hanno provocato spostamenti politico elettorali a volte clamorosi anche fra settori elettorali tradizionalmente vicini al mondo del lavoro.

Questi cambiamenti hanno posto crescenti difficoltà e problematiche per le organizzazioni sindacali, sia nel loro ruolo di “movimento” — e dunque per quanto attiene alle loro capacità organizzative e di mobilitazione sociale e politica - sia nella loro funzione di “istituzioni” — ovvero la capacità di regolare i mercati del lavoro e di essere attori di *political economy* nazionale. Si è dunque posta la necessità di elaborare nuove strategie e pratiche per rivitalizzarne l’azione e riportare le parti sociali al centro del dibattito politico-economico (Locke, Kochan, Piore 1995; Frege and Kelly, 2003).

Se — e in che modo — i sindacati risponderanno alle diverse sfide, interne ed esterne, dipende dalla loro capacità di valutare nuove opportunità, anticipare cambiamenti, disegnare ed implementare politiche coerenti ed efficaci (Hyman, 1997; Rifkin 1995; Supiot 1999; Waddington e Hoffmann 2000; Boeri, Brugiavini e Calmfors 2001). In quest’ottica, una componente chiave nell’identificazione, elaborazione e realizzazione di queste strategie, risiede nell’abilità di interpretare e decifrare le necessità e domande dei rappresentati: i lavoratori (Regalia, 1988).

Da qui l’importanza di dare voce alla visione delle delegate e dei delegati sindacali nei luoghi di lavoro. Infatti, gli attivisti di base possono raccogliere informazioni e sviluppare capacità analitiche che li distinguono, senza tuttavia distanziarli, dai loro colleghi. La possibilità di elaborare iniziative e strategie vincenti è dunque fortemente influenzata dall’esistenza di un dialogo sia orizzontale che verticale sui metodi e gli obiettivi dell’azione sindacale (Hyman, 2007).

L’obiettivo del seguente report è dunque quello di raccogliere la visione delle componenti del sindacato più vicine ai luoghi di lavoro e ai lavoratori/trici: i delegati e le delegate.[[1]](#footnote-2) Questo al fine di identificare quali siano per loro le problematiche principali di questo periodo storico, così come le difficoltà e le priorità dell’organizzazione in cui operano. In particolare, l’analisi evidenzia le complicazioni e le aspettative espresse dagli intervistati/e riguardo l’azione del sindacato a livello locale e nazionale.

Nel fare ciò, particolare attenzione è stata dedicata alle diverse caratteristiche dei delegati/e intervistati/e. Genere, età e settore di attività giocano infatti un ruolo fondamentale nello stabilire le priorità percepite ed espresse, dell’azione sindacale. Questo comporta che la possibilità per il sindacato di elaborare strategie inclusive e di allargare la sua base è strettamente legata alla capacità di interpretare le necessità e le richieste dei diversi gruppi, anche di quelli che tradizionalmente non rientrano tra le sue priorità. Si tratta di giovani precari, donne e lavoratori occupati nei nuovi settori dei servizi. Per questo motivo, le preferenze dei delegati verso il tipo di azione sindacale sono riportate in modo disaggregato per genere, età e settore. Questo perché i delegati, in quanto organi dell’organizzazione più vicini ai lavoratori, possono più agevolmente rappresentare le preferenze dei propri gruppi di riferimento.

Tuttavia, l’intento di questo lavoro non è esclusivamente quello di identificare quali strategie d’azione del sindacato siano reputate più rilevanti da parte dei delegati, ma anche di chiarire il ruolo dell’organizzazione nel più ampio dibattito sulle politiche economiche e del lavoro. Questo per rimarcare il ruolo centrale delle organizzazioni sindacali come istituzioni politiche, rilevanti non solo nella gestione dei rapporti tra le parti sociali, ma anche nella più ampia questione della regolamentazione dei mercati del lavoro e nella mediazione tra lavoratori e stato, il classico ruolo di *political economy* che il sindacato ha svolto in Europa dal secondo dopoguerra, declinandolo fra conflitto e partecipazione. Un ruolo che si pone politicamente ancora più rilevante negli ultimi anni, con l’emergere di nuove forme di populismo che sviano i rappresentati e alterano le priorità del mondo del lavoro. In questo contesto, la capacità del sindacato di raccogliere, elaborare e sintetizzare la volontà e le preferenze della sua base diventa centrale.

Seguendo la struttura del questionario somministrato, il report è suddiviso in cinque parti. La prima descrive il campione intervistato secondo la composizione demografica e socio-economica. La seconda raccoglie la percezione dei delegati riguardo le condizioni di lavoro e il clima delle relazioni industriali nell’azienda in cui operano; si pone inoltre l’obiettivo di delineare le priorità dei delegati rispetto l’azione sindacale a livello aziendale, evidenziando anche le diverse preferenze legate ad alcune caratteristiche individuali. La terza sezione si concentra sulla visione che gli intervistati hanno del sindacato, identificando le principali problematicità e le priorità per l’azione futura. Ancora una volta, questa sezione presta particolare attenzione al ruolo di alcune caratteristiche individuali — genere, età e settore d’attività — nell’orientare l’identificazione delle priorità dell’azione sindacale. La quarta parte delinea le opinioni dei delegati riguardo le principali questioni economiche e politiche, sia a livello nazionale che locale; inoltre evidenzia le loro preferenze verso il ruolo del sindacato rispetto al più ampio dibattito politico ed economico.

Le conclusioni riassumono i risultati principali della ricerca, commissionata dalla segreteria provinciale della CGIL Trentino al Laboratorio “Lavoro, Impresa, Welfare nel XXI° secolo” dell’Università di Trento, di cui la stessa CGIL è socia dalla fondazione.

# Descrizione del Campione

La popolazione di riferimento di questo studio è costituita da tutti i delegati sindacali CGIL nella provincia di Trento. Il campionamento non è stato effettuato su base probabilistica, ma si è piuttosto cercato di intervistare il maggior numero possibile di delegati (idealmente tutti). Ne consegue che le stime prodotte sono affette da “errori di non risposta” piuttosto che “di campionamento”. Considerato che non esistono forti ragioni per sostenere che la probabilità di non risposta al questionario sia associata a caratteristiche individuali o di contesto (settore/categoria) rilevanti per i fini conoscitivi della ricerca, l’analisi utilizza gli strumenti della statistica inferenziale nonostante l’assenza di un campione probabilistico.

Il campione finale è composto da 409 soggetti. La figura 1 mostra la distribuzione del campione per età. È possibile osservare che la maggior parte degli intervistati si colloca in una fascia compresa tra i 40 e i 60 anni, con un’età media di 49,6 anni. La figura 2 mostra invece la distribuzione in base al reddito netto mensile e indica come la maggior parte dei delegati si concentri intorno ai 1500 euro di reddito.

Figura 1: Distribuzione del campione dei delegati CGIL per età

Figura 2: Distribuzione del campione dei delegati CGIL per retribuzione netta mensile

Tabella 1 mostra la distribuzione per una serie di caratteristiche socio-demografiche. Il primo dato rilevante è la composizione di genere: 273 maschi (il 66.75 %), 125 femmine (30.5 %) e 2 (0.5%) individui che dichiarano altro o non si identificano con un singolo genere. Quasi la totalità dei delegati è di nazionalità italiana (97, 2%), il 2% ha nazionalità di un paese membro dell’Unione Europea, e solo lo 0.5 % proviene da altri paesi extraEU.

Tabella 1: Distribuzione del campione per genere, nazionalità, titolo di studio, posizione nell’occupazione, tipo di contrato e modalità di elezione

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabile** | **Frequenza Assoluta** | **Frequenza Percentuale** |
|  |  |  |
| **Genere** |  |  |
|  |  |  |
| Maschio | 273 | 66.75 |
| Femmina | 125 | 30.56 |
| Altro/non risp. / non si identifica | 2 | 0.5 |
|  |  |  |
| **Nazionalità** |  |  |
|  |  |  |
| Italiana | 390 | 97.5 |
| UE | 8 | 2 |
| Altri | 2 | 0.5 |
|  |  |  |
| **Titolo di studio** |  |  |
|  |  |  |
| Scuola dell'obbligo | 63 | 15.56 |
| Attestato o corso professionale (2-3 anni) | 102 | 25.19 |
| Diploma istituto tecnico | 109 | 26.91 |
| Diploma liceo | 25 | 6.17 |
| Laurea triennale | 29 | 7.16 |
| Laurea specialistica o vecchio ord. (5-4 anni) | 52 | 12.84 |
| Formazione post-laurea | 25 | 6.17 |
|  |  |  |
| **Posizione professionale** |  |  |
|  |  |  |
| Dirigente | 3 | 0.78 |
| Quadro funzionario | 27 | 6.98 |
| Impiegato di concetto | 99 | 25.58 |
| Impiegato esecutivo | 50 | 12.92 |
| Capo operaio | 13 | 3.36 |
| Operaio specializzato | 121 | 31.27 |
| Operaio comune | 66 | 17.05 |
| Non so/ non rispondo | 8 | 2.07 |
|  |  |  |
| **Tipo di contratto** |  |  |
|  |  |  |
| Indeterminato | 370 | 91.58 |
| Determinato | 29 | 7.18 |
| Stagionale | 3 | 0.74 |
| Interinale | 1 | 0.25 |
| co.co.co | 1 | 0.25 |
| **Tipo di delegato** |  |  |
|  |  |  |
| RSU | 215 | 59.07 |
| RSA | 106 | 29.12 |
| Eletto in congresso | 43 | 11.81 |

Riguardo al titolo di studio, la maggior parte dei delegati detiene un attestato professionale o un diploma di istituto tecnico. Non mancano tuttavia delegati con alto titolo di studio, infatti il 26% ha ottenuto un titolo universitario o post-universitario. Si tratta di un valore decisamente molto alto. Verificando il settore/categoria in cui sono occupati i delegati con più alto titolo di studio, (Figura 3) si osserva come la quasi la totalità dei delegati con titolo di studio elevato (laurea e più) lavori nel settore pubblico o educazione e ricerca. Inoltre, una percentuale rilevante di delegati con formazione post-laurea è membro di Nidil (categoria lavoratori atipici).

*Figura 3. Settore di occupazione dei delegati secondo il titolo di studio*

*Tabella (2) Distribuzione dei delegati nei diversi settori secondo il titolo di studio (valori percentuali)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Metal | Chimico | Edilizia | Trasporti | Credito | Agroind. | Scuola, Ricerca | Pubblico | Atipici | Ns | Totale |
| Scuola  dell'obbligo | 40.3 | 17 | 14.5 | 8 | 0 | 9.6 | 1.6 | 6.4 | 1.6 |  | 100 |
| Corso  professionale | 27.8 | 18.5 | 8.2 | 15.4 | 1. | 8.2 | 1 | 18.5 | 0 |  | 100 |
| Diploma  tecnico | 19 | 5.7 | 5.7 | 18.1 | 10.4 | 6.6 | 6.6 | 24.7 | 1.9 |  | 100 |
| Diploma  liceo | 12 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 44 | 8 |  | 100 |
| Laurea triennale | 10.7 | 3.5 | 3.5 | 7.1 | 10.7 | 7.1 | **21.4** | **28.5** | 7.1 |  | 100 |
| Laurea specialistica | 4.26 | 0 | 2.1 | 4.2 | 12.7 | 4.2 | **40.4** | **31.9** | 0 |  | 100 |
| Formazione post-laurea | 4.17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **41.6** | **29.1** | **25.0** |  | 100 |
| Ns | 81 | 36 | 26 | 44 | 22 | 26 | 48 | 89 | 13 |  | 388 |

(Tabella completa in Appendice)

Riguardo alla posizione professionale la gran parte degli intervistati sono impiegati o operai: i primi si dividono in impiegati di concetto (25.58%) e impiegati esecutivi (12.92%); i secondi in operai specializzati (31.27%) e operai comuni (17.05%). Considerando i capi operai, il 50% del campione è composto da colletti blu.

Inoltre, la quasi totalità degli intervistati è assunta attraverso contratto a tempo indeterminato (91.58%), il 7.18% a tempo determinato e poco più dell’1% con altre forme di contratti atipici. L’ultimo dato in tabella 1 indica che la maggior parte dei delegati sono eletti direttamente nel posto di lavoro (RSU) (59.07%); il 29.12% sono proposti dal sindacato (RSA); l’11.8% sono rappresentanti eletti in congresso.

Tabella 3 riporta la distribuzione del campione in base alla categoria sindacale di riferimento. Si può notare che la categoria che raccoglie più questionari dei delegati è Fp (22.6%) seguita da Fiom (20.66%), mentre al terzo e quarto posto troviamo rispettivamente Flc (12.76%) e Filt (11.22%). Le categorie che raccolgono meno questionari dei delegati sono invece Filcam (0.77%) seguita da Nidil (3.32%).

Tabella 3: Distribuzione del campione per categoria sindacale

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Categoria sindacale | Frequenza assoluta | Frequenza percentuale |
|  |  |  |
| Filcams (Commercio e servizi) | 3 | 0.77 |
| Fiom (Metalmeccanici) | 81 | 20.66 |
| Filctem (Chimico e tessile) | 36 | 9.18 |
| Fillea (Edilizia, legno e affini) | 26 | 6.63 |
| Filt (Trasporti) | 44 | 11.22 |
| Fisac (Credito e assicurazioni) | 22 | 5.61 |
| Flai (Agroindustria) | 27 | 6.89 |
| Flc (Scuola, università e ricerca) | 50 | 12.76 |
| Fp (Funzione pubblica) | 90 | 22.96 |
| Nidil (Atipici) | 13 | 3.32 |
|  |  |  |

L’osservazione complessiva del campione mostra quindi il profilo tipico di un delegato sindacale CGIL in Trentino. Questo è un lavoratore maschio di età media, occupato in una professione di medio livello e con un contratto di lavoro stabile, un livello d’istruzione secondario (inferiore e superiore), per lo più di tipo tecnico o professionale. Infine, occupato e attivo in settori che rappresentano tipiche roccaforti delle organizzazioni sindacali: settore pubblico, metalmeccanico e scuola.

D’altro canto, sembrano sotto rappresentati alcuni gruppi generalmente considerati più vulnerabili nei mercati del lavoro: donne, giovani e lavoratori precari. Questi ultimi risultano meno presenti sia in termini di delegati con contratto atipico, sia per numero di delegati appartenenti alla categoria lavoratori atipici (Nidil). Da notare che fra gli atipici è elevata la quota di delegati ad elevata istruzione: un potenziale patrimonio di capitale umano per lo stesso sindacato…

Poiché i questionari sono stati compilati durante i congressi delle categorie, assumiamo un tasso di risposta uniformemente distribuito fra categorie stesse. Quindi la “minor presenza” di donne, giovani e lavoratori precari può essere letta come fotografia complessivamente fedele della loro minore rappresentazione all’interno dei delegati CGIL. Questo è un dato già evidenziato in un precedente studio condotto nel 2016 sui rappresentanti sindacali di tutte le sigle in Trentino (Barbieri e Lugo, 2016). A riprova dunque che la CGIL non si distanzia di molto dalla media delle confederazioni locali e che, negli ultimi anni, non vi è stato un sostanziale cambiamento nella composizione dei delegati. Del resto, si tratta di un aspetto ben noto dalla letteratura che ha studiato il mondo del lavoro e delle relazioni industriali…

Dunque, a due anni di distanza dalla precedente ricerca sui delegati, si conferma un tipo di rappresentanza sindacale incentrato sulla partecipazione di gruppi storicamente al centro dell’attività (e delle tutele) sindacale. Una composizione che potrebbe dimostrarsi sub-ottimale. Infatti, come sottolineato dalla letteratura sull’azione strategica dei sindacati, il declino nella percentuale di occupati nei settori ‘roccaforti’ dell’azione sindacale potrebbe essere una delle maggiori sfide che attendono le organizzazioni del lavoro nei prossimi anni. In questo contesto, diventa fondamentale rivolgere l’attenzione (anche) a categorie meno propense/meno presenti all’organizzazione sindacale, ma in prospettiva sempre più rilevanti nel mondo del lavoro. Si tratta di giovani, precari, donne e migranti (Crouch, 2000). La possibilità per le organizzazioni sindacali di rimanere attori centrali del panorama politico ed economico italiano — e internazionale — è infatti necessariamente legata alla capacità di organizzare e coinvolgere questi gruppi.

# Percezione delle condizioni economiche e sindacali in azienda

Questa sezione esamina la percezione che gli intervistati hanno delle condizioni di lavoro e del clima delle relazioni industriali nell’azienda in cui operano, sia per avere un’idea più chiara del contesto in cui svolgono le proprie funzioni, sia per capire quali sono considerate le priorità dell’azione sindacale nei posti di lavoro. La crescente rilevanza del livello aziendale nella maggior parte dei sistemi di relazioni industriali è una questione fondamentale nella riorganizzazione dell’azione sindacale (Crouch, 2000; Brandl and Bechter, 2018). La maggiore volatilità dei mercati ha infatti portato da un lato un crescente numero d’imprese a cercare di evadere le regolamentazioni nazionali e sindacali centralizzate, dall’altro le stesse istituzioni di *governance* (locali e centrali) hanno spesso favorito la contrattazione decentrata in deroga, nella speranza che ciò potesse favorire la crescita economica di quelle aree territoriali più problematiche: il caso della ex Germania Est è paradigmatico, ma situazioni simili si sono avute anche in occidente. Questo sviluppo si è tradotto in una maggiore rilevanza delle relazioni industriali in impresa al fine di migliorare la flessibilità aziendale.

Pertanto, molte delle questioni centrali nell’azione sindacale contemporanea sono incentrate sul piano aziendale. Diventa quindi una prerogativa del sindacato stabilire quali iniziative sviluppare ed implementare in questo contesto. Senza dubbio i delegati sono gli attori più idonei ad indirizzare l’azione sui posti di lavoro, in quanto quotidianamente attivi nell’impresa sia in termini sindacali che lavorativi. Il resto del paragrafo indaga la percezione dei delegati sulla qualità del lavoro nell’impresa e i temi che vorrebbero vedere più trattati sui posti di lavoro.

Il primo dato riguarda *l’impatto della crisi economica*. La figura 4 mostra innanzitutto che la maggior parte delle imprese in cui svolgono attività gli intervistati ha in qualche modo subito l’impatto della crisi. Tuttavia, solo il 9% ha constatato gravi conseguenze, dichiarando che l’impresa ha “subito molto l’impatto della crisi”. Il 36% dichiara “abbastanza”, il 31% “poco”, mentre il 10% sostiene che l’impresa non ha per nulla sofferto gli effetti della crisi. Una serie di dati che conferma quanto osservato in una precedente indagine sugli effetti della crisi secondo i delegati sindacali in Trentino (Barbieri and Lugo, 2016). Infine, secondo il 12% dei delegati e delle delegate, l’impresa in cui operano non ha ancora superato le difficoltà legate alla crisi, segnalando che il sistema produttivo trentino è ancora interessato, in una parte non marginale, da difficoltà produttive e di mercato.

In generale, è dunque possibile sostenere che, nonostante la gravità dell’impatto, la maggior parte delle aziende in cui operano gli intervistati ha superato le difficolta legate alla recessione, con l’eccezione di una contenuta ma non trascurabile percentuale.

Figura 4: L’impresa in cui lei lavora o svolge attività sindacale, quanto ha sofferto la crisi economica?

Una componente chiave nel processo di recupero è senz’altro identificabile nel *ruolo del sindacato in azienda*. A questo proposito, la figura 5 mostra la distribuzione delle risposte alla domanda: “ritiene che il sindacato si sia posto l’obiettivo di salvaguardare la competitività aziendale?”. Il primo punto rilevante è che più della metà degli intervistati sostiene che il sindacato ha effettivamente contribuito alla salvaguardia della competitività — il 46% risponde “complessivamente si” e il 17% “più sì che no”. Resta una parte che ritiene che il sindacato non abbia contribuito alla salvaguardia della competitività, attribuendo la scelta a diverse motivazioni — 18% sostiene “no, perché non è obbiettivo del sindacato” e 4% “no, perché se ne occupano le imprese”.

L’elevata percentuale d’imprese in cui i delegati ritengono che il sindacato abbia contribuito a sostenere la competitività aziendale, richiama il precedente studio condotto da Barbieri e Lugo (2016) sulla rappresentanza sindacale in Trentino. In questo, era emersa nitidamente la volontà dei delegati delle diverse confederazioni di orientare l’azione sindacale verso un modello di relazioni industriali ispirato alla cogestione tedesca piuttosto che orientato verso la conflittualità politica e sociale. Una volontà che a due anni di distanza può dirsi confermata e che si è dimostrata efficace anche nel processo di recupero economico delle imprese dopo la crisi. Meno evidente è invece l’impatto sulle condizioni di lavoro.

Figura 5: A suo parere, ritiene che il sindacato in azienda si sia posto l’obiettivo di salvaguardare la competitività?

Infatti, il dato riportato in figura 6 mostra che, nonostante il recupero della crisi e l’impegno per la competitività, secondo la maggior parte degli intervistati non vi siano stati significativi miglioramenti nella qualità del lavoro. Per l’esattezza, meno di un terzo (29%) ha percepito un miglioramento nelle condizioni lavorative. Lo stesso dato emerge riguardo la percezione della qualità delle relazioni industriali in azienda, dove solo il 24% ha constatato un miglioramento nell’ultimo periodo.

Due dati importanti, che mostrano come il successo nel recupero economico e l’impegno del sindacato in questa direzione, non si siano tradotti in vantaggi per i lavoratori a livello aziendale, i quali, per la maggior parte, non percepiscono alcun miglioramento. È chiaramente difficile stabilire una connessione tra le due questioni. Tuttavia l’osservazione delle risposte ai due quesiti spinge ad interrogarsi sulla possibilità di tradurre miglioramenti delle performance aziendali in benefici per i lavoratori coinvolti.

Figura 6: Facendo riferimento all’impresa in cui lavora, lei ritiene che negli ultimi tempi siano migliorate: condizioni di lavoro, relazioni industriali e agibilità dei delegati e del sindacato?

Leggermente diversa la percezione dell’agibilità dei delegati e del sindacato all’interno dell’azienda. Ancora una volta la maggior parte degli intervistati dichiara di non aver percepito un miglioramento negli spazi di agibilità, tuttavia si tratta di una percentuale più bassa rispetto alle domande precedenti. Il 39% sostiene che siano migliorate le condizioni di agibilità per il sindacato in generale e per i delegati. Dunque, l’impegno del sindacato nel salvaguardare la competitività non si è tradotto nemmeno in un sensibile miglioramento degli spazi d’agibilità in azienda: ovviamente l’obiezione – pur controfattuale - che sorge spontanea è cosa sarebbe successo ai posti di lavoro di questi delegati nel caso in cui il sindacato non si fosse posto l’obiettivo primario della salvaguardia della competitività aziendale…

Un tema importante richiama la più ampia questione della *partnership sociale in azienda*. Infatti, perché possa riprodursi una collaborazione tra le parti con il supporto dei lavoratori a iniziative volte a migliorare la competitività e la produttività dell’azienda, è necessario che i benefici derivanti da queste scelte siano redistribuiti tra il personale.

Forse per questo in Figura 7 emerge che solo una percentuale contenuta (28%) si dichiara molto d’accordo con la proposta di “contrattare al fine di aumentare la produttività” (anche se va notato che non vi è forte avversità alla proposta e solo il 4% si dichiara “per niente d’accordo”). Pertanto, è possibile constatare che, almeno in parte, il mancato miglioramento delle condizioni di lavoro e di agibilità del sindacato dopo il recupero dalla crisi economica, e nonostante l’impegno nel promuovere la competitività dell’impresa, si siano tradotte in un lieve cambio di priorità espresse dai delegati. Infatti, oggi i delegati sembrano giudicare molto più rilevanti temi legati alla tutela dei diritti e della qualità del lavoro, piuttosto che le performance d’impresa.

La figura 7 risponde alla domanda chiave, ovvero quali dovrebbero essere, secondo i delegati, le *priorità del sindacato a livello aziendale*. Come accennato, i temi che ricevono maggiore consenso sono legati alla tutela delle condizioni di lavoro. Primo fra tutti “migliorare la sicurezza”, con cui il 77% dei delegati si trova “molto d’accordo” e quasi nessuno in disaccordo. Seguono “controllare le condizioni di lavoro” (75% “molto d’accordo”), “aumentare le retribuzioni” (74% “molto d’accordo), “difendere il posto di lavoro” (72% “molto d’accordo”). Infine “battersi per i diritti dei lavoratori a termine” è considerata una priorità dal 72% dei delegati, un dato decisamente alto.

Quest’ultimo è un risultato importante in quanto la diffusione del lavoro precario è considerato dalla letterature sociologica ed economica come una delle principali fonti di disuguaglianze in termini di reddito, prospettive di carriera, accesso alla formazione, gestione della vita famigliare e accesso ai servizi di welfare (Scherer, 2004, 2009; Barbieri e Cutuli, 2010; Barbieri e Bozzon, 2016; Barbieri *et al.*, 2016). Per questo motivo, l’organizzazione dei lavoratori precari è stata identificata come una delle principali strategie di rivitalizzazione del sindacato dagli studi in materia (Frege and Kelly, 2003; Bispinck and Schulten, 2011; Pulignano e Signoretti, 2016).

Figura 7: Su quali temi vorrebbe che i sindacati si impegnassero di più nei luoghi di lavoro?

Va notato come il genere del/della rispondente non incida sulle risposte dei delegati/e. La figura 8 riporta infatti la percentuale di risposte disaggregata per delegati uomini e donne: si osserva come nella maggior parte dei casi, si posizionano su livelli pressoché identici.

L’unica differenza sostanziale – sebbene nota da tempo in ricerca - nelle risposte di uomini e donne riguarda l’impegno del sindacato nel favorire la flessibilità degli orari, una priorità considerata “molto importante” dal 60% delle donne e dal 40% degli uomini. Una differenza di 20 punti percentuali che rimarca la difficoltà delle donne nel partecipare al mercato del lavoro, a causa della ineguale distribuzione del lavoro domestico e di cura complessiva della famiglia. Un tema ricorrente nella letteratura socio-economica (Scherer and Steiber, 2007), che coinvolge direttamente il sindacato quale mediatore tra le esigenze dei lavoratori e l’organizzazione dell’impresa (Burdín and Pérotin, 2016) e che chiama in causa il problema della complessiva carenza di welfare tipico del nostro paese. In questo, il trentino non si dimostra dunque ‘ meno italiano’…

La figura 9 mostra invece la distribuzione delle risposte sulla base del settore d’attività dell’intervistato. Ancora una volta, per la maggior parte dei quesiti non emergono importanti differenze generate dalla categoria produttiva d’appartenenza. Questo dimostra che i temi centrali legati all’attività sindacale sui luoghi di lavoro sono in parte slegati dal tipo di attività, e che le tematiche più pressanti (ad es. precariato e rischio di disoccupazione) investono tutti i lavoratori indipendentemente dal contesto di settore. Questa comunanza di obiettivi può essere un punto di partenza importante nello sviluppare una serie di obiettivi comuni alle diverse categorie e (forse) confederazioni e nel perseguire una maggiore unità sindacale, richiesta (o augurio) espresso con forza dai delegati e dalle delegate intervistate (maggiore unità del sindacato è la richiesta più importante avanzata, si veda figure 12, 13, 14, 15).

Lo stesso vale per la percentuale di risposte suddivise per fascia d’età (Figura 10), dove la maggioranza delle differenze rientra nei 10 punti percentuali, un dato che sottolinea un’unità d’intenti intergenerazionale su tutti i temi, incluso “battersi per i diritti dei precari” nonostante questa sia una problematica che riguarda principalmente le fasce d’età più basse.

Per concludere, è possibile sostenere che le priorità dei delegati e delle delegate riguardo alle iniziative del sindacato in azienda sono per lo più orientate verso la tutela e il miglioramento delle condizioni di lavoro per lavoratori stabili e marginali. Riscuotono invece un relativo minor apprezzamento — anche se non suscitano disaccordo — iniziative indirizzate alla “contrattazione degli aumenti di produttività”, che se da un lato chiedono al sindacato di garantire ai lavoratori il controllo/la contrattazione dello sforzo produttivo elargito, dall’altro indicano comunque un’implicita accettazione del fatto che la produttività del lavoro (a determinate condizioni) può essere aumentata. Del resto, i delegati e le delegate intervistate partecipano e condividono la più complessiva cultura del lavoro produttivo che da decenni il sindacato italiano (e tanto più la CGIL) ha espresso. Difficile quindi che tematiche e considerazioni legate alla produttività d’impresa trovino obiezioni particolarmente forti fra gli intervistati/e.

È inoltre importante sottolineare come le priorità dell’azione sindacale in azienda non siano legate alle caratteristiche individuali e di contesto analizzate. Ovviamente, l’aumento del salario è un’esigenza dei lavoratori “*prime-age*” (35-49) che hanno famiglia e ne sostengono i costi, mentre la difesa del posto di lavoro è comprensibilmente segnalata come priorità dai lavoratori sessantenni, i quali sanno di essere più difficilmente impiegabili in casi di disoccupazione. Ma, come sottolineato, le differenze non sono particolarmente elevate. Questo sottolinea, da un lato, la possibilità di stabilire strategie comuni tra i diversi contesti e soggetti, dall’altro la consapevolezza degli intervistati riguardo alla rilevanza dei temi indagati. Non emerge infatti l’indicazione di priorità “micro-corporative”, strettamente legate cioè agli interessi del gruppo preso in analisi. Infatti, temi come la certezza delle carriere e la lotta al precariato sono considerati importanti da lavoratori di tutte le età e categorie, nonostante coinvolgano principalmente i più giovani e gli occupati nei servizi. Unica distinzione rilevante (20 punti percentuali), è la richiesta di maggiore flessibilità negli orari da parte delle delegate donne. Una questione che, come accennato, richiama le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro e può essere un punto di partenza interessante per orientare la riflessione e quindi l’azione sindacale.

*Figura 8: Su quali temi vorrebbe che i sindacati si impegnassero di più nei luoghi di lavoro?*

Distribuzione delle risposte per genere.

Figura 9: Su quali temi vorrebbe che i sindacati si impegnassero di più nei luoghi di lavoro? Distribuzione delle risposte per macro-settore di attività

Figura 10: Su quali temi vorrebbe che i sindacati si impegnassero di più nei luoghi di lavoro? Distribuzione delle risposte per età

# 

# Percezione del ruolo del sindacato in Italia e Trentino

Questa sezione indaga quali, nell’opinione dei delegati e delle delegate, sono considerate le principali problematicità nell’organizzazione e nell’azione del sindacato sia a livello nazionale che locale. Indaga inoltre l’orientamento degli intervistati/e rispetto alle priorità e alle funzioni del sindacato nel contesto locale e nazionale.

La figura 11 mostra la percezione della gravità di una serie di problematiche riferibili al sindacato nazionale. Si nota subito che i temi considerati più rilevanti hanno a che fare con l’indebolimento dell’organizzazione. Le questioni considerate più spinose sono appunto “la perdita di potere e influenza” e le “divisioni sindacali”, seguite dall’ “incapacità di trovare ascolto nelle istituzioni politiche”. Tre questioni centrali nella letteratura sulla crisi dei sindacati (Rigby and García Calavia, 2018).

Problemi percepiti come complessivamente meno gravi riguardano invece “l’incapacità di elaborare proposte innovative” seguita dall’ “incapacità di ascoltare la base”, considerati problemi “molto” rilevanti rispettivamente dal 32% e 43% degli intervistati/e.

La figura 12 mostra invece la percezione degli stessi problemi riferiti però al sindacato Trentino. Sebbene l’ordine di gravità delle varie tematiche sia uguale a quello valutato per il contesto nazionale, una comparazione fra le due figure mostra che i delegati trentini ritengono che la maggior parte dei problemi del sindacato siano collocati a livello nazionale.

Figura 1: Quali questioni considera problematiche del sindacato in Italia?

Queste risposte mostrano da un lato che i delegati CGIL hanno consapevolezza dei problemi dell’organizzazione, dall’altro che le origini di questi problemi sono collocate principalmente nell’organizzazione nazionale, cioè al di fuori del contesto locale. Osserviamo infatti come due punti più direttamente sperimentabili dai delegati/e - cioè la lamentela per *l’Incapacità delle strutture di elaborare proposte innovative* (considerato un problema molto sentito dal 32% per il dato nazionale contro il 26% del dato riferito al sindacato locale) e *l’Incapacità di ascoltare la base* (considerato un problema molto sentito dal 43% riferito al nazionale verso il 34% riferito al sindacato locale) – vedono emergere nettamente meglio il sindacato locale. Si tratta di due aspetti rilevanti, forse più di altri perché chiedono ai delegati e alle delegate di esprimersi sull’operare “quotidiano” della dirigenza sindacale, per come loro la sperimentano, e che quindi segnala una complessiva minore distanza (o un giudizio più positivo dei delegati/e) fra base e vertici a livello trentino.

È comunque evidente un giudizio complessivamente piuttosto serio dei delegati riguardo le difficoltà del sindacato: nessuno dei temi indicati è considerato poco o non problematico dalla maggior parte degli intervistati.

Figura 2: Quali questioni considera problematiche del sindacato in Trentino?

Cosa vogliono dunque i delegati dal sindacato? La distribuzione delle risposte a questa domanda è riportata in figura 13. È immediatamente possibile constatare che la principale richiesta riguarda maggiore unità (45%), un dato che non sorprende visto che le “divisioni sindacali” sono considerate la principale problematica sia in Italia che in Trentino. Segue “più azione contrattuale” (24%) e “più azione politica” (16%). Maggiore conflittualità (4%) cosi come maggiore ragionevolezza (7%) sembrano non rientrare tra le richieste dei delegati. Il verdetto è dunque un sindacato più unito, attivo nella contrattazione collettiva, più partecipe al dibattito politico generale.

Figura 3: Cosa vorrebbe dal sindacato?

Va inoltre sottolineato come le aspettative verso il sindacato si differenzino per fascia d’età, livello d’istruzione, settore d’attività e genere dell’intervistato. In particolare, la figura 14 mostra come “maggiore unità” sia considerata una priorità soprattutto tra i delegati meno istruiti (scuola dell’obbligo), mentre al crescere del livello d’istruzione aumenta la rilevanza attribuita sia all’azione contrattuale che all’azione politica.

Lo stesso vale per le priorità secondo fasce d’età (figura 15). Per l’esattezza, la richiesta di maggiore unità è concentrata fra i lavoratori più anziani (over 60 e 50-59 anni), mentre le fasce d’età più giovani, in particolare i delegati tra i 20-34 anni, richiedono maggiore azione politica.

Figura 4: Cosa vorrebbe dal sindacato? Percentuale di risposte per titolo di studio

Figura 5: Cosa vorrebbe dal sindacato? Percentuale di risposte per fascia d’età

La distribuzione delle richieste al sindacato per settore d’attività è riportata in figura 16. I risultati confermano che maggiore unità è la richiesta principale nella maggior parte dei settori, seguita da maggiore azione contrattuale. La relazione è invertita in alcuni contesti — trasporti, credito e assicurazioni, scuola e università — dove la maggior parte dei delegati richiede maggiore azione contrattuale.

‘Maggiore conflittualità’ riceve poco consenso in quasi tutti i settori, con l’eccezione di credito e assicurazioni dove è indicata dal 13% degli intervistati. Anche maggiore azione politica è un tema sottolineato da una percentuale consistente di delegati, soprattutto nel settore dei trasporti e nella scuola, dove quasi il 30% degli intervistati l’ha indicato come priorità. E’ fin troppo facile interpretare questa richiesta come conseguenza della disastrosa fase di trasformazione vissuta dai partiti tradizionalmente legati al lavoro in Italia – o che almeno nel novecento esprimevano gli interessi del mondo del lavoro. La solitudine del mondo operaio e sindacale di fronte ad una politica che avrebbe dovuto rappresentarlo (e tutelarlo) è un tema che emerge anche dai nostri dati sulla realtà trentina…

Figura 6: Cosa vorrebbe dal sindacato? Percentuale di risposte per settore d’attività

Figura 17 riporta la distribuzione delle risposte secondo il genere degli intervistati. In questo caso non emergono particolari differenze se non che una percentuale maggiore di donne richiede più azione contrattuale (e meno azione politica) rispetto agli uomini. Anche questo è una differenziazione classica fra lavoratori e lavoratrici: più politicamente rivolti i primi, più pragmatiche le altre…

Figura 7: Cosa vorrebbe dal sindacato? Percentuale di risposte per genere

Passando ad aspetti più specifici, la figura 18 riporta il grado d’accordo dei delegati rispetto ai temi che vorrebbero vedere maggiormente trattati dal sindacato a livello nazionale. Emerge come *dare lavoro ai giovani* sia considerata la priorità principale. Quasi la totalità degli intervistati (85%) si trova molto d’accordo col fatto che il sindacato debba impegnarsi maggiormente in questa direzione, nelle sue politiche nazionali. Un dato che fa emergere un certo grado di solidarietà intergenerazionale tra i delegati, considerato che la maggior parte di loro ha un’età superiore ai 40 anni (vedi figura 1).

Procedendo in ordine d’accordo, il secondo tema è la maggiore equità fiscale, verso il quale l’80% percento degli intervistati si trova “molto d’accordo”. Segue la richiesta di riduzione della precarietà occupazionale (77% “molto d’accordo”), una problematica già emersa riguardo le priorità che il sindacato doveva esprimere sui luoghi di lavoro (figura 7) e che rimanda inoltre al tema dei giovani nel mercato del lavoro — in quanto categoria più soggetta a contratti di lavoro precari (Barbieri, 2009, 2016). Altri temi considerati centrali sono “aumentare l’occupazione” (76% “molto d’accordo) e “ridurre le disuguaglianze” (75% “molto d’accordo”), a sottolineare nuovamente l’approccio universalistico all’azione sindacale che è presente tra i delegati e le delegate CGIL.

Figura 8: Su quali temi vorrebbe che il sindacato si impegnasse maggiormente a livello nazionale?

Il tema che in assoluto ha ricevuto meno consenso riguarda il “sostegno al reddito di cittadinanza”, con il quale solo il 18% dei delegati si trova “molto d’accordo” mentre il 31% “poco d’accordo” ed il 17% “per niente d’accordo” —unico tema in cui una porzione consistente di delegati esprime una netta contrarietà. Un dato che può essere interpretato come un rifiuto della misura di politica sociale introdotta dal governo gialloverde e solo secondariamente come una critica più generale all’attuale governo. Si tratta di un atteggiamento di fondo che ‘naturalmente’ riflette il secolare attaccamento del mondo del lavoro e sindacale al lavoro come valore fondante della stessa identità di produttori e quindi di classe sociale, lavoro che non può quindi essere sostituito da una elargizione pecuniaria che in sé è negazione della stessa ragion d’essere del sindacato: organizzare, proteggere e sostenere i lavoratori nel conflitto fra capitale e lavoro.

Tornando ai temi considerati rilevanti per l’impegno del sindacato a livello nazionale, osserviamo come, sebbene non sia caratterizzato da un forte disaccordo, la proposta di implementare “accordi per la competitività” ha ricevuto minore consenso (50% “molto d’accordo”) se comparata ad altri temi, così come “battersi per maggiori investimenti” (50% “molto d’accordo”) e difendere le pensioni (58% “molto d’accordo”).

Come nel caso di quelle che dovrebbero essere le priorità del sindacato a livello aziendale, le priorità a livello nazionale non presentano maggiori differenze se disaggregate secondo il genere (Figura 19). Lo stesso vale per la distribuzione delle risposte secondo la fascia d’età (Figura 20), con l’eccezione di due temi che mostrano importanti differenze tra i delegati più giovani e più anziani. Infatti, quasi l’80% dei delegati over 60, ritiene molto importante che il sindacato si impregni per garantire maggiori investimenti e per difendere lo stato sociale, mentre meno del 40% dei delegati under 35 ritiene le due questioni “molto importanti”.

Figura 9: Su quali temi vorrebbe che il sindacato si impegnasse maggiormente a livello nazionale? Distribuzione delle risposte per genere

Figura 20: Su quali temi vorrebbe che il sindacato si impegnasse maggiormente a livello nazionale? Distribuzione delle risposte per fascia d’età

Figura 10: Su quali temi vorrebbe che il sindacato si impegnasse maggiormente a livello nazionale? Distribuzione delle risposte per settore d’attività

Infine, Figura 21 mostra come nessuna differenza rilevante emerga dalla distribuzione delle risposte secondo il settore d’attività dei delegati.

Dunque, la comunità d’intenti riscontrata nel caso delle priorità che dovrebbe avere il sindacato al livello aziendale è identificabile anche quando la scelta è riferita al livello nazionale. Unica eccezione è il ruolo d’intendere i rapporti con lo stato tra i delegati più anziani e quelli più giovani. Se infatti i primi caldeggiano un’azione sindacale diretta a promuovere maggiori investimenti pubblici e maggiore stato sociale, i secondi sono più restii verso le stesse proposte.

Per concludere, è dunque possibile disegnare — anche se solo approssimativamente — il tipo di sindacato e di azione sindacale prospettato dai delegati e dalle delegate sindacali CGIL in Trentino. I delegati e le delegate auspicano un sindacato prima di tutto unito, che sia attivo nella contrattazione e nel dialogo tra le parti. Orientato tuttavia verso un tipo di contrattazione che favorisca in primo luogo la riduzione delle disuguaglianze tra i lavoratori, così come la tutela e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Solo in seconda linea, e non senza significative differenze generazionali, viene considerata prioritaria la tutela della competitività aziendale e la considerazione delle esigenze dell’impresa.

Va notato che sebbene gli obiettivi specifici indicati dai delegati non presentino maggiori differenze legate a caratteristiche individuali o al settore d’attività, alcune differenze emergono nell’indicazione degli obiettivi e strategie più generali del sindacato. Infatti, sebbene ‘maggiore unità’ sia il principale obiettivo indicato da tutti i gruppi considerati, i delegati più giovani — così come quelli più istruiti — danno maggiore importanza all’azione contrattuale e all’azione politica del sindacato rispetto ai delegati più anziani e meno istruiti.

Il punto centrale resta comunque quello dell’unità, un tema rimarcato dalla comunanza d’intenti fra delegati — collocati in diversi settori, con diverse fasce d’età e di diverso genere — riguardo le misure specifiche da perseguire sia a livello nazionale che a livello aziendale.

# Percezione del contesto socio-economico e ruolo del sindacato

Questo paragrafo analizza la valutazione della situazione socio-economica da parte dei delegati e delle delegate, rispetto al contesto Italiano (figura 22) e Trentino (figura 23). In seguito osserveremo come, secondo gli intervistati, l’organizzazione sindacale dovrebbe inserirsi nel dibattito sulle politiche economiche e del lavoro.

Questa parte serve prima di tutto a delineare la percezione del contesto socio-economico all’interno del quale i delegati svolgono le proprie attività e in relazione al quale giudicano l’operato del loro sindacato. In secondo luogo, può portare osservazioni utili ad orientare le posizioni del sindacato nel più ampio dibattito politico. Infatti, il ruolo del sindacato come attore politico e come organizzazione intermedia è reso sempre più centrale dalle recenti trasformazioni del panorama politico, caratterizzato simultaneamente dalla crisi dei tradizionali partiti di sinistra, dal sorgere di nuovi populismi e da una crescente sfiducia nelle istituzioni e nella partecipazione politica. In questo contesto, la capacità del sindacato di porsi come attore politico capace di raccogliere, elaborare e sintetizzare la volontà e le preferenze della sua base, diventa centrale.

In questa azione, i delegati, in quanto organi del sindacato più vicini ai lavoratori, svolgono un ruolo fondamentale. Sebbene non si distanzino dalla popolazione di riferimento in termini di pratiche quotidiane ed interessi, il loro ruolo di attivisti li distingue in termini di visione e capacità di valutazione politica della situazione. Da qui sorge la rilevanza di interrogarli riguardo i principali problemi di attualità.

Dunque, è stato chiesto agli intervistati quanto una serie di temi e possibili criticità siano da considerarsi problematiche per l’Italia o per il Trentino. Nel contesto italiano (Figura 22) la prima preoccupazione riguarda il rischio di chiusura delle imprese, che quasi il 90% dei delegati ritiene “molto” problematico. In secondo luogo, spiccano altri due temi legati al contesto lavorativo: la “precarietà” e la “disoccupazione giovanile”. Dunque una forte considerazione delle tematiche riguardanti la percezione del rischio e dell’insicurezza lavorativa, soprattutto per i giovani. Tuttavia, è importante notare che il rischio di disoccupazione non sembra essere collegato ai processi di automazione, in quanto la “disoccupazione tecnologica” è il tema che tra tutti viene percepito come meno urgente.[[2]](#footnote-3) Spicca anche, tra i temi considerati più seri in Italia, la “corruzione”.

Meno grave è il giudizio riguardo tematiche relative alla sicurezza. Questioni come la “criminalità”, “l’immigrazione clandestina” o la “criminalità degli immigrati”, non superano il 50% in termini di delegati che li considerano “molto problematici”. Dunque, le priorità dei delegati sembrano dirette a questioni riguardanti prioritariamente il lavoro e la stabilità economica.

Ancora una volta, la percezione dei problemi rilevanti in Trentino sembra ricalcare, in termini di priorità, quella dei problemi rilevanti in Italia (Figura 23). Tuttavia, la percezione di gravità dei singoli temi è molto più contenuta. Sono infatti considerati più gravi gli stessi temi del contesto italiano: “imprese che chiudono”, “precarietà”, “disoccupazione giovanile” e “disoccupazione”. Tuttavia in percentuali molto più contenute, nessuno infatti supera il 70%. Anche nel contesto trentino, dunque, sembrano emergere come priorità questioni legate alla stabilità economica e del posto di lavoro, ma è ipotizzabile che la relativamente migliore specificità del contesto attenua anche la percezione dei problemi come *particolarmente* gravi.

I dati riportati ricalcano in parte la situazione riportata già nel 2016 (Barbieri e Lugo, 2016). Tuttavia la percentuale di delegati che ritiene molto grave alcuni problemi di natura economica è leggermente diminuita. Un cambiamento forse dovuto all’allontanamento dagli anni della crisi. Anche la “corruzione”, pur rimanendo un tema considerato tra i più gravi, è indicato come molto grave da un numero di rispondenti che, rispetto al 2016, è calato di 10 punti percentuali.

Figura 11: Quanto i seguenti temi, a suo avviso, costituiscono un problema per l’Italia?

Diversa la comparazione tra le problematiche in Trentino oggi e nel 2016. Alcuni temi sono infatti considerati più gravi oggi che nel sondaggio precedente, in particolare le “imprese che chiudono” e “la precarietà del lavoro” che aumentano di quasi dieci punti percentuali. Al contrario, la questione dei “prezzi delle case”, il tema considerato più grave per il Trentino nel 2016, riduce la sua percezione di virulenza di circa una decina di punti percentuali. Una differenza che può essere dovuta sia al cambiamento delle condizioni economiche, sia anche al diverso campione di riferimento. Infatti nel 2016 lo studio era stato condotto su delegati di tutte le sigle sindacali: la differenza, sebbene contenuta, potrebbe essere dovuta a diverse percezioni del contesto economico da parte dei delegati CGIL rispetto a delegati di altre sigle.

Figura 12: Quanto i seguenti temi, a suo avviso, costituiscono un problema per il Trentino?

Sorge dunque spontaneo domandarsi quali iniziative il sindacato dovrebbe attivare e sostenere per affrontare le suddette questioni. La Figura 24, mostra il grado di accordo dei delegati con una serie di proposte politiche al centro dell’attuale dibattito.

Emerge innanzitutto l’indicazione per il sindacato a favore di politiche dirette alla tutela del posto di lavoro e al miglioramento dell’occupabilità dei lavoratori che perdono il posto. Prima fra tutte la “reintroduzione dell’articolo 18”, ritenuta dal 71% dei delegati una priorità dell’azione sindacale in termini di politiche del lavoro. Seguono una serie di iniziative per l’occupabilità dei disoccupati, come: “il potenziamento dei centri pubblici per l’impiego”, “assistenza a lavoratori che perdono il posto” e “controlli su formazione e riqualificazione”. D’altro canto, riscuotono poco successo le misure per la tutela del reddito per lavoratori disoccupati e, come si è già avuto modo di vedere, il “reddito di cittadinanza”, non ritenuti da buona parte degli intervistati richieste rilevanti che il sindacato dovrebbe fare sue.

Figura 13: Nel dibattito sulle politiche del lavoro i sindacati dovrebbero richiedere:

Emerge, più in generale, una richiesta dei delegati al sindacato a favore di un maggiore impegno organizzativo a favore di politiche indirizzate alla tutela del lavoro in sé — o alla possibilità di reimpiego attraverso politiche attive del lavoro — piuttosto che verso misure volte a salvaguardare solo il reddito dei disoccupati.

Figura 14: Cosa ne pensi della proposta dell’attuale governo di introdurre un reddito di cittadinanza e rivedere la legge Fornero?

Infine, la figura 25 riporta il grado di accordo verso le due politiche economiche che stanno ricevendo maggiore attenzione nel dibattito pubblico: l’introduzione del reddito di cittadinanza e la revisione della legger Fornero.[[3]](#footnote-4) Il livello di accordo espresso è da intendersi come rivolto alla misura in sé, piuttosto che alla posizione che il sindacato dovrebbe prendere al riguardo, in questo differenziandosi rispetto alle batterie di domande analizzate in precedenza. Figura 25 ribadisce l’avversione (anche in termini di giudizio personale) dei delegati rispetto all’introduzione del reddito di cittadinanza, valutato molto positivamente solo da uno sparuto 10% di intervistati. Va notato tuttavia che il 26% (figura 24) ritiene che il sindacato dovrebbe comunque appoggiare la misura. Sorge quindi una discrepanza tra l’effettiva percezione “individuale” della misura e la posizione che, secondo i delegati, l’organizzazione dovrebbe tenere pubblicamente e politicamente. C’è probabilmente, in questa differenza, una valutazione d’opportunità politica, si direbbe quasi “tattica”, rispetto ad una politica sociale della quale i delegati colgono la valenza di consenso politico-elettorale nazionale e forse anche la caratteristica “tutto sommato” redistributiva. In questo senso, è difficile negare che, rispetto a misure di politica sociale e del lavoro implementate debolmente dai precedenti governi di centro-sinistra, l’impatto del RdC sia potenzialmente superiore. I delegati sembrano essere pienamente consapevoli, dunque, del fatto che temi importanti per impatto sociale non dovrebbero essere abbandonati dall’organizzazione.

Come invece era largamente atteso, la revisione della legge Fornero riscuote un ampio gradimento fra i delegati, i quali infatti esprimono la loro personale approvazione nella quasi totalità. Anche questo punto, però, soprattutto se declinato in chiave di solidarietà e diseguaglianze intergenerazionali, potrebbe costituire un punto di riflessione e di intervento dell’organizzazione sindacale: sarebbe importante, civilmente, economicamente e politicamente, che i delegati CGIL fossero ben consapevoli dei problemi di iniquità che “quota 100” apre.

**Conclusioni**

Questo lavoro ha indagato la percezione dei delegati sindacali CGIL in Trentino rispetto a diverse questioni inerenti sia il ruolo e gli obiettivi del sindacato, sia le principali problematiche legate all’attuale contesto socio-economico e dunque anche politico. L’obiettivo dello studio è stato quello di analizzare quali questioni legate alle condizioni di lavoro — a livello aziendale, locale e nazionale — sono considerate maggiormente problematiche dai delegati, e quali risposte in ambito sindacale sono considerate più adeguate e necessarie. Lo scopo finale è stato quello di chiarire la visione di sindacato proposta dai delegati CGIL, così come le principali problematiche dell’azione sindacale identificate dagli stessi.

A partire da un questionario somministrato ad un campione di 409 delegati sindacali CGIL, lo studio ha inizialmente analizzato la composizione socio-demografica degli intervistati. Abbiamo evidenziato come i delegati rappresentano una porzione selezionata della popolazione trentina, presentano cioè caratteristiche peculiari rispetto alla media della popolazione. Infatti, si tratta per la maggior parte di lavoratori maschi di mezza età, occupati con contratti a tempo indeterminato, con titolo di studio secondario/tecnico-professionale. Nella maggior parte dei casi ricoprono posizioni operaie o impiegatizie con salari netti che si aggirano attorno ai 1500 euro mensili.

Si tratta di un profilo che coincide con quello dei lavoratori tipicamente al centro della tutela sindacale. Risultano infatti sottorappresentati alcuni gruppi più vulnerabili nel mercato del lavoro, come donne, giovani, lavoratori precari e i migranti. Nonostante la “distorsione” del nostro universo a favore di quelli che la letteratura definisce “occupati insiders” o garantiti, abbiamo avuto modo di osservare come fra i delegati (e le delegate) CGIL trentini l’importanza della solidarietà tra lavoratori non sia un aspetto per nulla trascurato.

Emerge infatti, in più circostanze, l’interesse ad orientare l’azione del sindacato verso il sostegno all’occupazione giovanile, la riduzione delle disuguaglianze e l’inclusione dei lavoratori precari nel sistema di garanzie, lavoristiche e di welfare, dell’occupazione ‘standard’. Non solo: i delegati si rendono perfettamente conto che il mercato del lavoro è sempre più popolato da lavoratori atipici e marginali, e per questo ritengono che le strategie di rivitalizzazione del sindacato debbano necessariamente passare per l’organizzazione di questi gruppi (Frege and Kelly, 2003; Keune, 2013).

I delegati ribadiscono in diverse occasioni che l’inclusione di tali gruppi occupazionali “sottoprotetti” sia un’urgenza per l’organizzazione, anche alla luce del declino dei livelli d’occupazione nei settori tipicamente considerati roccaforti della sindacalizzazione — industria e pubblico impiego. Anche da un punto di vista di opportunità per l’organizzazione cui fanno riferimento, i delegati sottolineano la necessità di aumentare gli sforzi per l’inclusione di tutti quei lavoratori che non sono tradizionalmente stati al centro dell’azione sindacale — giovani precari, donne, migranti.

Per quanto riguarda la condizione di lavoro in azienda, la maggior parte degli intervistati sostiene che l’impresa in cui svolge attività ha superato con successo la crisi economica degli scorsi anni. Viene inoltre evidenziato il ruolo giocato dal sindacato, il quale, nella maggior parte dei casi, si è impegnato per salvaguardare la competitività aziendale. Questo tuttavia sembra non aver migliorato le condizioni di lavoro ed il clima delle relazioni industriali in azienda. Forse anche questo fatto ha influito sulla ridefinizione delle priorità dei delegati rispetto alle specifiche condizioni in azienda. Infatti, solo una parte ridotta ritiene che sostenere la competitività e la produttività delle aziende debba continuare ad essere un obiettivo centrale del sindacato. Invece, raccolgono particolare consenso tutte quelle strategie sindacali e politiche volte a tutelare il posto di lavoro, l’occupabilità e la qualità del lavoro stesso.

Insomma, dalle risposte dei delegati e delle delegate CGIL sembrerebbe emergere la richiesta alla loro organizzazione di “rimettere il lavoro, le sue condizioni, la sua remunerazione, la sua importanza” al centro dell’azione organizzativa, contrattuale e politica della CGIL. Questa tendenza è riscontrabile a tutti i livelli—aziendale, trentino e nazionale. Tuttavia, ciò non significa che i delegati siano contrari ad un’azione sindacale diretta alla salvaguardia della competitività del sistema produttivo – e non potrebbe essere altrimenti. Ma quel che sembrano portare i delegati CGIL alla loro organizzazione è una richiesta di rimettere la “quota del lavoro” al centro dell’attività dell’organizzazione. Passati forse gli anni delle politiche dei sacrifici per garantire competitività alle aziende – politiche che nemmeno nelle precedenti ricerche i delegati contestavano – ora quel che si chiede è più redistribuzione, più equità dopo i sacrifici fatti.

Questa richiesta si esprime con la priorità riconosciuta ad obiettivi quali la tutela del posto e della qualità del lavoro, che comunque non diventa mai un obiettivo prettamente politico-conflittuale fine a sé stesso. Nessuno infatti esclude la possibilità di una collaborazione tra le parti sociali volta a migliorare la competitività delle aziende.

Questa visione è riscontrabile anche nel tipo di azione preferita dai delegati. In linea con precedenti risultati di ricerca sui delegati sindacali trentini, si riconferma come la richiesta di “maggiore conflittualità” (o di ‘conflitto per il conflitto’?) sia sostenuta da una quota molto ridotta degli intervistati mentre per la maggior parte gli obiettivi devono essere raggiunti attraverso maggiore unità e contrattazione, cioè facendo ciò che costituisce la ragion d’essere del sindacato e dei suoi delegati.

Tali orientamenti variano in parte rispetto all’età, al genere, al titolo di studio e al settore di attività. Mentre i delegati con titolo di studio più basso richiedono principalmente maggiore unità e atteggiamenti di tipo marcatamente ‘difensivo’ del lavoro, coloro in possesso di titoli di studio più elevati danno maggiore rilevanza all’azione contrattuale e a quella politica. Una tendenza simile è riscontrabile anche per fasce d’età, dove la maggior parte dei delegati più anziani rimarca la necessità di un sindacato più unito e tradizionalmente difensivo del lavoro, mentre le fasce d’età più giovani conferiscono pari importanza all’azione politica e contrattuale. D’altro canto, le delegate donne sembrano in parte più orientate verso un’azione sindacale marcatamente contrattuale e pragmatica, mentre gli uomini dichiarano che il sindacato dovrebbe dare più spazio all’azione politica.

Queste differenze sottolineano l’importanza che le caratteristiche personali ricoprono nel definire le strategie d’azione richieste al sindacato. Va tuttavia sottolineato che il tema centrale che spicca indipendentemente dal gruppo di riferimento è la classica richiesta di maggiore unità sindacale. Questo è il dato più evidente in tutta l’analisi.

Per quanto riguarda i temi specifici legati al mondo del lavoro, a preoccupare più di tutto sono i rischi legati alla perdita del posto e alla precarietà della condizione lavorativa. Imprese che chiudono, disoccupazione, precarietà e disoccupazione giovanile sono infatti le questioni considerate più rilevanti. In questo caso, il parere dei delegati è omogeneo attraverso le varie caratteristiche di contesto ed individuali prese in considerazione. Unica eccezione è la più alta percentuale di donne che richiede maggiore flessibilità negli orari di lavoro. Si tratta di un risultato importante, che riprende risultati di ricerca noti, ma non per questo meno importante, perché rimanda al più ampio tema delle differenze di genere nella partecipazione al mercato del lavoro. Le difficoltà nel conciliare il lavoro domestico e quello retribuito pongono infatti limiti non solo alla partecipazione femminile al mercato del lavoro ma anche alla stessa attività sindacale — solo il 30% dei delegati è di genere femminile.

Sempre riguardo al contesto socio-economico, dalla ricerca è emerso chiaramente come i delegati trentini hanno consapevolezza di operare in un contesto locale privilegiato rispetto a quello nazionale. Aspetti e temi indicati come particolarmente sensibili o prioritari quando riferiti al contesto italiano, vengono percepiti complessivamente meno problematici quando riferiti al contesto trentino. Ciò tuttavia non altera la percezione dei problemi centrali, che restano incentrati sui rischi legati alla *perdita del lavoro*, alle *disuguaglianze sociali* e alla *precarietà occupazionale*. Questi problemi andrebbero affrontati, nel giudizio dei delegati e delle delegate, attraverso misure e politiche atte a difendere il posto di lavoro e l’occupabilità dei lavoratori. Infatti, per quanto riguarda il tipo di politiche che il sindacato dovrebbe sostenere, gli intervistati si mostrano nettamente orientati verso iniziative rivolte alla tutela del lavoro piuttosto che del reddito: se c’è infatti un dato che emerge in modo netto, è l’avversione dei delegati verso il reddito di cittadinanza. Una visione quindi orientata verso la *solidarietà e la riduzione delle disuguaglianze, attraverso la valorizzazione del lavoro come veicolo di cittadinanza sociale e di inclusione*.

Per concludere, è possibile delineare la visione di sindacato e di azione sindacale proposta dai delegati. Si tratta prima di tutto di un sindacato unito, impegnato nell’azione contrattuale e nel dialogo tra le parti piuttosto che verso un’azione conflittuale fine a sé stessa. Tra le priorità della contrattazione viene indicata principalmente la tutela del posto e della qualità del lavoro, senza tuttavia escludere sforzi per la salvaguardia della competitività aziendale. Sempre con un’attenzione costante verso le categorie di lavoratori più svantaggiati, soprattutto giovani, donne e precari.

L’elevata percezione dei rischi legati alla perdita del lavoro è anche riflessa nelle richieste riguardanti l’azione politica a livello nazionale. In questo caso sorge chiara la volontà che il sindacato si impegni a sostenere iniziative e misure dirette a proteggere il diritto al lavoro per tutti — attraverso maggiori tutele o sostegno all’occupabilità attraverso formazione e inserimento lavorativo. Un’indicazione importante vista la centralità del dibattito attuale riguardo all’alternativa fra distribuire reddito e creare e redistribuire lavoro, come viatico di cittadinanza.

# Bibliografia

Barbieri, Paolo; Cutuli, Giorgio; Scherer, Stefani, (2018) "In-work poverty in un mercato del lavoro duale: individualizzazione riflessiva dei rischi sociali o stratificazione della diseguaglianza sociale?" in Stato E Mercato, v. 3/2018, n. 114 (2018), p. 419-460

Barbieri, P. (2009) ‘Flexible employment and inequality in Europe’, *European Sociological Review*, 25(6), pp. 621–628.

Barbieri, P. *et al.* (2016) ‘Substitution, entrapment, and inefficiency? Cohort inequalities in a two-tier labour market’, *Socio-Economic Review*, 0(0), pp. 1–23.

Barbieri, P. and Bozzon, R. (2016) ‘Welfare, labour market deregulation and households’ poverty risks: An analysis of the risk of entering poverty at childbirth in different European welfare clusters’, *Journal of European Social Policy*, 26(2), pp. 99–123.

Barbieri [P.](https://webapps.unitn.it/du/it/Persona/PER0001361)**,** [Cutuli](https://webapps.unitn.it/du/it/Persona/PER0025595)G. (2015) "Employment Protection Legislation, Labour Market Dualism, and Inequality in Europe" in European Sociological Review, v. (2015). - URL: <http://esr.oxfordjournals.org/content/early/2015/04/29/esr.jcv058.abstract> . - DOI: 10.1093/esr/jcv058

Barbieri, P. e Cutuli, G. (2010) ‘A uguale lavoro, paghe diverse. Differenziali salariali e lavoro a termine nel mercato del lavoro italiano’, *Stato e Mercato*, 90(3), pp. 471–504.

Barbieri, P. e Lugo, M. (2016) *Lavoro e rappresentanza in Trentino. Ruolo e percezione delle associazioni di rappresentanza nella popolazione trentina e tra gli operatori*. Trento: Trentino School of Management, Laboratorio Relazioni Sindacali.

Bispinck, R. and Schulten, T. (2011) ‘Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany’, *Globalization and precarious forms of production and employment*, (178), p. 63. Available at: http://boeckler.de/wsi\_5351.htm?produkt=HBS-005138&chunk=1&jahr=.

Boeri, T., Brugiavini, A., Calmfors, L. (2001, eds.) The Role of Unions in the Twenty-First Century, Oxford: Oxford University Press

Brandl, B. and Bechter, B. (2018) ‘The hybridization of national collective bargaining systems: The impact of the economic crisis on the transformation of collective bargaining in the European Union’, *Economic and Industrial Democracy*, p. 0143831X1774819. doi: 10.1177/0143831X17748199.

Burdín, G. and Pérotin, V. (2016) ‘Employee Representation and Flexible Working Time’. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\_id=2889683.

Crouch, C. (2000) ‘The Snakes and Ladders of Twenty First Century Trade Unionism’, *Oxford Review of Economic Policy*, 16(1), pp. 70–83.

Ebbinghaus, B. and Visser, J. (1999) ‘When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-95’, *European Sociological Review*, 15(2), pp. 135–158.

Frege, C. M. and Kelly, J. (2003) ‘Union revitalization strategies in comparative perspective’, *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), pp. 7–24. doi: 10.1177/0959680103009001448.

Gumbrell-McCormick, R. and Hyman, R. (2013) *Trade Unions in Western Europe: Hard Times*. Oxford: Oxford University Press.

Hyman, R. (1992) ‘Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class’, in Regini, M. (ed.) *The Future of Labour Movements*. London: Sage.

Hyman, R. (1997) ‘Trade unions and interests representation in the context of globalisation’, *Transfer*, 3(3), pp. 515–533.

Hyman, R. (2007) ‘How can trade unions act strategically?’, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13(2), pp. 193–210. doi: 10.1177/102425890701300204.

Keune, M. (2013) ‘Trade union responses to precarious work in seven European countries’, *International Journal of Labour Research*, 5(1), pp. 59–78.

Locke, R., Kochan, T., Piore, M. (1995, eds.) Employment Relations in a Changing World Economy, Cambridge, Mass.: MIT Press

Pulignano, V. and Signoretti, A. (2016) ‘Union Strategies, National Institutions and the Use of Temporary Labour in Italian and US Plants’, *British Journal of Industrial Relations*, 54(3), pp. 574–596. doi: 10.1111/bjir.12131.

Regalia, I. (1988) ‘Democracy and Unions: Towards a Critical Appraisal’, *Economic and Industrial Democracy*, 9, pp. 345–371.

Rigby, M. and García Calavia, M. Á. (2018) ‘Institutional resources as a source of trade union power in Southern Europe’, *European Journal of Industrial Relations*, 24(2), pp. 129–143. doi: 10.1177/0959680117708369.

Rifkin, J. (1995) The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era, New York: Putnam sons [trad. it., La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l’avvento dell’era post-mercato, Milano: Baldini & Castoldi, 1995]

Scherer, S. (2004) ‘Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy’, *Work, Employment and Society*, 18(2), pp. 369–394. doi: 10.1177/09500172004042774.

Scherer, S. (2009) ‘The social consequences of insecure jobs’, *Social Indicators Research*, 93(3), pp. 527–547. doi: 10.1007/s11205-008-9431-4.

Scherer, S. and Steiber, N. (2007) ‘Work and family in conflict? The impact of work demands on family life’, in Gallie, D. (ed.) *Employment regimes and the quality of work. Oxford*. Oxford University Press.

Supiot, A. (1999) Au delà de l’emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Paris: Flammarion [trad. it. Barbieri, Paolo, Mingione, Enzo (a cura di), "Il futuro del lavoro. Trasformazioni del lavoro e il futuro della regolazione del lavoro in Europa", Roma: Carocci, 2003.]

Waddington, J., Hoffmann, R. (2000) Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions, Bruxelles: ETUI

**APPENDICE**

Tabella 1.A. Numero di delegati per titolo di studio e categoria di appartenenza (frequenze assolute e percentuali di riga). (Commercio (Filcams), Metalm. (Fiom), Chimico (Filctem), Edilizia (Fillea), Trasp. (Filt), Credito (Fisac), Agroind. (Flai), Scuola e ricerca (Flc), Pubblico (Fp), Atipici (Nidil).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Commercio | Metalm. | Chimico | Edilizia | Trasp. | Credito | Agroind. | Scuola e ricerca | Pubblico | Atipici | Totale |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Scuola dell'obbligo | 0 | 25 | 11 | 9 | 5 | 0 | 6 | 1 | 4 | 1 | 62 |
| % | 0.0 | 40.3 | 17.7 | 14.5 | 8.1 | 0.0 | 9.7 | 1.6 | 6.5 | 1.6 | 100 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Attestato o corso professionale | 1 | 27 | 18 | 8 | 15 | 1 | 8 | 1 | 18 | 0 | 97 |
| % | 1.0 | 27.8 | 18.6 | 8.3 | 15.5 | 1.0 | 8.3 | 1.0 | 18.6 | 0 | 100 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Diploma istituto tecn | 1 | 20 | 6 | 6 | 19 | 11 | 7 | 7 | 26 | 2 | 105 |
| % | 1.0 | 19.1 | 5.7 | 5.7 | 18.1 | 10.5 | 6.7 | 6.7 | 24.8 | 1.9 | 100 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Diploma di liceo | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 11 | 2 | 25 |
| % | 4.0 | 12.0 | 0.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 4.0 | 16.0 | 44.0 | 8.0 | 100 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Laurea triennal | 0 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 6 | 8 | 2 | 28 |
| % | 0.0 | 10.7 | 3.6 | 3.6 | 7.1 | 10.7 | 7.1 | 21.4 | 28.6 | 7.1 | 100 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Laurea specialistica | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 6 | 2 | 19 | 15 | 0 | 47 |
| % | 0.0 | 4.3 | 0.0 | 2.1 | 4.3 | 12.8 | 4.3 | 40.4 | 31.9 | 0.0 | 100 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Formazione post-laure | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 7 | 6 | 24 |
| % | 0.0 | 4.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 41.7 | 29.2 | 25.0 | 100 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Total | 3 | 81 | 36 | 26 | 44 | 22 | 26 | 48 | 89 | 13 | 388 |
| % | 0.8 | 20.9 | 9.3 | 6.7 | 11.3 | 5.7 | 6.7 | 12.4 | 22.9 | 3.4 | 100 |

1. Nel resto del report utilizzeremo il termine “delegati” e lavoratori” prevalentemente al maschile, intendendo con ciò delegati maschi e delegate femmine; lavoratori maschi e lavoratrici femmine. Ovviamente le analisi distingueranno per genere dei rispondenti quando significativo. [↑](#footnote-ref-2)
2. E’ curioso notare come tematiche quali “la disoccupazione tecnologica” e i rischi connessi agli effetti della robotica, siano molto più ‘gettonati’ da una vasta platea di commentatori politico-pubblici che dai diretti interessati. Scenari di crisi generalizzata, di scomparsa delle classi medie, di impoverimento diffuso… sembrano interessare molto più coloro che meno ne sono a rischio (e che forse meno sono in grado di valutarne l’effettiva realtà) che non i diretti interessati. In effetti, la posizione di cauto scetticismo dei delegati, rispetto agli effetti occupazionali “devastanti” di Industry 4.0 è confermata dalle più accurate ricerche sull’impatto della robotica. In quanto alla c.d. “scomparsa” della classe media, o a seconda degli autori “impoverimento” della classe media, è un refrain sociologico e pubblicistico per lo meno poco fondato (Brandolini et al. 2018). Anche rispetto ai rischi di povertà, la stratificazione sociale (la classe occupazionale) definisce molto nettamente tali rischi. Su qs dibattito, si veda il numero 1/2019 (aprile) di Stato e Mercato. [↑](#footnote-ref-3)
3. Nel questionario si è insistito, con diverse domande, sulla rilevazione dell’atteggiamento dei delegati rispetto al reddito di cittadinanza (accanto a “Quota 100”). La misura è per lo meno controversa: da un lato non rappresenta sicuramente una misura di politica del lavoro, anzi ne è la negazione; dall’altro è comunque un trasferimento importante a classi e fasce di popolazione al di sotto della soglia di povertà assoluta, il che rappresenta una novità in Italia. Dopodiché, l’implementazione di tale misura suscita innumerevoli dubbi e perplessità. [↑](#footnote-ref-4)