



*FILT CGIL ROMA - LAZIO*  
*Federazione Italiana Lavoratori Trasporti*

P.zza Vittorio Emanuele, 113 - 00185 ROMA - tel. 06/444971 - Fax 06/4467220  
[www.lazio.cgil.it/filt](http://www.lazio.cgil.it/filt) E-mail: [filcgil@lazio.cgil.it](mailto:filcgil@lazio.cgil.it)

# *Giovani e sindacato: l'esperienza della FILT - CGIL*

*Rapporto finale di ricerca*

a cura di

V. Carbone, M. Fiorucci

*Luglio 2005*

*Care compagne e Cari compagni,*

*con il congresso del 2001 la FILT CGIL ha indubbiamente impresso un'accelerazione alla cosiddetta "questione giovanile", intesa come rapporto tra l'organizzazione e quelle nuove generazioni che, più di altre dal dopoguerra ad oggi, sono cresciute in un arco di tempo, che ha visto grandi cambiamenti di carattere politico e sociale.*

*Quando ci siamo interrogati su come concretamente realizzare le indicazioni emerse, abbiamo ritenuto utile iniziare con una proposta di natura organizzativa che segnasse una discontinuità con il passato; spesso infatti abbiamo rivolto la nostra attenzione al mondo giovanile nel suo complesso, trascurando a volte quei giovani che tutti i giorni rappresentano egregiamente la nostra organizzazione nei posti di lavoro. Da qui è nata l'idea della Consulta dei giovani della FILT CGIL Roma e Lazio.*

*Trovata la risposta che sul piano organizzativo definiva luogo "politico" e platea di riferimento, era necessario affrontare la parte più complessa, con l'avvio di un vero dibattito trasversale ai diversi settori dei trasporti, possibilmente scevro da quella retorica che a volte si affaccia quando si discute di differenze generazionali.*

*Per questo abbiamo accuratamente evitato ogni interferenza che riducesse i giovani ad "oggetto di laboratorio", volutamente abbiamo creato le condizioni perché divenissero i veri attori, soggetti attivi dell'elaborazione, rimanendo allo stesso tempo finalità del progetto.*

*La definizione dei bisogni formativi è divenuta l'occasione per l'inizio di una ampia ricerca, che inevitabilmente portava con se una indagine sul linguaggio e sulla immagine complessiva che le nuove generazioni hanno del sindacato.*

*Ne è scaturito un lavoro rigoroso e di spessore, che in qualche modo rivela un inedito punto di vista da cui osservare la nostra organizzazione.*

*In occasione dell'imminente Centenario, vorremmo che questo lavoro contribuisse a riscoprire che una delle ragioni di "tanta storia" della CGIL risiede nell'attitudine a guardare oltre, misurandosi con il futuro.*

Un particolare e sincero ringraziamento va a Massimiliano Fiorucci (\*\*), Docente di Pedagogia Sociale presso la Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre e Vincenzo Carbone (\*), Dottorando di ricerca presso la Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre, per la rara generosità politica con cui hanno messo a disposizione della FILT la loro consulenza scientifica, per la creazione del progetto e per il costante monitoraggio, coordinamento e supervisione del lungo lavoro.

La realizzazione è stata possibile grazie alla continua presenza e disponibilità del gruppo di giovani compagne e compagni composto da: Alessandro Antonelli, Antonio Coriddi, Francesca De Angelis, Tatiana Fazzi, Fabrizio Grossi, Luigi Locci, Antonio Nasone, Gianluca Rabezzano, Lorena Sparapani, Stefania Spaziani e Debora Stazi.

\* Vincenzo Carbone è autore dei capitoli 0. Introduzione e 2. Metodologia e articolazione dell'indagine. Ha curato, inoltre, l'analisi dei dati.

\*\* Massimiliano Fiorucci ha scritto i capitoli 1. Il percorso della ricerca e 5. Considerazioni conclusive. Gli altri capitoli sono frutto di un'elaborazione collettiva da parte dell'intero gruppo di ricerca.

## **INDICE**

<b>0. Introduzione .....</b>	<b>p. 5</b>
<b>1. Il percorso della ricerca.....</b>	<b>p. 6</b>
<b>2. Metodologia e articolazione dell'indagine.....</b>	<b>p. 9</b>
<b>3. L'indagine quantitativa: un profilo dei giovani sindacalisti.....</b>	<b>p. 17</b>
<b>4. L'indagine qualitativa: sindacato, formazione e linguaggio nella rappresentazione di sindacalisti giovani ed esperti.....</b>	<b>p. 69</b>
<b>5. Considerazioni conclusive.....</b>	<b>p. 81</b>
<b>6. Riferimenti bibliografici.....</b>	<b>p. 90</b>

## 0. INTRODUZIONE

Nel corso degli ultimi anni, in conseguenza dei processi avviati dalla introduzione di sempre maggiori misure di politica neoliberista, la società, l'economia, l'organizzazione del mercato del lavoro sono cambiate profondamente.

Il progressivo sfaldamento dei sistemi universalistici e solidaristici di *Welfare*, l'introduzione di ampie condizioni di liberalizzazione "mercato e concorrenza" nei diversi settori della società (lavoro, salute, scuola, ecc.) hanno introdotto forti elementi di precarizzazione nella vita dei lavoratori e delle loro famiglie.

Sul versante socio-culturale e per l'effetto congiunto di fattori di differente natura sono progressivamente venute sfaldandosi vecchie appartenenze ideologiche basate su condivisi valori solidaristici e di classe.

È progressivamente cambiato il modo di guardare e di rapportarsi con il lavoro e con lo stesso sindacato: l'identità oggi maggiormente frammentata e pluricollocata non si basa più come in passato su valori, appartenenze ed esperienze condivise.

Sono cambiati gli atteggiamenti, i valori, le motivazioni e gli orientamenti all'agire; sempre più spesso nei lavoratori delle giovani generazioni si riscontrano approcci di tipo strumentale nei confronti del lavoro e del sindacato. Questi ultimi non sono più vissuti come esperienze centrali della vita sociale e politica in grado di fornire identità, appartenenza e senso alla propria esperienza individuale e sociale.

Il lavoro diviene, allora, solo un mezzo per ottenere un determinato ammontare di risorse materiali; spesso non ci si sente lavoratori, si fa semplicemente un lavoro. Sono altre attività, altri interessi, altre situazioni sociali, altri spazi (reali o simbolici) che danno forma e contenuti alla rappresentazione di sé e che forniscono risposte al bisogno di riconoscimento e di conferma delle identità dei soggetti.

Il sindacato viene talvolta visto come uno strumento funzionale al solo conseguimento di obiettivi particolaristici (personali, di carriera o tutt'al più di categoria). Sembra diminuire la tensione verso quelle dimensioni politiche generali, di tutela ed allargamento dei diritti dei lavoratori e di tutti i cittadini (di chi il lavoro non ce l'ha, di chi il lavoro lo ha perso o lo ha lasciato), di cambiamento degli orientamenti economici e sociali del paese che per decenni hanno caratterizzato stagioni importanti del sindacalismo, della politica, della cultura e della società italiana nel suo complesso.

Nella società sono progressivamente cambiati anche codici e linguaggi, la comunicazione diviene sempre più complessa e problematica. Le giovani generazioni hanno maggiore esposizione e familiarità nei confronti dei nuovi media, hanno differenti riferimenti culturali e simbolici. Comunicare con i giovani necessita di strategie, modalità e mezzi adeguati rispetto alle consolidate prassi comunicative; una organizzazione sindacale non può non avvertire il bisogno di interrogarsi e riflettere su questi aspetti centrali per non rischiare l'isolamento, l'autoreferenzialità, l'incapacità di cogliere, intercettare e dare rappresentanza ai giovani lavoratori, interloquire con le nuove soggettività, dare rilievo alle problematiche ed alle prospettive di cambiamento che esse esprimono.

Tali mutamenti richiedono all'organizzazione sindacale di:

- leggere ed interpretare correttamente il mutamento in atto
- rispondere alle nuove esigenze del mercato del lavoro
- dare rappresentanza alle nuove esigenze poste dal mondo del lavoro (in modo particolare a quei lavoratori assunti con contratti atipici)
- trovare radicamento e nuovi quadri
- guardare in modo rinnovato al rapporto dei giovani con il mondo del lavoro e con l'organizzazione sindacale.

## **Il contesto della FILT – CGIL**

Per rispondere a queste esigenze la **FILT CGIL** (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti) ha deciso di istituire una **Consulta dei Giovani**. Tale organismo, in fase di costituzione, vuole essere uno spazio di dialogo e confronto anche per esprimere i bisogni di conoscenza, di formazione e di socializzazione ai valori.

Si tratta di un organismo a cui afferiscono 55 giovani sindacalisti – suddivisi in uguale misura tra maschi e femmine - di età inferiore ai 35 anni, provenienti da tutti i settori del trasporto.

La **FILT CGIL**, per meglio conoscere le esigenze e i bisogni dei giovani sindacalisti e per avviare le attività della **Consulta dei Giovani**, ha deciso di promuovere ed effettuare una ricerca i cui obiettivi vengono di seguito indicati.

## **1. IL PERCORSO DELLA RICERCA**

### **Obiettivi**

1. Conoscere i giovani sindacalizzati
2. Migliorare le relazioni e le forme della comunicazione
3. Individuare i **bisogni di formazione** dei giovani sindacalisti.

### **Metodi e strumenti**

Per raggiungere tali obiettivi si è deciso di utilizzare e di combinare differenti strumenti della ricerca sociale.

L'indagine è stata condotta secondo un approccio integrato, facendo ricorso a strumenti di ricerca *quantitativa* (questionari) e *qualitativa* (interviste semistruzzurate rivolte a sindacalisti esperti e a giovani sindacalisti).

Il primo approccio ha soprattutto l'obiettivo di disaggregare e scomporre la popolazione di riferimento, facendo empiricamente emergere, da un indistinto universo collettivo, le *diverse situazioni di lavoro e di vita* dei soggetti, ma anche connotati soggettivi strutturali, quali l'età, il sesso, ecc..

Il secondo ha lo scopo, oltre quello meramente conoscitivo, di promuovere una sorta di *attivazione delle risorse cognitive* dei soggetti.

L'interpretazione combinata e dialettica dei due approcci portanti della ricerca (quantitativo e qualitativo) dovrebbe facilitare il formale riconoscimento delle specificità e delle differenze, tematizzandole e riconducendole nuovamente a categorie e tipologie d'analisi *sociologiche*, ossia *trasversali e collettive*, quantificabili e, allo stesso tempo, ricche di contenuti qualitativi specifici e individuali.

#### **a) Il questionario**

È stato predisposto un questionario strutturato (risposte ad opzioni chiuse), autosomministrato, articolato nelle seguenti diverse sezioni:

- i dati ascrittivi;
- il rapporto con il sindacato;
- il linguaggio e la comunicazione;
- i bisogni di formazione.

#### **b) Interviste semistruzzurate**

Sono state realizzate interviste rivolte a testimoni privilegiati (4 sindacalisti con esperienza pluriennale, definiti esperti; 4 giovani sindacalisti) sui seguenti temi:

- il rapporto con il sindacato;

- il linguaggio, la comunicazione e l'informazione;
- la formazione e l'organizzazione.

c) *“Focus group” con sindacalisti “giovani” e “anziani”.*

Analisi e confronto tematico in relazione alle seguenti tematiche:

- chi siamo, cosa dicono di noi;
- il rapporto con il sindacato;
- la formazione.

## **Risultati attesi**

### **1. Pervenire ad una rappresentazione dei giovani sindacalisti su come vivono:**

1. il lavoro e la prospettiva lavorativa;
2. il rapporto con il sindacato:
  - a. come vedono il sindacato - come si vedono (identità, rappresentazione e autorappresentazione);
  - b. quali codici e linguaggi utilizzano (comunicazione);
  - c. come tenerli dentro il sindacato e come promuovere nuovi quadri;
  - d. di cosa hanno bisogno (bisogni impliciti ed espliciti).

### **2. Confrontare le rappresentazioni “dei giovani e degli esperti” su alcuni temi focalizzati:**

1. il lavoro ed il sindacato;
2. l'identità e l'appartenenza.

### **3. Animare e dinamizzare il gruppo di giovani e i quadri sindacali e sollecitare la riflessione sui temi della:**

1. comunicazione;
2. formazione;
3. organizzazione.

## **Metodologia di lavoro**

Il gruppo di ricerca, composto da Alessandro Antonelli, Antonio Coriddi, Francesca De Angelis, Tatiana Fazzi, Fabrizio Grossi, Luigi Locci, Antonio Nasone, Gianluca Rabezzano, Lorena Sparapani, Stefania Spaziani e Debora Stazi, è stato formato, tutorato, supervisionato e coordinato da Massimiliano Fiorucci e Vincenzo Carbone, ricercatori della Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi Roma Tre, i quali hanno continuamente fornito la loro consulenza scientifica. Un costante supporto organizzativo e logistico è stato fornito dalle compagne e dai compagni della Segreteria Regionale, con i quali ci si è continuamente confrontati per meglio coordinare e indirizzare la ricerca.

Dopo una prima serie di incontri di sensibilizzazione e di formazione, coordinati e gestiti dai ricercatori universitari, si è giunti alla elaborazione di un questionario articolato in diverse sezioni e riportato nel presente rapporto finale:

1. Dati anagrafici
2. Rapporto con il sindacato
3. Situazioni-problema
4. Linguaggio e comunicazione
5. Formazione.

Per la costruzione del questionario ogni componente del gruppo di ricerca ha proposto una lista di circa 20 domande per ogni sezione. Le differenti proposte sono state esaminate e discusse dal gruppo di ricerca tenendo sempre presenti gli obiettivi della ricerca stessa. Dopo una serie di incontri tematici si è pervenuti ad un documento di sintesi ottenendo un questionario di 34 possibili domande.

Si è poi deciso di elaborare un questionario a risposte chiuse e quindi sono state redatte le varie opzioni di risposta per ciascuna domanda.

Prima di effettuare la somministrazione definitiva alla **Consulta dei giovani**, il questionario è stato testato su un piccolo gruppo di soggetti e, dopo la sua somministrazione, i dati ricavati sono stati elaborati attraverso un *software* di analisi (SPSS) che ha consentito di renderli fruibili trasformandoli in grafici e tabelle di semplice interpretazione.

I dati raccolti, su una base di 55 intervistati, sono stati trattati in forma aggregata a fini statistici affinché caratteristiche, diversità ed esperienze potessero fondersi per il raggiungimento di un obiettivo comune volto all'individuazione dei bisogni formativi dei giovani sindacalisti .

### ***Tempi di realizzazione***

- Il questionario, elaborato e testato nel periodo compreso tra il gennaio e il marzo 2005, è stato somministrato il giorno 21 maggio 2005.
- Le interviste sono state realizzate nel periodo compreso tra il marzo e il maggio 2005.
- I “Focus group” di restituzione e di discussione dell'indagine sono stati realizzati nei mesi di giugno e luglio 2005. Essi, insieme ad altri che potranno essere organizzati anche dopo la pubblicazione del presente rapporto, costituiranno l'occasione per:
  - un ulteriore confronto;
  - definire un codice di comunicazione comune;
  - veicolare informazioni orientative ed organizzative;
  - delineare impegni e strategie;
  - strutturare attività ed iniziative comuni.



## **2. METODOLOGIA E ARTICOLAZIONE DELL'INDAGINE**

La presente ricerca si inserisce all'interno di un Progetto di animazione sindacale rivolto alla componente giovanile della FILT CGIL Lazio attraverso la costituzione di uno spazio di mobilitazione e formazione sindacale denominato *Consulta dei giovani*.

Uno dei primi nodi strategici ruotava intorno alla necessità di ripensare e sperimentare un modello di formazione per i giovani sindacalisti che si avvicinavano alla organizzazione. La ricerca, dunque, nasce dalla necessità avvertita da più parti (responsabili organizzativi e giovani) di conoscere questa nuova categoria sociale, indagarne le caratteristiche ed il profilo socio-culturale, le dimensioni lavorative e il rapporto con l'organizzazione sindacale stessa.

La ricerca si è innestata su questo bisogno di conoscenza ed il dispositivo di indagine ha coinvolto direttamente, fin dalla fase della sua progettazione, le soggettività che operano e che animano la *Consulta dei giovani*, dando luogo ad una ricerca partecipata.

La ricerca, condotta allargando gli ambiti tematici e problematizzando gli aspetti ritenuti di maggiore rilievo, ha inteso, mediante l'indagine sul campo, fornire una rappresentazione aggiornata e fedele del vissuto dei giovani attivisti della FILT CGIL Lazio, delle loro rappresentazioni sul ruolo del sindacato e sui bisogni formativi di questa categoria sociale.

### **2.1 Definizione dell'oggetto di studio e prima formulazione delle ipotesi**

La formazione dei giovani sindacalisti deve mirare principalmente a dotare gli stessi, oltretutto di competenze tecniche, specifiche e settoriali che sono necessarie, di quelle competenze che oggi vengono definite trasversali (autonomia, responsabilità, creatività, gestione dei processi relazionali e comunicativi).

Molto spesso i percorsi di formazione sindacale di tipo intenzionale, quando vengono realizzati, mostrano il limite di essere condotti in modo scolastico, senza che vi sia la valorizzazione delle esperienze dei partecipanti e senza la dovuta considerazione delle caratteristiche dei destinatari che vi partecipano.

L'ipotesi della ricerca, sostenuta dalle riflessioni che afferiscono all'educazione degli adulti in termini di prassi educativa e didattica, è che questa formazione, innanzitutto, non può essere fatta in modo tradizionale.

La ricerca intendeva accertare empiricamente la rappresentazione dei bisogni culturali, professionali e formativi dei giovani sindacalisti cercando di comprendere anche le modalità attraverso le quali sia possibile valorizzare al massimo le esperienze esistenziali, culturali, formative, scolastiche, lavorative e politiche di ognuno dei soggetti in formazione.

### **2.2 Obiettivi della ricerca**

La ricerca intendeva delineare un profilo dei soggetti in studio, con particolare riferimento ai **rapporti ed alle aspettative sul ruolo del sindacato**, ai **percorsi formativi** seguiti dai giovani ed alla **configurazione delle attività di formazione specifiche**, ai **linguaggi ed agli stili di comunicazione** considerati efficaci.

Gli obiettivi specifici della ricerca erano i seguenti:

- conoscenza dei giovani sindacalizzati
- conoscenza dei problemi, delle abitudini e dei bisogni formativo-culturali dei giovani sindacalisti, in relazione agli ambiti di attività del sindacato, per facilitarne i processi di integrazione;
- favorire il dialogo e i rapporti tra organizzazione e componente giovanile;
- migliorare le relazioni e le forme della comunicazione.

## 2.3 Il disegno della ricerca

La rilevanza dei temi affrontati e la complessità dell'oggetto d'indagine, hanno imposto un'attenta riflessione sulle strategie globali di conduzione della ricerca.

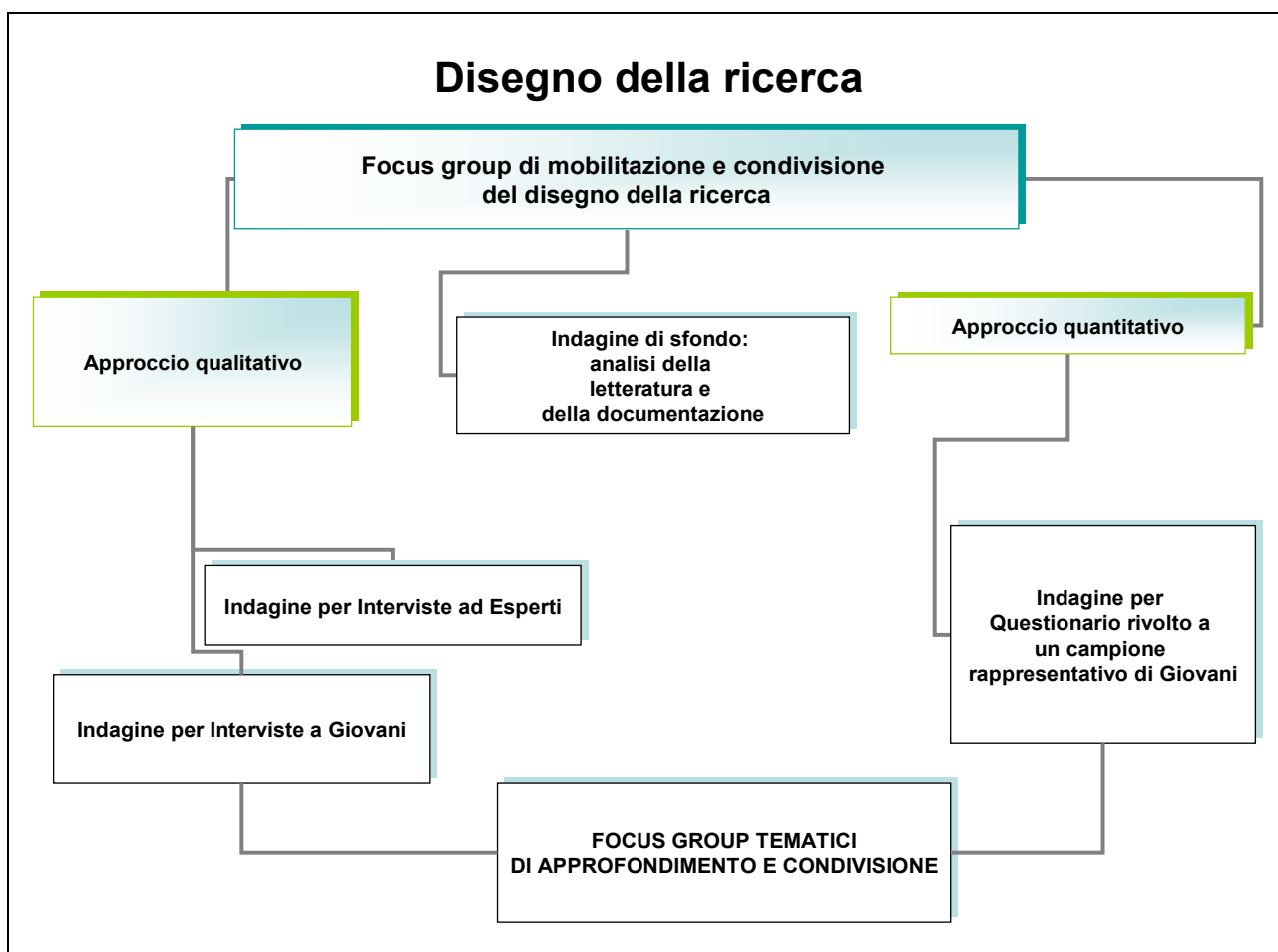


Figura 1 Il disegno della ricerca

L'indagine è stata condotta secondo un approccio integrato, combinando strumenti di *ricerca quantitativa*<sup>1</sup> (somministrazione di un questionario ad un campione statisticamente rappresentativo di giovani aderenti alla Consulta) e *qualitativa* (interviste semistrutturate e focus group rivolti a sindacalisti esperti e giovani sui temi della formazione, del rapporto con il sindacato e del linguaggio).

Il primo approccio ha soprattutto l'obiettivo di disaggregare e scomporre la popolazione di riferimento, facendo empiricamente emergere, da un indistinto universo collettivo, *le diverse situazioni di lavoro e di vita dei soggetti*: la specificità delle funzioni, delle mansioni lavorative e del ruolo svolto nell'organizzazione sindacale, le difficoltà incontrate e le situazioni problematiche e di disagio percepite, le aspettative e le attese nei confronti dell'azione sindacale, le competenze implicite ed esplicite, ma anche connotati soggettivi strutturali, quali l'età, il sesso, il livello di istruzione, ecc.

Il secondo ha lo scopo, oltre quello meramente conoscitivo, di promuovere una sorta di *attivazione delle risorse cognitive* dei soggetti destinatari della formazione e del loro contesto

<sup>1</sup> Per *ricerca quantitativa* si intende la ricerca che ha come oggetto variabili quantitative, cioè informazioni codificate numericamente e dati di tipo cardinale che comportano il calcolo di parametri statistici; per *ricerca qualitativa* si intende la ricerca che ha come oggetto informazioni di natura non numerica, raccolte mediante i metodi etnografici (interpretazione delle note prese sul campo), l'analisi ermeneutica dei testi, le interviste non strutturate, ecc.; l'oggetto di indagine è in questo caso il linguaggio naturale, cioè quello normalmente impiegato dai parlanti, analizzato in lettura integrale e diretta.

organizzativo di riferimento. In particolare, ha l'obiettivo di recuperare e valorizzare le esperienze dei soggetti, il loro vissuto, i loro atteggiamenti e comportamenti rispetto alla formazione, mobilitando anche le opinioni di altri osservatori e testimoni privilegiati che concorrono a definire le condizioni di esercizio dei ruoli e delle funzioni. Inoltre, tale approccio interattivo, offre la possibilità di impiegare strumenti utili alla valutazione e all'autovalutazione del percorso formativo.

L'interpretazione combinata e dialettica dei due elementi portanti della ricerca (quantitativo e qualitativo) dovrebbe facilitare il formale riconoscimento delle specificità e delle differenze, tematizzandole e riconducendole nuovamente a categorie e tipologie d'analisi sociologiche, ossia trasversali e collettive, quantificabili e, allo stesso tempo, ricche di contenuti qualitativi specifici e individuali.

È necessario osservare, infine, che per i soggetti coinvolti nel percorso di ricerca e, soprattutto, per quelli in formazione, tale attività si configura, già di per sé, come realizzazione, seppur iniziale, di un processo d'apprendimento collettivo che, attraverso l'approfondimento di aspetti problematici e positivi della propria vita professionale e sindacale, porta ad (auto)diagnosticare i fabbisogni di formazione ed a compiere scelte significative ed autonome in relazione a modalità, tempi e contenuti della formazione stessa.

Nella definizione del disegno della ricerca si sono dialetticamente coniugati alcuni elementi di scenario ed alcune possibili situazioni problematiche, che costituiscono, a nostro avviso, la base per la definizione di bisogni di formazione.

Per evidenziare le *situazioni-problema*<sup>2</sup> e, nello stesso tempo, raccogliere informazioni di sfondo sulla situazione dei giovani sindacalisti, ci si è orientati verso un approccio di indagine quali-quantitativo, utilizzando diversi strumenti, tecniche e procedure:

- analisi della letteratura esistente sul tema;
- *interviste semistrutturate* ai diversi attori dell'attività sindacale (giovani ed esperti) al fine di approfondire le tematiche connesse al vissuto, alle esperienze di vita sindacale, alle questioni del linguaggio e della comunicazione e della configurazione dei percorsi di formazione del giovane sindacalista;
- inchiesta con *questionario* rivolta ad un campione rappresentativo di giovani sindacalisti;
- *focus group* di monitoraggio e condivisione.

## 2.4 L'indagine quantitativa

L'indagine di tipo quantitativo, svoltasi sul campo durante la primavera-estate del 2004, aveva l'obiettivo specifico di raccogliere un consistente volume di elementi conoscitivi (più di 80 variabili), su di un campione probabilistico di giovani sindacalisti.

Sono state raccolte informazioni di dettaglio nel tentativo di:

1. ricostruire il percorso personale di avvicinamento e di ingresso nella vita organizzativa del sindacato, le caratteristiche sociali dei soggetti, le aspettative e le difficoltà connesse all'esercizio dell'attività sindacale;
2. approfondire la conoscenza delle caratteristiche del ruolo e delle attività svolte nell'attività sindacale;
3. individuare le difficoltà e le modalità legate al linguaggio e agli aspetti della comunicazione;
4. ottenere indicazioni utili alla definizione degli articolati e diversi fabbisogni formativi.

---

<sup>2</sup> Sulla nozione di situazione-problema si veda: F. Susi, *La domanda assente*, La Nuova Italia Scientifica, Roma 1989 e A.M. D'Ottavi, *Le metodologie di analisi dei bisogni di formazione. Un approccio qualitativo*, in A. Monasta (a cura di), *Mestiere: progettista di formazione*, Carocci, Roma 2000.

### 2.4.1 Il questionario

Per condurre la rilevazione sul campo è stato realizzato (secondo un protocollo che ha visto la condivisione di esperti interni all'organizzazione sindacale e la valutazione di esperti esterni ad essa) un apposito strumento d'indagine costituito da un questionario *semistrutturato*, basato su domande *chiuse*, che prevedono risposte tra loro alternative, ordinamenti gerarchici e risposte multiple; sono stati, altresì, predisposti quesiti con modalità di risposta *aperte*, per consentire un relativo margine di libertà nella registrazione di giudizi, valutazioni ed opinioni.

Queste informazioni, analizzate in post-codifica, hanno dato un ulteriore contributo di conoscenza, fornendo indicazioni:

- sulle caratteristiche e sulla tipologia di attività svolta dagli intervistati e sul ruolo ricoperto all'interno degli ambiti professionali;
- sul punto di vista degli intervistati circa l'analisi dei bisogni di formazione e sulle attività di formazione ritenute più importanti.

Prima di avviare l'intervento sul campo, sono stati condotti alcuni momenti di verifica del questionario (*pretesting*), al fine di valutarne l'efficacia, la comprensibilità, i tempi di somministrazione e la coerenza interna e per effettuare eventuali correttivi, aggiustamenti ed integrazioni<sup>3</sup>.

Il questionario definitivo<sup>4</sup> (34 domande e 89 variabili) predisposto per l'indagine sul campo si articola nelle seguenti sezioni:

- A. Rapporto con il sindacato FILT CGIL
- B. Situazioni-problema
- C. Linguaggio e comunicazione
- D. Formazione
- E. Dati anagrafici

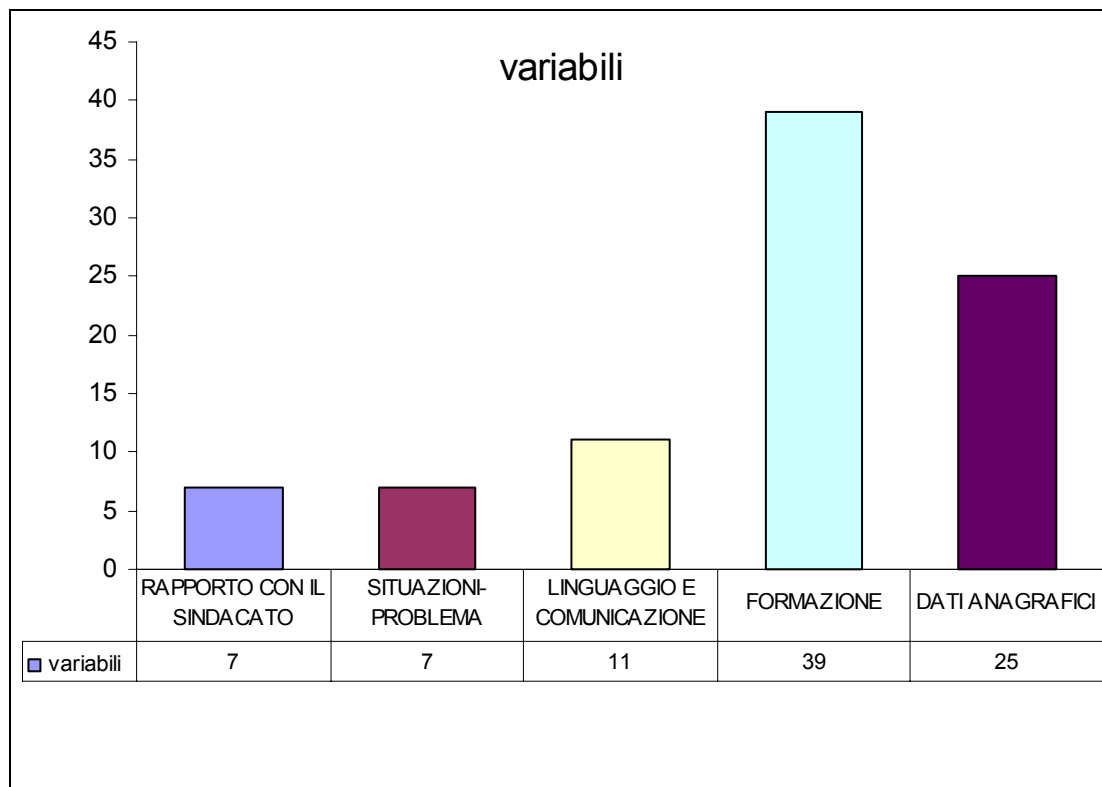


Figura 2 Variabili per ambiti d'indagine del questionario somministrato

<sup>3</sup> Ringraziamenti particolari vanno a tutti quei giovani sindacalisti che si sono sottoposti a tali sessioni di prova.

<sup>4</sup> Il questionario è riportato integralmente al termine del Capitolo 3, "L'indagine quantitativa: un profilo dei giovani sindacalisti".

Altrettanta utilità hanno dimostrato le osservazioni formulate dagli intervistati su alcuni dei temi trattati e che sono state raccolte al termine della somministrazione dei questionari dai rilevatori.

## **2.4.2 Criteri di campionamento**

Il questionario è stato somministrato ad un campione di 55 giovani<sup>5</sup> scelti con criteri casuali di rappresentatività statistica.

Il giovane sindacalista è definito da alcuni importanti caratteri distintivi:

- essere iscritto o simpatizzante al sindacato;
- far parte della *Consulta dei giovani* della FILT CGIL – Lazio;
- aver frequentato uno o più momenti ed attività di coordinamento sindacale.

L'indagine sul campo è stata realizzata con l'aiuto di rilevatori opportunamente formati e addestrati alle tecniche di somministrazione e di raccolta delle informazioni e costantemente assistiti e monitorati nello svolgimento dell'intera fase di rilevazione sul campo.

## **2.4.3 Elaborazione dei dati**

I risultati della rilevazione, acquisiti su supporto informatico ed elaborati statisticamente<sup>6</sup>, hanno consentito di procedere all'analisi (monovariata) delle frequenze semplici e degli incroci tra le principali variabili prese in considerazione, mediante tecniche di analisi specifiche.

## **2.5 L'indagine qualitativa**

Questa parte della ricerca si è avvalsa di un approccio di indagine articolato che ha contemplato l'uso di strumenti e di tecniche qualitativi.

Sull'utilizzo del metodo qualitativo vale la pena soffermarsi, in questa sede, in modo più approfondito. Senza voler ripercorrere tutte le tappe del dibattito sui metodi quantitativi e qualitativi, va in via preliminare ricordato che la riflessione dei metodologi si è concentrata per molto tempo su due fondamentali "miti" della sociologia: il mito dell'*oggettività* e quello dell'*adeguatezza*. Il primo è stato abbracciato dai sociologi quantitativi nel tentativo di raggiungere progressivamente una "spiegazione" oggettiva dei problemi. Il secondo costituisce il punto di partenza dei ricercatori qualitativi volti a "comprendere" le situazioni ed a "formulare ipotesi interpretative" riconosciute come valide dai soggetti cui si riferiscono.

Secondo Franco Ferrarotti, in particolare, l'utilizzo nella ricerca sociale del metodo qualitativo, e in particolare di quello biografico, permette di attribuire alla soggettività un valore di conoscenza. Si tratta però di "adottare categorie metodologiche prestabilite e rigide che escludono dall'ambito della ricerca ciò che ad esse riesca estraneo anche quando risulti socialmente e politicamente di grande rilevanza"<sup>7</sup>. Occorre, quindi, "attenersi a una metodologia come tecnica dell'ascolto, in cui fra ricercatori e gruppo umano indagato si stabilisca, su un piede di parità, una comunicazione non solo metodologicamente corretta, ma altresì umanamente significativa (essendo

---

<sup>5</sup> Tale campione corrisponde alla metà circa dell'intero universo dei giovani della Consulta.

<sup>6</sup> I dati sono stati elaborati con il *software* di analisi statistica SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

<sup>7</sup> Ferrarotti F., *Storia e storie di vita*, Laterza, Roma-Bari, 1981.

questa significatività non un'aggiunta moraleggiante facoltativa, ma parte integrante e garanzia della correttezza metodologica)"<sup>8</sup>.

La scelta dell'approccio qualitativo e, all'interno di questo, di tecniche quali l'intervista semistrutturata si basa sulla necessità di rivalutare il problema dell'esperienza nella ricerca e di adottare una prospettiva che si confronti con la natura interpretativo-relazionale del percorso di ricerca.

L'indagine ha adottato strumenti di tipo qualitativo, seguendo anche il convincimento che, per indagare i vissuti e le valutazioni dei soggetti intervistati e per far emergere le riflessioni sulle qualità pedagogiche e sulle dimensioni relazionali della formazione, fossero necessarie strumentazioni più flessibili e interattive e modalità meno direttive e strutturate.

Inoltre, le interviste si sono rilevate quali modalità imprescindibili nell'azione di ricerca, in quanto sono in grado di innescare un processo di riflessione individuale e collettiva che consente di far emergere nuove consapevolezze.

È possibile affermare che, dal punto di vista metodologico, l'obiettivo è di "portare alla luce le persone che si celano dietro l'immagine astratta dei soggetti"<sup>9</sup>.

Le persone, infatti, sono tutte differenti e non omologabili; non sono neppure uguali a se stesse se prese in momenti diversi: esse si definiscono a partire dall'esperienza e dalla dimensione processuale del vissuto: "sono esseri intenzionali che si creano e scoprono il significato delle loro azioni"<sup>10</sup>.

Il riferimento all'esperienza è, dunque, fondamentale in un percorso di ricerca che, mettendo in rapporto le diverse soggettività (dell'intervistato e dell'intervistatore), dia vita ad una relazione significativa che consenta al vissuto esperienziale di esplicitarsi e raccontarsi.

Il ricercatore, infatti, entra nella vita quotidiana della persona coinvolta nel processo di ricerca e propone una interazione che si configura - la maggior parte delle volte - come evento eccezionale, senza il quale la riflessione stessa probabilmente non sarebbe avvenuta. Al soggetto viene chiesto di mettersi in gioco, svelarsi, sollecitare l'attivazione della memoria per ripercorrere esperienze e vissuti. Da questa relazione nascono ulteriori stimoli per il ricercatore, che può così affinare le ipotesi, gli strumenti di indagine, ecc.

Nella pratica della ricerca sociale, tuttavia, metodi quantitativi e metodi qualitativi si sono spesso intrecciati, dando luogo a percorsi interessanti di approfondimento, anche teorico. Se, infatti, sul piano delle prescrizioni metodologiche, sembra profilarsi un confine più netto, nella pratica di ricerca, tali indicazioni, raramente, vengono seguite alla lettera.

### **2.5.1 Gli strumenti dell'indagine qualitativa**

Sono state realizzate interviste semistrutturate per approfondire il confronto su alcuni temi (il rapporto con il sindacato, il linguaggio e la comunicazione, la formazione) tra sindacalisti giovani e sindacalisti più esperti.

In particolare, attraverso queste tecniche, è stato possibile individuare le esperienze significative in relazione all'oggetto di indagine, con una maggiore profondità di analisi rispetto ad altri strumenti. In questa ottica, non è sempre importante avere un grande numero di interviste, anche perché, dopo pochi colloqui, gli argomenti tendono a ripetersi generando un effetto di saturazione<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> Ivi.

<sup>9</sup> M. Rampazzi, *La dimensione relazionale e la costruzione del dato*, in "Rassegna Italiana di Sociologia", n. 3, 2001, p. 442.

<sup>10</sup> L. Terragni, *La ricerca di genere*, in A. Melucci (a cura di) *Verso una sociologia riflessiva. Ricerca qualitativa e cultura*, Il Mulino, Bologna, 1998, p. 135.

<sup>11</sup> Sull'effetto di "soglia di saturazione" si veda D. Bertaux, *L'approche biographique: sa validité méthodologique, ses potentialités*, in "Cahiers Internationaux de Sociologie", v. LXIX, 1980, pp. 197-225.

L'intervista, per le caratteristiche che le sono proprie (bassa standardizzazione dello stimolo e replicabilità), non permette di fare affidamento sulle maggiori frequenze di risposte riscontrate, poiché le domande, di solito, non sono omogenee. L'intervistatore ha una relativa libertà nella scelta dell'ordine e nella formulazione delle domande; inoltre, avendo l'intervista semistrutturata uno stile di conduzione non direttivo, flessibile e centrato sul soggetto, l'intervistatore può decidere di non porre una determinata domanda durante il colloquio o può modificare la traccia man mano che raccoglie informazioni, individuando domande cruciali per l'avanzamento dell'indagine.

D'altra parte, lo scopo dell'intervista semistrutturata non è vedere quanto opinioni e problemi siano diffusi nella popolazione, bensì ottenere informazioni su oggetti di studio complessi, ricostruire esperienze e visioni del mondo, accedere a dimensioni profonde, valori, interessi, atteggiamenti, individuare specifiche situazioni problematiche, accertare buone prassi, identificare soluzioni innovative nel contesto analizzato.

### **2.5.2 Le griglie di domande per le interviste semistrutturate**

Le interviste sono state condotte sulla base di alcune *griglie di domande*, che rappresentano strumenti necessari per guidare l'interazione, senza però condizionarla e limitarla nel caso in cui dalla discussione emergano ulteriori questioni rilevanti ai fini della ricerca. In particolare, la griglia è stata, di volta in volta, adattata all'interlocutore in relazione all'ambito di attività in cui prestava servizio e al ruolo professionale. La "griglia di domande", composta da una serie di interrogazioni, è strutturata in alcune sezioni di approfondimento.

## **LA GRIGLIA DI INTERVISTA UTILIZZATA**

### **0. BREVE NOTA BIOGRAFICA DEL SOGGETTO INTERVISTATO**

#### **1. IL RAPPORTO CON IL SINDACATO**

1. Raccontaci in che occasione sei entrato in rapporto con il sindacato (motivazioni, perché la Cgil);
2. Parlaci del sindacato di ieri e del sindacato di oggi (analogia, differenze, cambiamenti, ecc.)
3. Come valuti il rapporto dei giovani di oggi con l'organizzazione sindacale rispetto a quello delle generazioni passate?
4. Ritieni che i valori di riferimento dei giovani di oggi siano diversi rispetto quelli a cui facevano riferimento le generazioni precedenti?
5. Quanto i cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro hanno modificato secondo te il ruolo del sindacato e il modo di fare attività sindacale?

#### **2. IL LINGUAGGIO, LA COMUNICAZIONE E L'INFORMAZIONE**

1. Spesso i giovani che si avvicinano al sindacato denunciano che il linguaggio del sindacato è davvero incomprensibile. Hai avuto anche tu questa impressione nei primi anni di attività sindacale e come pensi si possa superare questo ostacolo?
2. Quali forme e strumenti di comunicazione e di informazione ritieni che possano essere da supporto per migliorare il diffondersi della cultura sindacale? (assemblee, newsletter, sito, etc.)

#### **3. LA FORMAZIONE E L'ORGANIZZAZIONE**

1. Hai mai partecipato a corsi di formazione organizzati dall'organizzazione sindacale?
  - se sì - Che tipo di attività formative hai seguito?
  - se no - Che tipo di formazione vorresti dal sindacato?
2. Quanto secondo te il sindacato ha investito nella formazione, soprattutto dei quadri, sia nel passato che nel presente?
3. L'essere sindacalista è una vera e propria vocazione. Il sindacalista ha bisogno di alcune caratteristiche vedi il tempo, l'impegno, la dedizione. Che importanza ha avuto ed ha oggi la formazione nella "costruzione" di un buon sindacalista?
4. Molti sindacalisti denunciano, soprattutto per la formazione dei quadri, che l'organizzazione non li collochi al posto giusto con le competenze giuste. Trovi che sia un'osservazione fondata?
5. Nell'ultimo congresso la CGIL si è posta l'obiettivo di inserire giovani e donne all'interno dei suoi organismi. Cosa ne pensi?

Le interviste sono state realizzate tra il marzo e il maggio del 2005. Sono stati intervistati complessivamente 8 soggetti così ripartiti:

Tab. 1 – Testimoni privilegiati intervistati

<b>Sindacalisti giovani</b>	<b>Sindacalisti esperti</b>
CAPITANI Alessandro – Segretario Regionale FILT Autoferrotranviari	GUERCI Mario – Segretario Regionale FILT CGIL
CUPIDO Maria – Delegata AVIS	MACCI Sandra- Segretaria Organizzativa FILT Nazionale
LEONE Vanessa – Delegata azienda indotto ferroviario	MALTA Maurizio – Segretario di base Alitalia
PRATICO' Cristiano – Settore Ferroviere	MELLOCCARO Paola – Segreteria Roma Ovest

### 2.5.3 Elaborazione dei dati testuali

La documentazione empirica, resa disponibile dal lavoro sul campo (testi delle interviste e altri materiali documentali), è costituita prevalentemente dalle trascrizioni integrali dei protocolli delle interviste. Pertanto, il *corpus testuale* (composto essenzialmente da documenti e trascrizioni di interviste) è stato analizzato mediante operazioni di tipo ermeneutico, definendo, per progressive specificazioni, una classificazione capace di rendere conto della variabilità delle letture e delle prospettive espresse dagli interlocutori.

Due criteri metodologici di base hanno orientato la manipolazione dei materiali testuali: quello della *distinzione tra fonte ed interprete* e quello della *concretezza*, secondo i quali tutte le affermazioni devono essere corredate da esempi tratti dalla documentazione empirica e supportate da continui rimandi ai testi integrali<sup>12</sup>.

Dal racconto focalizzato sui temi della ricerca, attraverso l'impiego di classificazioni incrociate (ad esempio *temi x soggetti*), si è passati alla ricostruzione in categorie concettuali di tipo sociologico, di ordine differente e prevalentemente teorico. L'analisi del contenuto del corpus testuale, basandosi sulle categorie concettuali previste dalle griglie di domande, ha impiegato altri criteri euristici fondati sull'utilizzo di coppie binarie o di concetti polari e su dimensioni analitiche collocate lungo un continuum differenza/similitudine; ha, dunque, seguito un percorso di approfondimento per successive specificazioni.

<sup>12</sup> Cfr. L. Ricolfi (a cura di), *La ricerca qualitativa*, Carocci, Roma, 1998.



### 3. L'INDAGINE QUANTITATIVA: UN PROFILO DEI GIOVANI SINDACALISTI

#### Sezione E. Dati anagrafici: premessa

In questa sezione vengono analizzati i dati anagrafici dei soggetti intervistati. Si tratta di informazioni necessarie per orientare la lettura dei dati relativi all'universo di riferimento sotto il profilo sociale/culturale/lavorativo e prendendo in considerazione età, sesso, titolo di studio, composizione del nucleo familiare, residenza e professione.

#### Sintesi della sezione

I dati dell'indagine per questionario fanno emergere la figura di un giovane di circa 30 anni, residente prevalentemente nel comune di Roma con la famiglia di origine o con il nuovo nucleo familiare. Si tratta di un giovane di media cultura, con un'unica fonte di reddito familiare, impiegato a tempo indeterminato in aziende di dimensioni medio-grandi (in prevalenza si tratta di Spa operanti a livello nazionale). La maggior parte dei giovani intervistati svolge il proprio lavoro nell'ambito della produzione diretta, ha seguito dei corsi di formazione, ritiene scarsa la possibilità di fare carriera in azienda, si sente soddisfatta dei rapporti con i colleghi di lavoro e valuta negativamente gli ambienti di lavoro.

Il profilo emerso è quello di un giovane che si ritiene soddisfatto della propria retribuzione e del peso fatica/stress a cui è assoggettato durante la sua attività lavorativa. Mostra insoddisfazione relativamente alla sicurezza sul posto di lavoro e sulla possibilità di venire a contatto con nuove opportunità lavorative.

#### 20<sup>13</sup>. Genere

Il campione di giovani intervistati è prevalentemente composto da maschi:

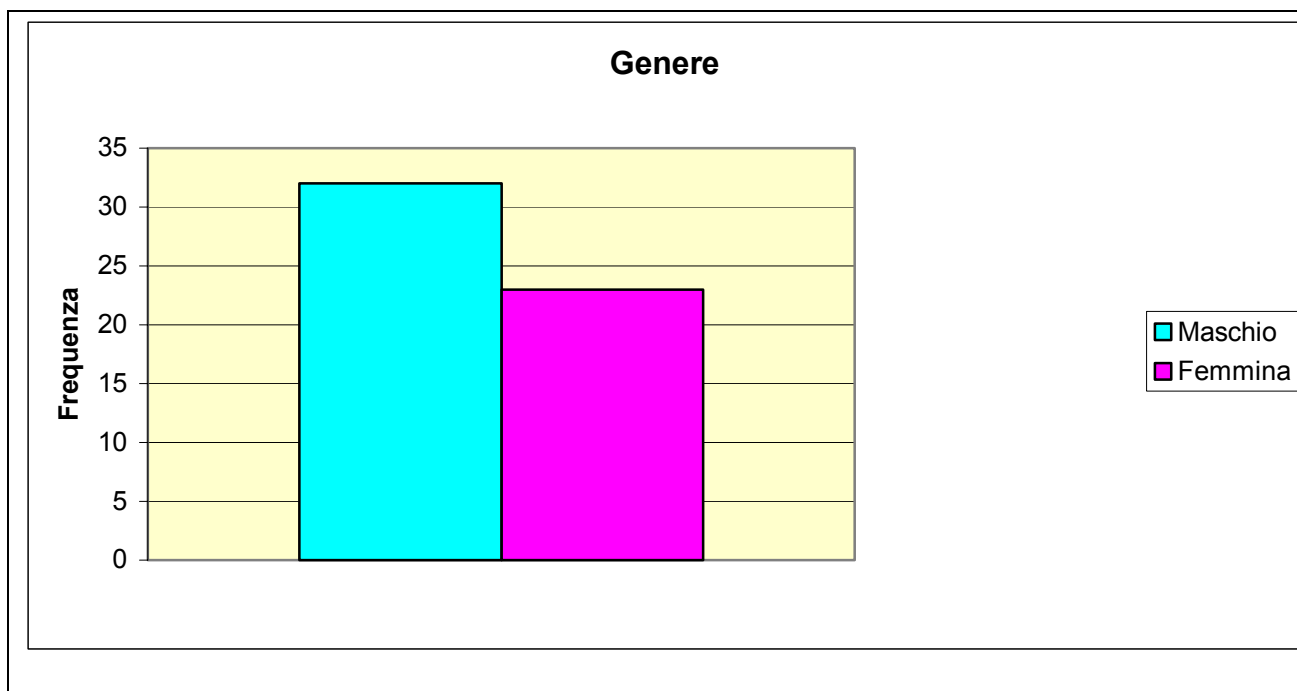


Figura 3

<sup>13</sup> Nell'ambito di questo capitolo la numerazione dei paragrafi ricalca esattamente il numero della domanda corrispondente all'interno del questionario utilizzato per l'indagine. Nel questionario la Sezione Dati anagrafici è collocata alla fine.

## 21. Età

L'età media è di 30 anni, il campo di variazione è di 10 anni in quanto l'età minima è di 24 anni mentre la massima è di 34 anni.

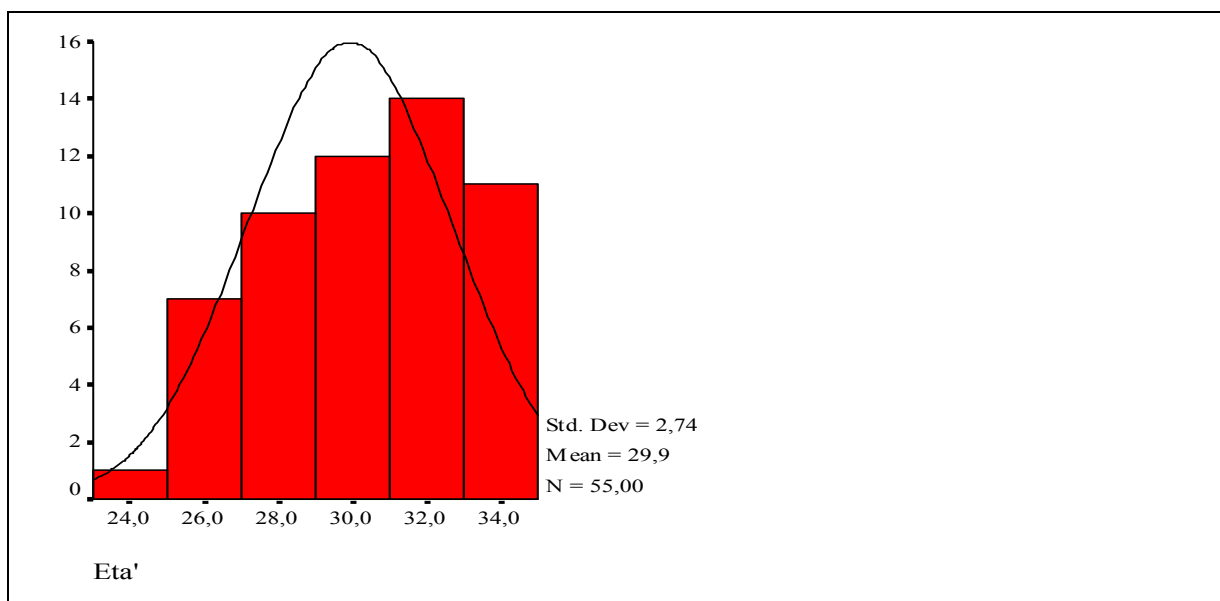


Figura 4

## 23. Titolo di studio

Si tratta di un campione di giovani mediamente istruito. Se si osservano i titoli di studio degli intervistati si rileva che la stragrande maggioranza è in possesso di titoli superiori alla scuola dell'obbligo, solo un quinto del campione (13) possiede un titolo di studio inferiore a quello di scuola secondaria superiore.

La maggior parte degli intervistati è in possesso di un titolo di istruzione secondaria superiore (37). All'interno di questa tipologia è stata operata una distinzione tra maturità di tipo professionale/tecnica (25) e maturità di tipo liceale/magistrale (12). È interessante notare che 5 intervistati hanno conseguito un diploma di laurea (3) e frequentato corsi post universitari (2).

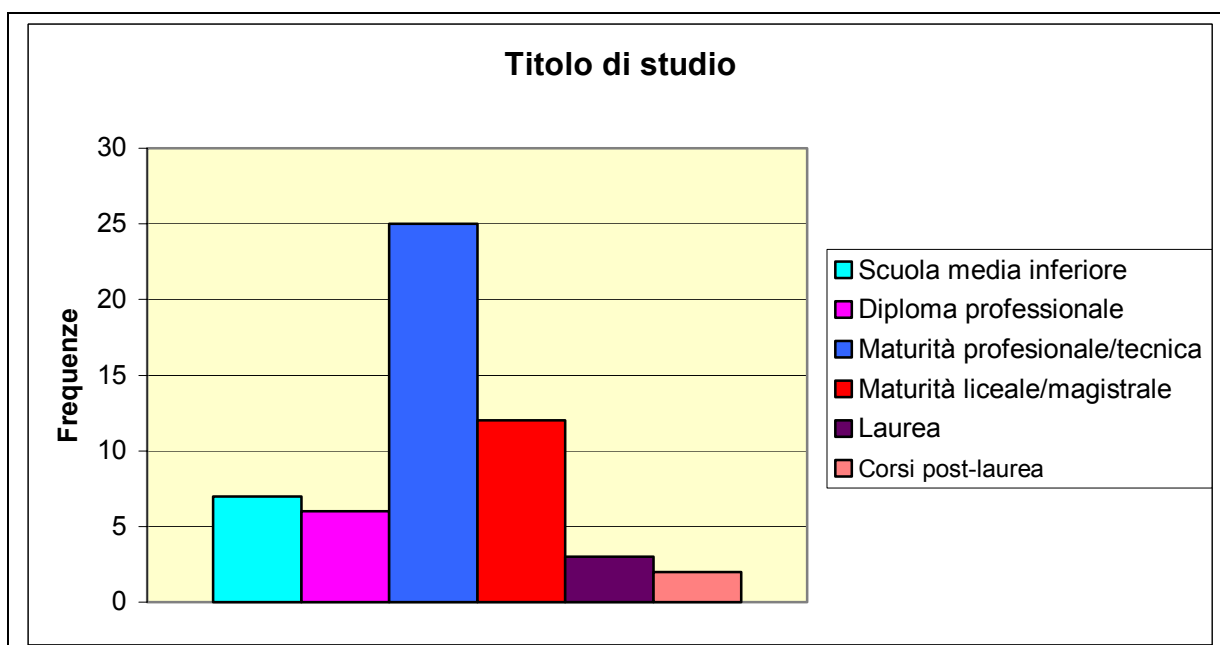


Figura 5

## 22. Comune di residenza

La maggior parte degli intervistati risiede a Roma (39).

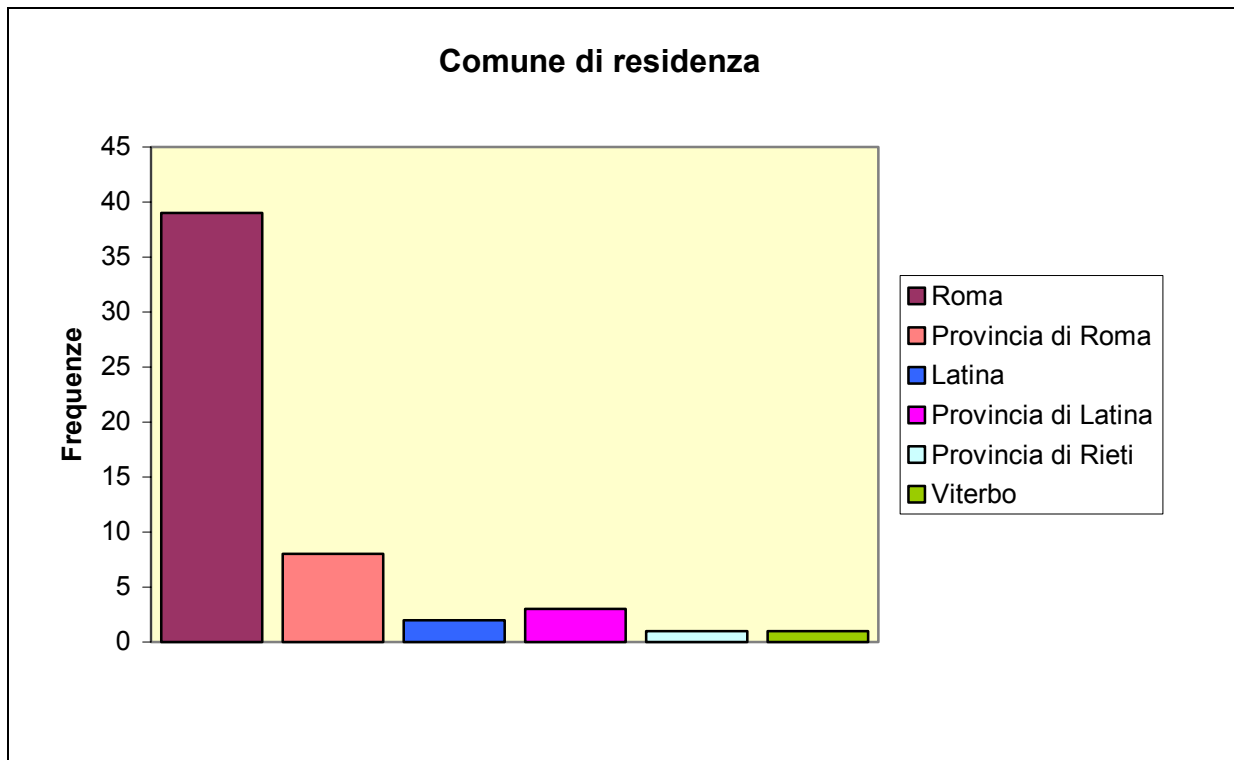


Figura 6

## 24. Formazione posseduta (partecipazione a corsi di formazione)

Poco più di un quarto degli intervistati non ha mai partecipato ad attività di formazione al di là dell'istruzione scolastica. I rimanenti tre quarti invece hanno frequentato attività di formazione in azienda (23) e ad altre attività di formazione professionale (17).

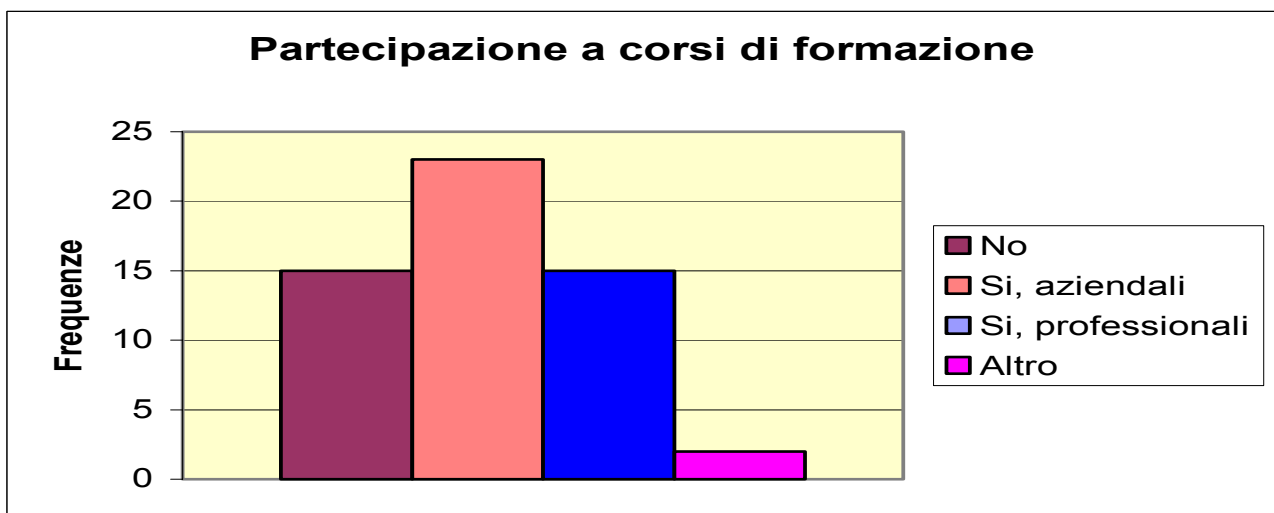


Figura 7

## 25. Condizione familiare (Attualmente vivi con?)

La quota di persone che vive ancora con la famiglia d'origine è molto consistente (21), mentre coloro i quali condividono lo spazio abitativo con il partner/coniuge, indipendentemente dalla formalizzazione del rapporto (indicativo del progetto di vita comune), rappresentano la maggioranza dei casi (26). Le persone che vivono da sole rappresentano una quota residuale (8).

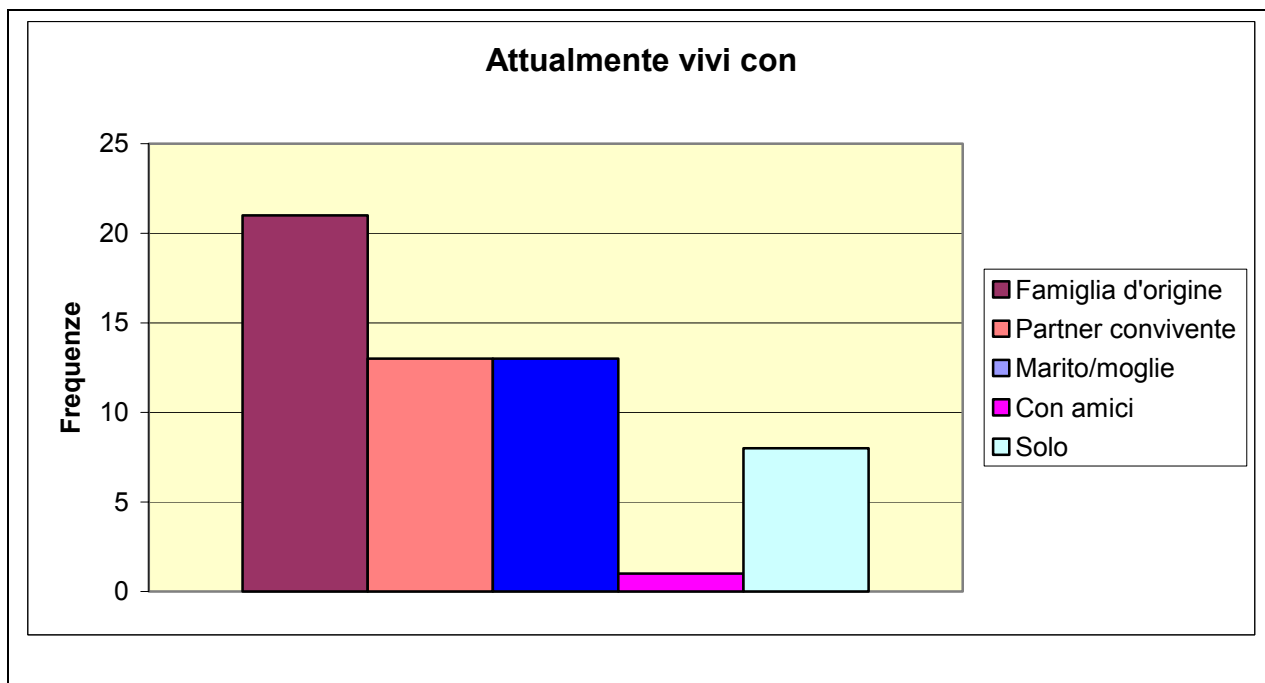


Figura 8

## 26. Condizione genitoriale

La stragrande maggioranza degli intervistati non è in condizione genitoriale, sono solo 8 le persone che hanno figli e pertanto condividono questa responsabilità.

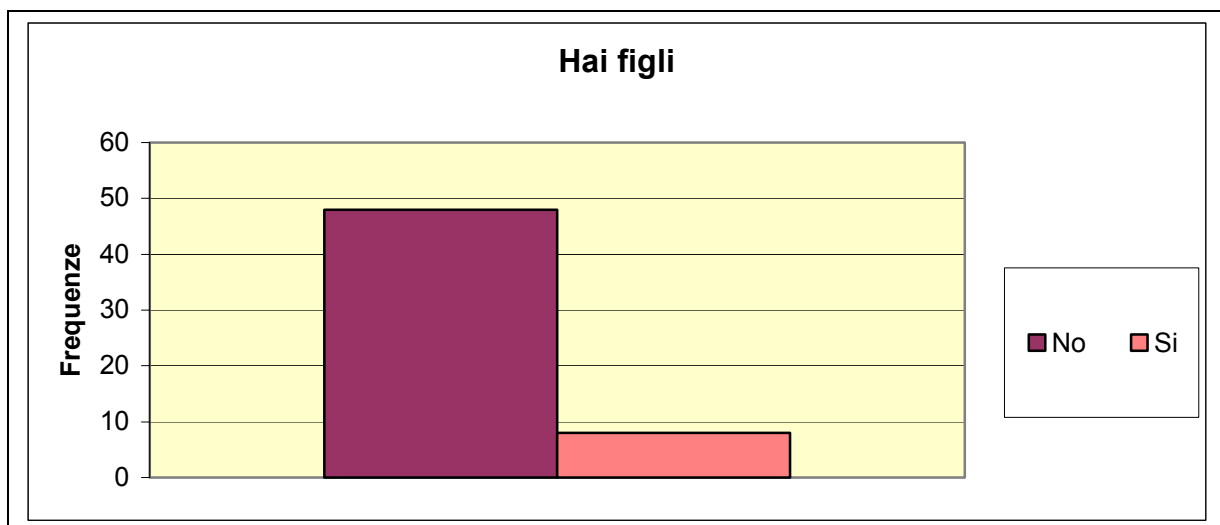


Figura 9

## 27. Fonti di reddito ulteriori

La maggior parte degli intervistati (40) non dispone di altre forme integrative di reddito. Tra quelli che possono contare su altri redditi prevalgono coloro i quali, ogni tanto, riescono a trovare qualche "lavoretto" (7 su 16).

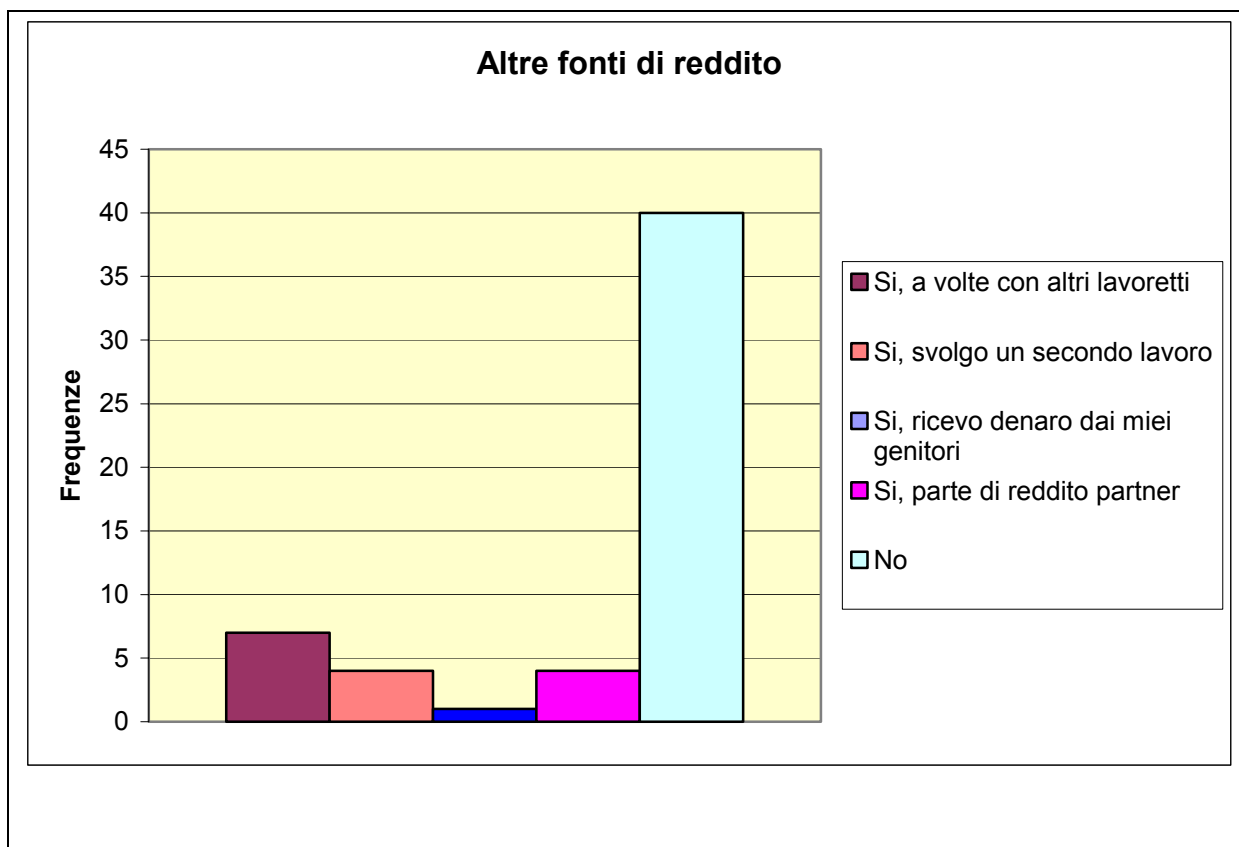


Figura 10

## 28. Tipologia di rapporto di lavoro in essere

Oltre i tre quarti dei giovani intervistati per questionario hanno un rapporto di lavoro stabile (a tempo indeterminato).

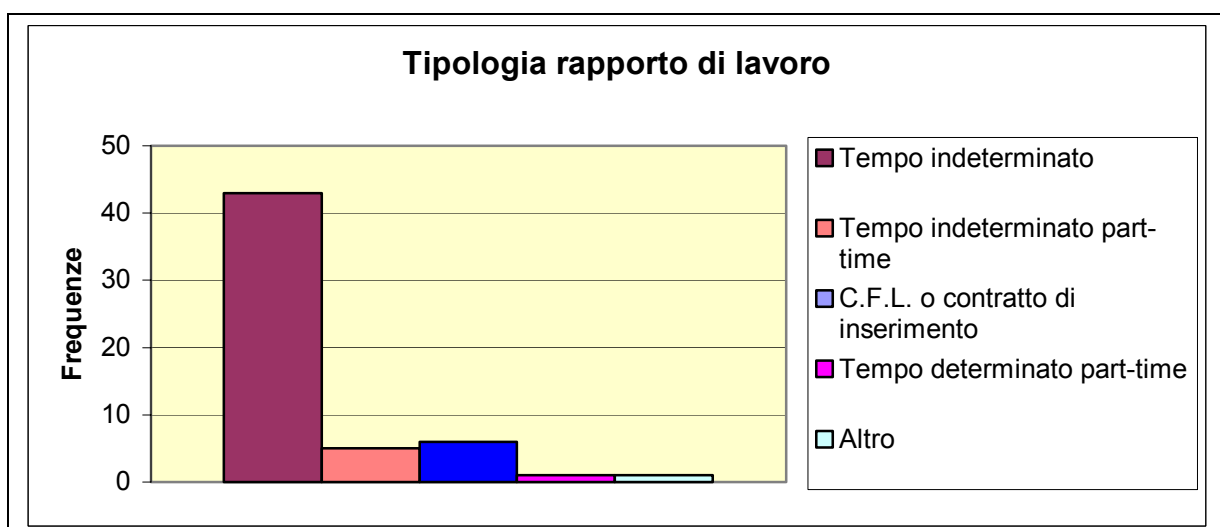


Figura 11

## 29. Settore di attività professionale

Più della metà degli intervistati (32) è attiva nel comparto *Trasporto di persone* o nell'ambito più generale dei Trasporti (48 addetti); appare molto modesta la consistenza degli operatori dell'*indotto* dei trasporti (8 addetti).

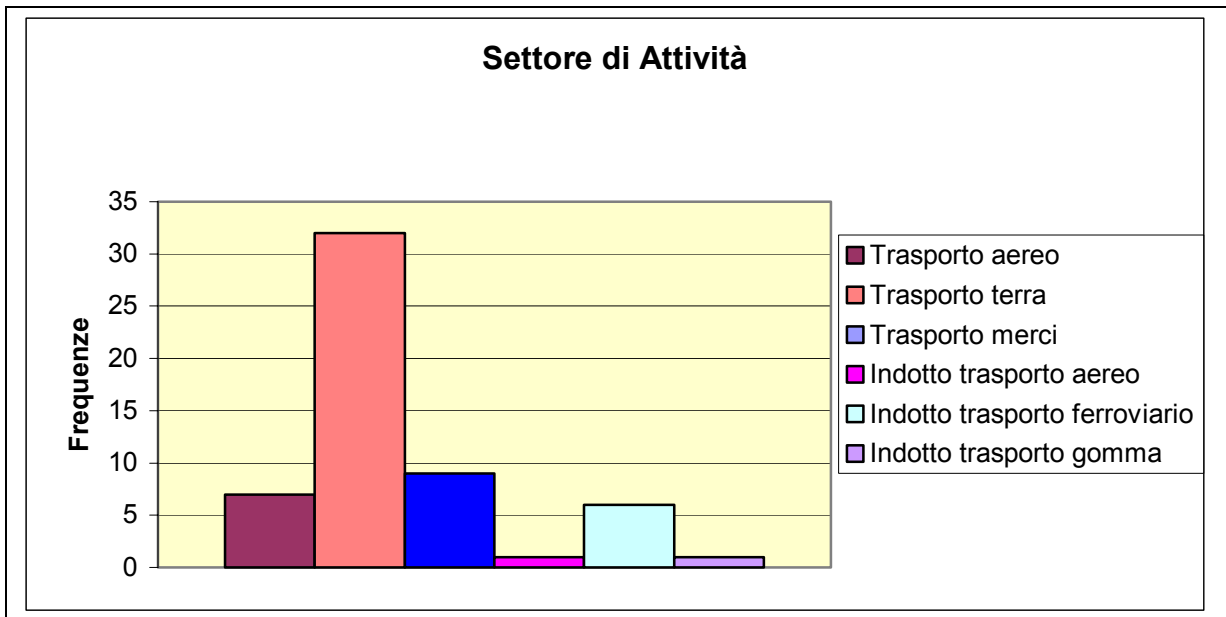


Figura 12

## 30. Forma giuridica dell'impresa in cui si è impiegati

La forma giuridica predominante tra le imprese dei lavoratori intervistati è la società per azioni (51).

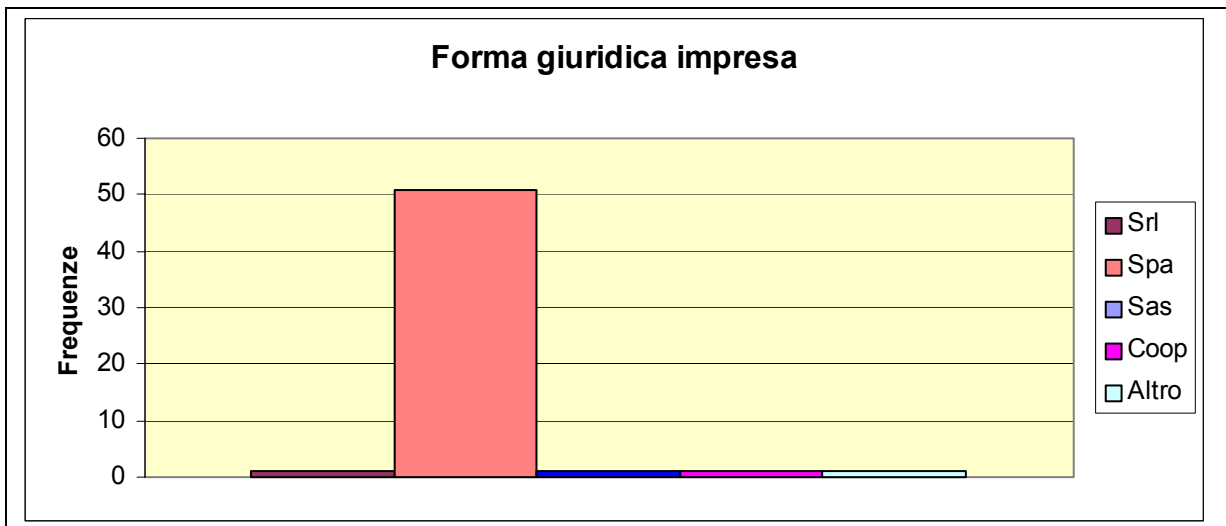


Figura 13

### 31. Dimensioni dell'azienda in cui si è impiegati

Si tratta prevalentemente di grandi imprese con un numero di addetti che supera la classe di ampiezza di mille lavoratori.

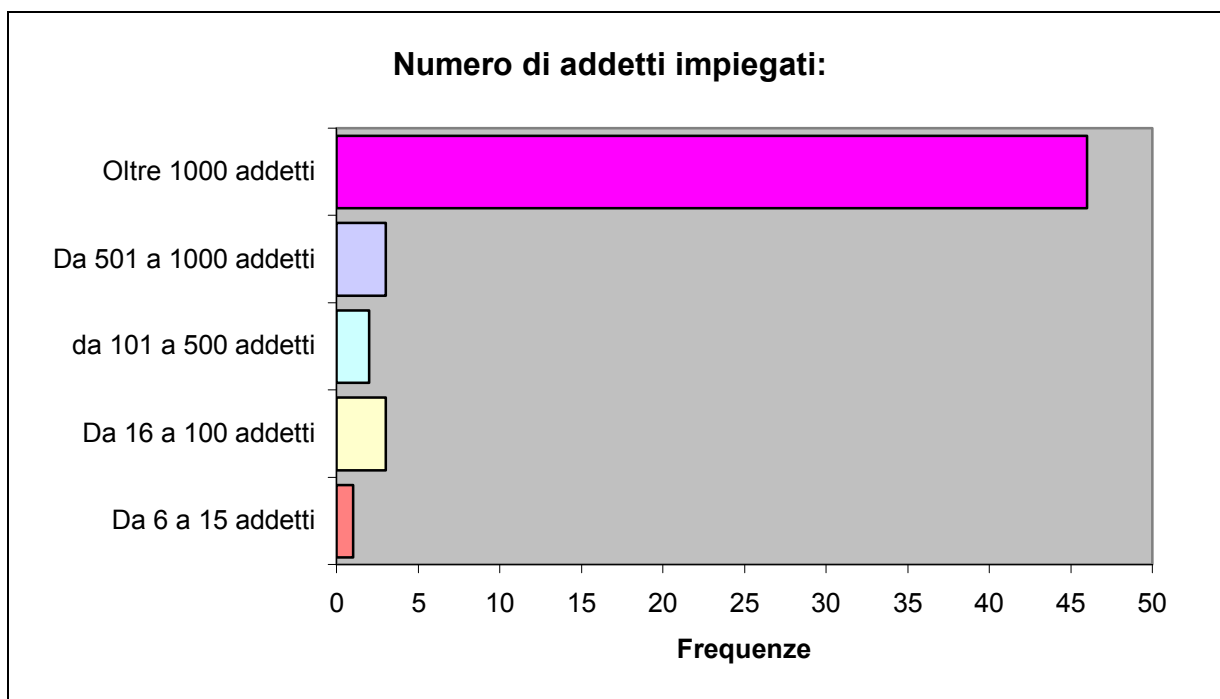


Figura 14

### 32. Ambito dell'attività economico-produttiva dell'impresa in cui si lavora

La stragrande maggioranza degli intervistati presta lavoro in imprese che hanno interessi economico-produttivi in ambito italiano (49). All'interno di questa quota pesano in modo significativo il livello locale/cittadino (21) e quello regionale (10).

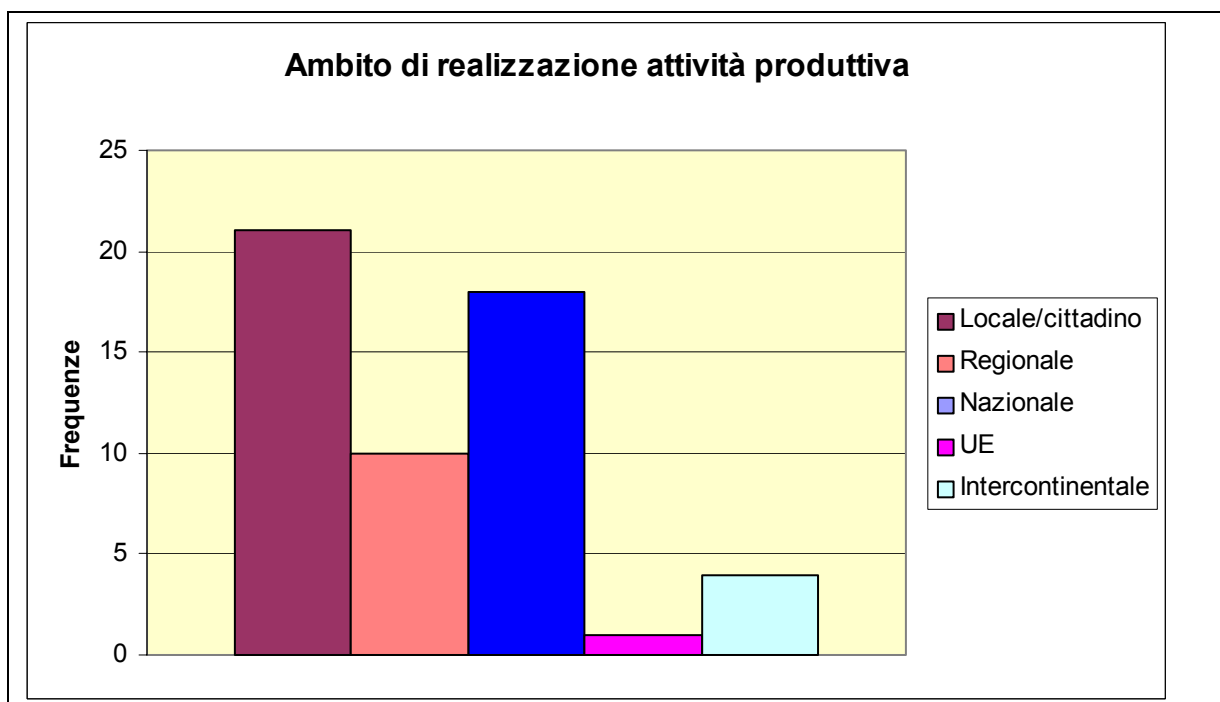


Figura 15

### 33. Area funzionale nella quale si realizza l'attività lavorativa

La metà degli intervistati svolge l'attività lavorativa nell'ambito della *produzione diretta* (28), 8 si occupano di *amministrazione e contabilità*, mentre 7 lavorano nel campo della *manutenzione*.

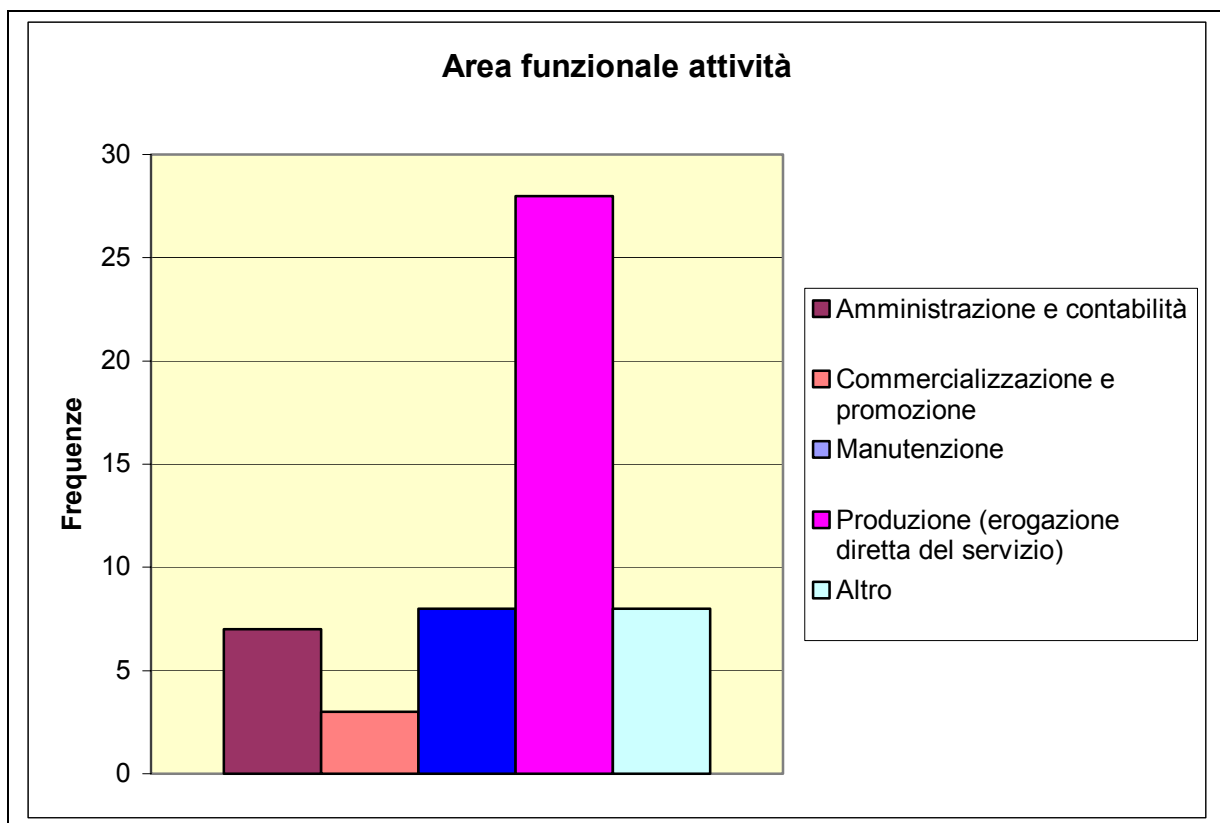


Figura 16



### 34. Grado di soddisfazione rispetto al lavoro svolto

Il grado di soddisfazione medio dei giovani intervistati è misurato su una scala di 10 posizioni: da 0 = *massimo negativo* a 9 = *massimo positivo*. In questo quadro di analisi verrà osservato il punteggio medio attribuito ad ogni singola domanda e saranno analizzate le frequenze accorpate in tre classi di punteggio: una prima che contiene i valori compresi tra 0 e 3, una seconda che comprende i valori 4 e 5 e, infine, una terza classe che contiene i valori compresi tra 6 e 9.

#### Sintesi

Il grado massimo di soddisfazione è restituito, secondo gli intervistati, principalmente dai *rapporti con i compagni di lavoro*, dimostrando che la dimensione relazionale fornita dal lavoro rappresenta un importante aspetto di benessere e di piacere.

Al secondo posto nella gerarchia delle preferenze si trovano la *soddisfazione e l'interesse* che il lavoro esercitato restituisce. Inoltre, la soddisfazione è fornita anche dalle caratteristiche legate alla mancanza di *fatica-stress* ed all'apprezzamento dell'*orario di lavoro*.

Gli aspetti che, al contrario, sono valutati come poco soddisfacenti sono essenzialmente connessi alla scarsa *possibilità di venire a contatto con nuove opportunità di lavoro e di fare carriera* e alle valutazioni che concernono le caratteristiche dell'*ambiente di lavoro*.

In una posizione di valutazione intermedia troviamo collocati la *sicurezza e la stabilità del posto di lavoro*, la *libertà di iniziativa e di decisione nell'attività lavorativa*, insieme alla *retribuzione* ed alla possibilità di *migliorare le capacità professionali*.

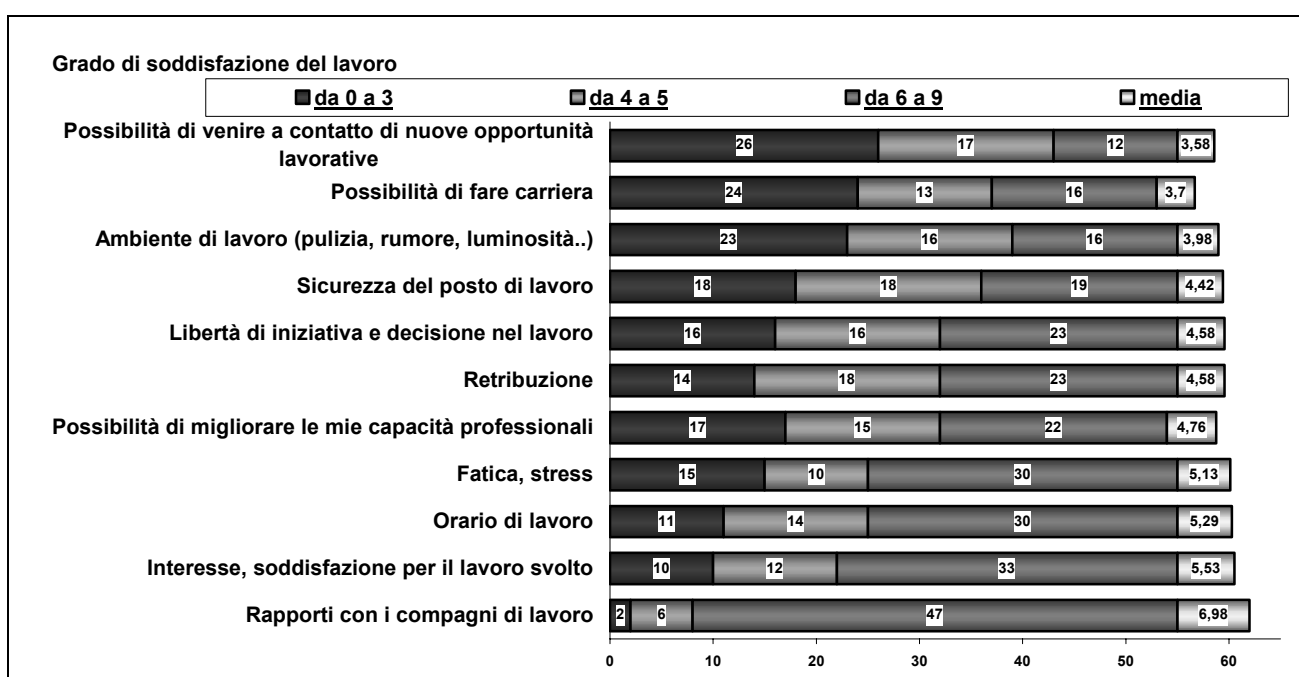


Figura 17

### 34.1. Possibilità di fare carriera

La soddisfazione fornita dal lavoro giudicando la *possibilità di fare carriera* è molto bassa, infatti presenta un punteggio medio<sup>14</sup> di 3,70 con una deviazione standard<sup>15</sup> di 2,569

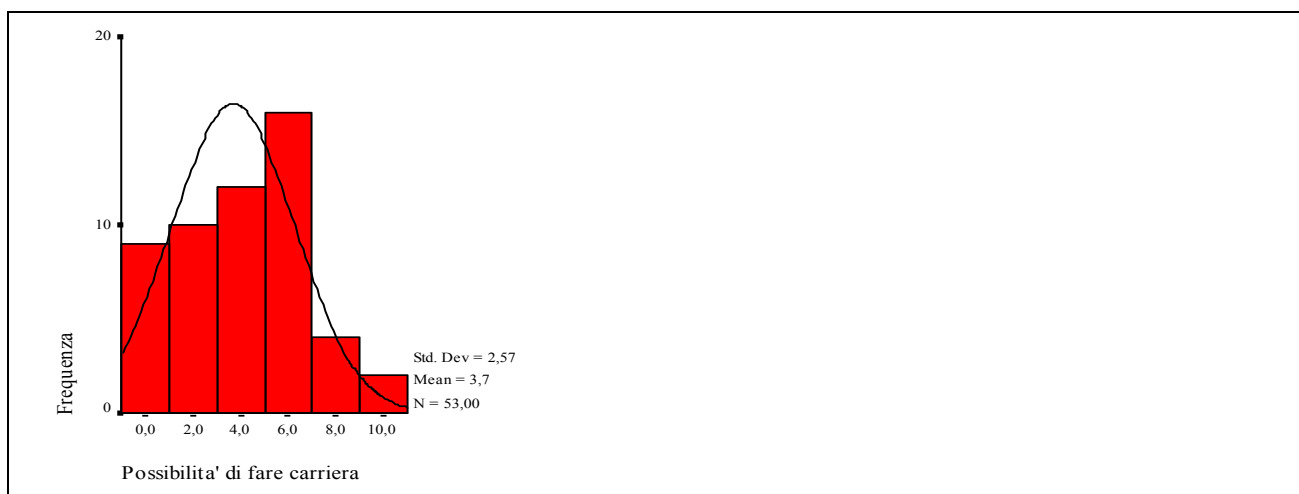


Figura 18

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe di insoddisfatti (da 0 a 3) con 24 frequenze, mentre nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 13 intervistati, infine, nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) si trovano 16 frequenze.

### 34.2 Rapporti con i compagni di lavoro

La soddisfazione fornita dal lavoro, giudicando i *rapporti con i compagni di lavoro*, è molto alta e presenta un punteggio medio di 6,98 con una deviazione standard di 1,758.

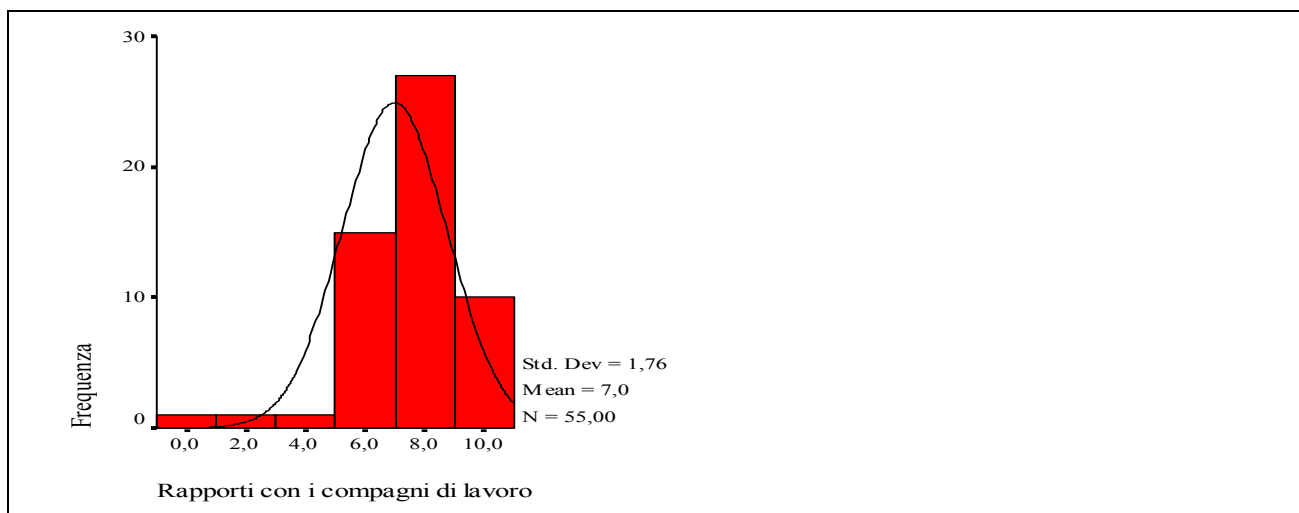


Figura 19

<sup>14</sup> La **media aritmetica** (*media*) rappresenta una misura di tendenza centrale di una distribuzione di frequenza, essa è data dalla somma dei valori divisa per il numero totale dei casi sui quali è calcolata.

<sup>15</sup> La **deviazione standard** (*S*) rappresenta una misura di variabilità di una distribuzione di frequenza, è ottenuta sommando il quadrato degli scarti dei singoli valori dalla media divisi per il numero dei casi ed estraendone, infine, la radice quadrata.

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) dove sono state registrate 47 frequenze. Gli insoddisfatti (da 0 a 3) sono solo 2 e nella classe dei poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 6 intervistati.

### 34.3. Ambiente di lavoro (pulizia, rumore, luminosità, ecc)

La soddisfazione fornita dal lavoro, giudicando le caratteristiche dell'*ambiente di lavoro* (pulizia, rumore, luminosità..), è bassa presentando un punteggio medio di 3,98 con una deviazione standard di 2,321.

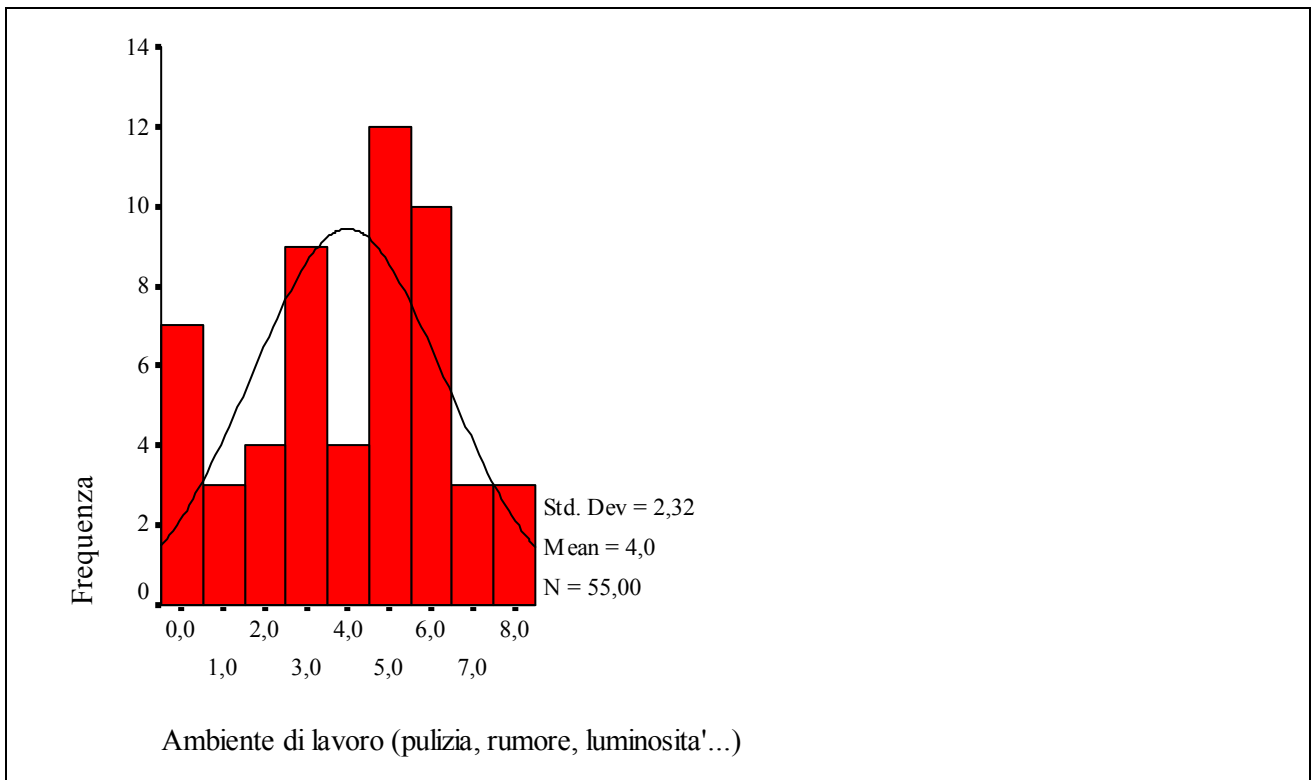


Figura 20

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) all'interno del quale si posizionano 23 intervistati. Nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 16 intervistati ed altrettanti si situano nella classe dei soddisfatti, con punteggio da 6 a 9.

### 34.4. Fatica, stress

La soddisfazione fornita dal lavoro, giudicando le dimensioni legate alla *fatica ed allo stress*, è abbastanza elevata presentando un punteggio medio di 5,13 e una deviazione standard di 2,749.

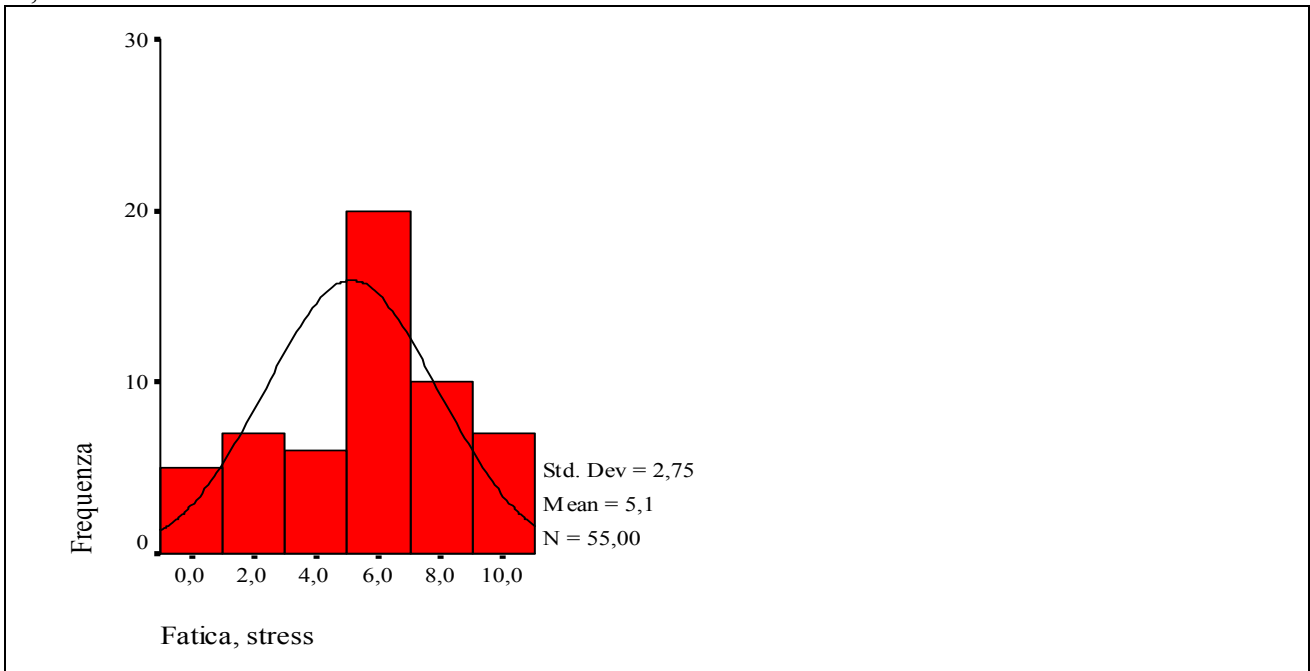


Figura 21

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) con 30 intervistati. Gli insoddisfatti, posizionati nella classe di punteggi da 0 a 3, sono 15, mentre nella classe poco soddisfatti, con punteggi da 4 a 5, si collocano 10 intervistati.

### 34.5. Sicurezza del posto di lavoro

La soddisfazione fornita dal lavoro, giudicando la percezione della *stabilità e sicurezza del posto di lavoro*, è piuttosto bassa presentando un punteggio medio di 4,42 con una deviazione standard pari a 2,485.

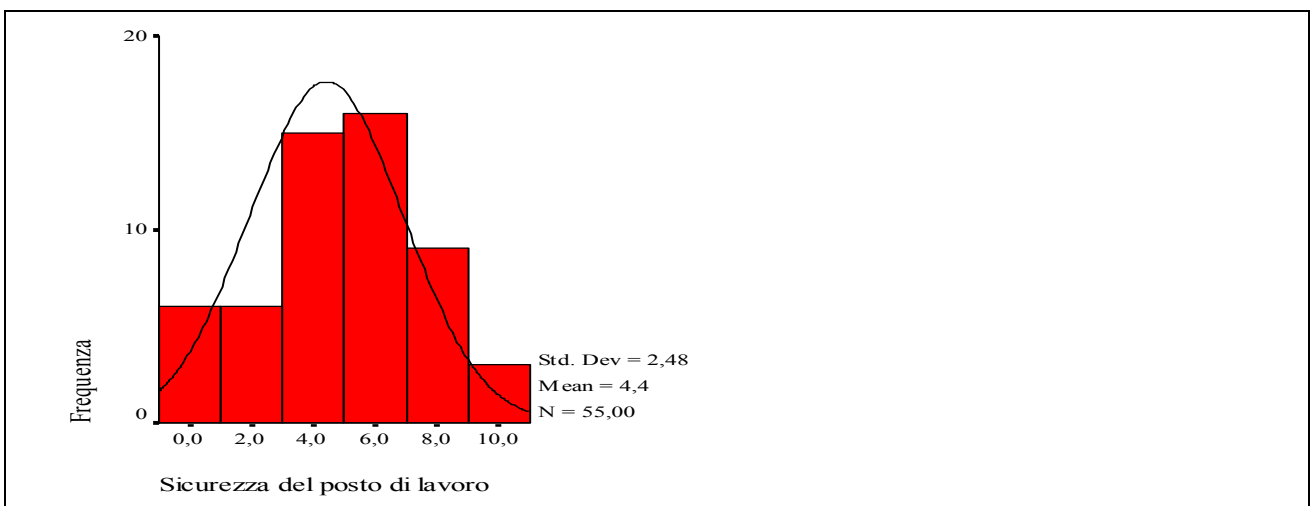


Figura 22

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è leggermente maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) con 19 intervistati, mentre sia gli insoddisfatti (da 0 a 3) che coloro i quali si collocano nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) sono 18.

### 34.6. Retribuzione

La soddisfazione fornita dal lavoro, giudicando gli aspetti legati alla *retribuzione*, presenta un valore intermedio. Il punteggio medio, infatti, è di 4,58 mentre la deviazione standard è di 2,470.

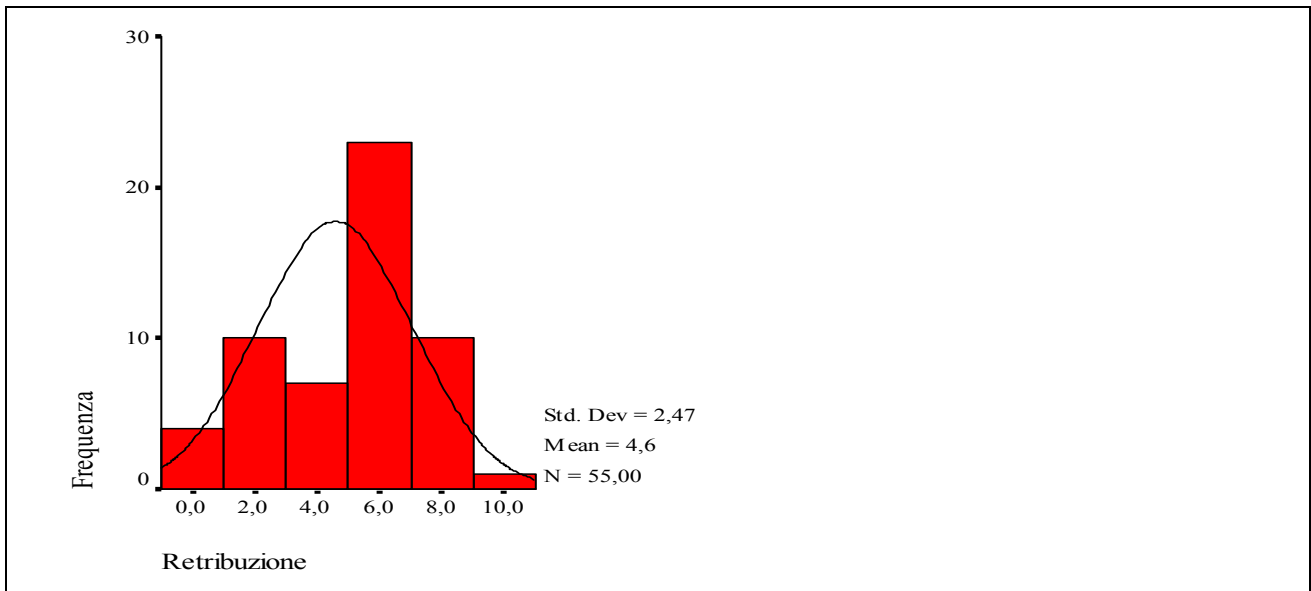


Figura 23

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) con 23 preferenze; nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 18 persone, mentre gli insoddisfatti (da 0 a 3) sono 14.

### 34.7. Interesse, soddisfazione per il lavoro svolto

La soddisfazione fornita dal lavoro, giudicando il grado di *interesse specifico per quell'attività e il grado di soddisfazione intrinseco del lavoro svolto*, è molto alta presentando un punteggio medio di 5,53 e una deviazione standard di 2,218.

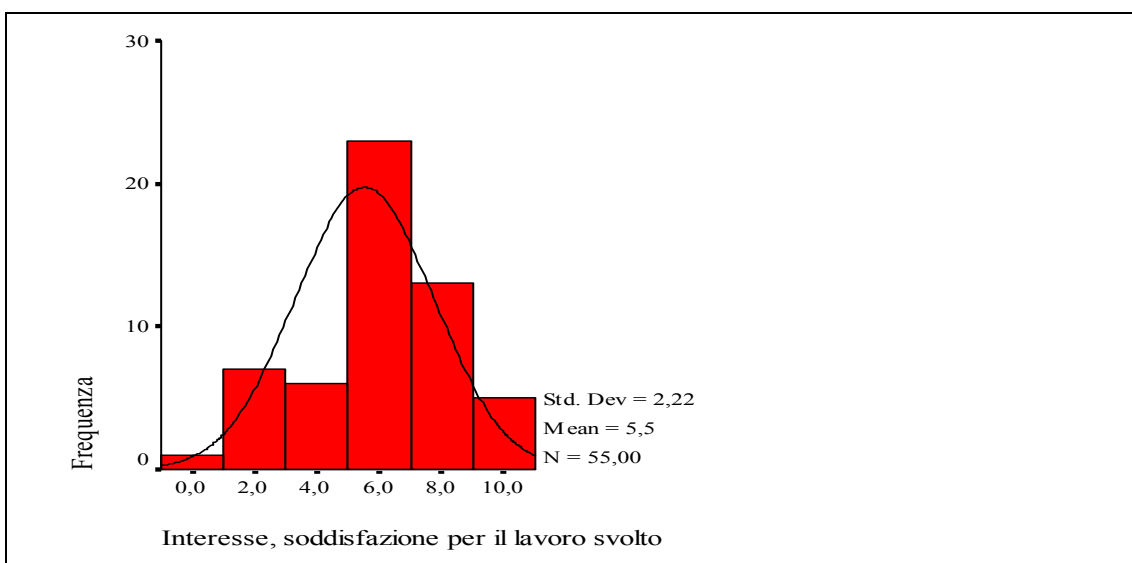


Figura 24

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) nella quale si sono collocati 33 intervistati; nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 12 intervistati, mentre nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) si trovano 10 persone.

### 34.8. Libertà di iniziativa e decisione nel lavoro

La soddisfazione fornita dal lavoro, giudicando gli aspetti legati alla *libertà di iniziativa e decisione nel lavoro*, assume una posizione intermedia presentando un punteggio medio di 4,58 e una deviazione standard di 2,470.

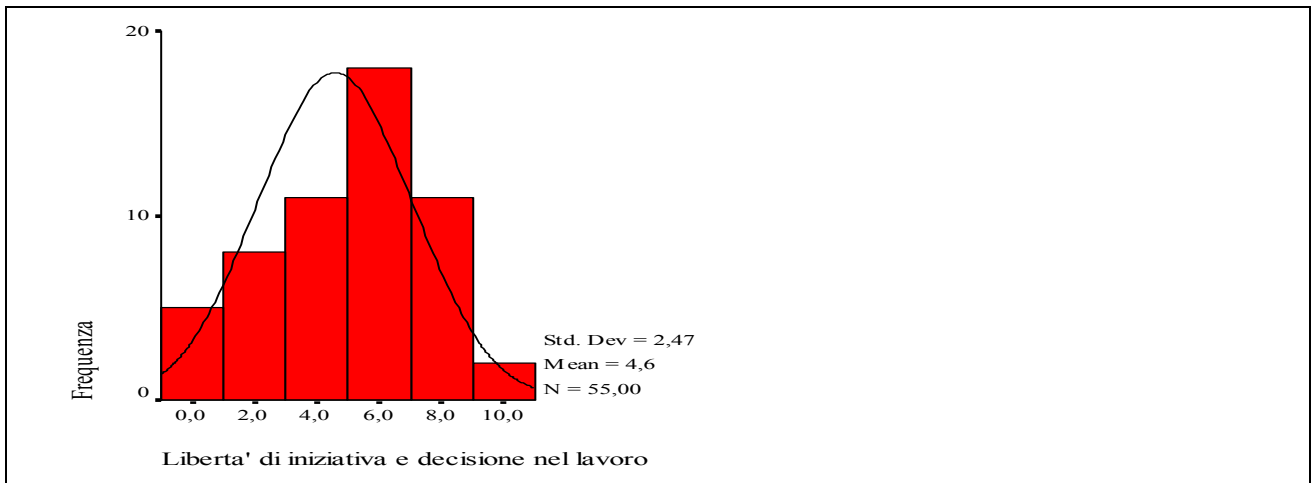


Figura 25

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella fascia dei soddisfatti (da 6 a 9) all'interno della quale si collocano 23 dei 56 intervistati; gli altri si ripartiscono egualmente nelle due rimanenti fasce: gli insoddisfatti da (0 a 3) sono 16 così come i poco soddisfatti (da 4 a 5).

### 34.9. Possibilità di migliorare le capacità professionali

La soddisfazione fornita dal lavoro, giudicando la *possibilità di migliorare le proprie capacità professionali*, assume una posizione intermedia in quanto presenta un punteggio medio di 4,76 con una deviazione standard di 2,464.

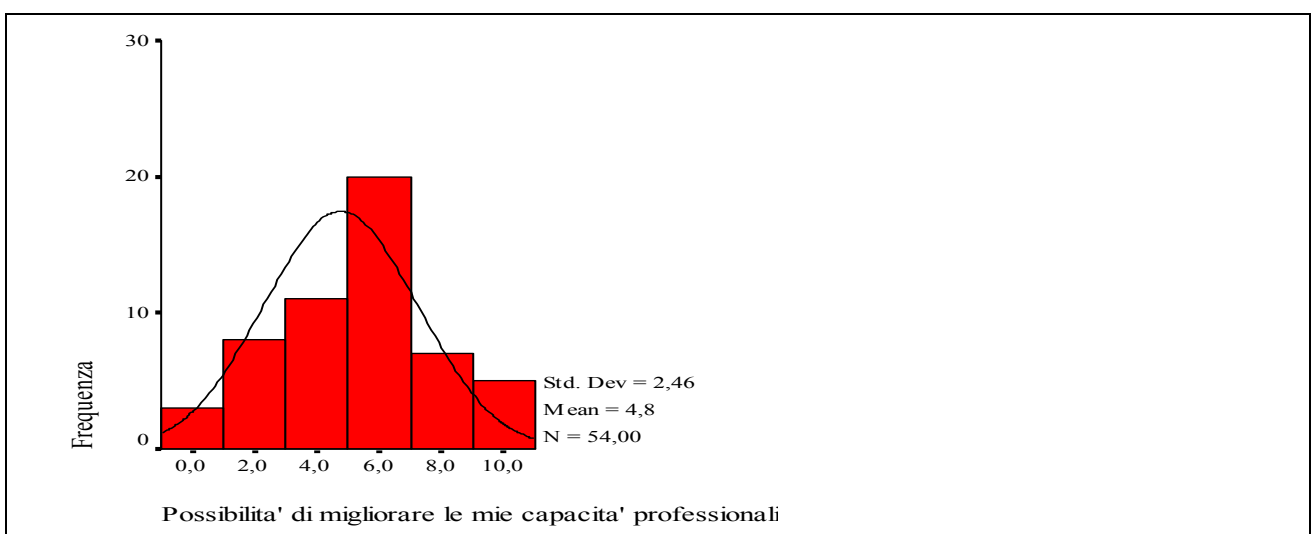


Figura 26

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe degli insoddisfatti da 0 a 3 che sono 22. Nella classe poco soddisfatti da 4 a 5 si collocano 17 intervistati e per finire nella classe dei soddisfatti da 6 a 9 ne troviamo 15.

### 34.10. Possibilità di venire a contatto di nuove opportunità lavorative

La soddisfazione fornita dal lavoro, prendendo in considerazione, attraverso il lavoro esercitato, le *possibilità di venire a contatto di nuove opportunità lavorative*, è bassa in quanto presenta un punteggio medio di 3,58 con una deviazione standard di 2,477.

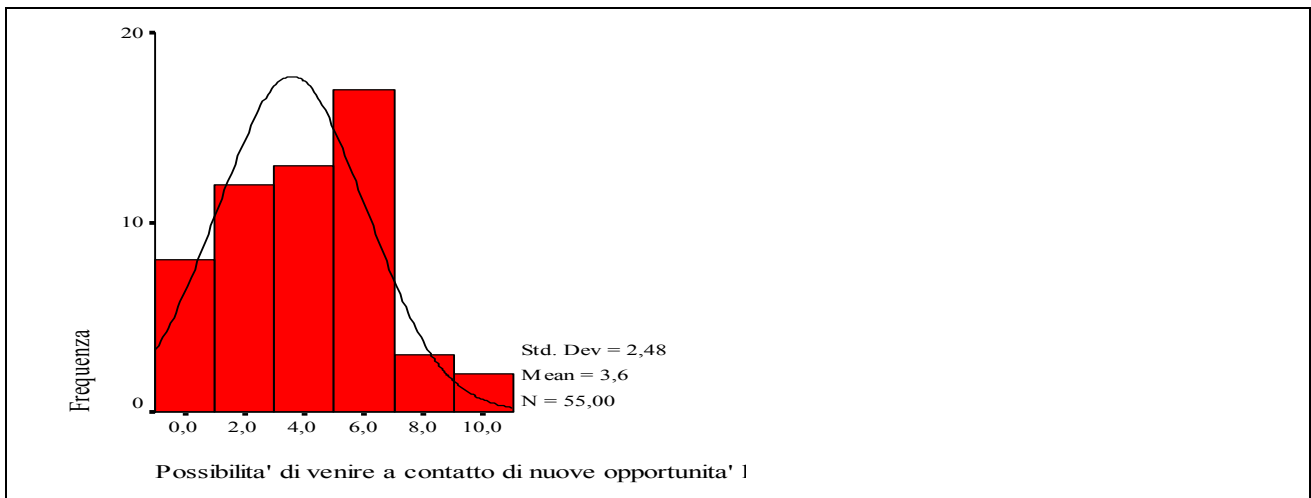


Figura 27

Il grado di soddisfazione, disposto in classi di punteggio, è maggiore nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) nella quale si sono posizionati 26 intervistati. Nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) se ne collocano 17 mentre i rimanenti 12 si collocano nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9).

### 34.11. Orario di lavoro

La soddisfazione fornita dal lavoro, prendendo in considerazione l'articolazione dell'*orario di lavoro*, è alta presentando un punteggio medio di 5,29 con una deviazione standard di 2,424.

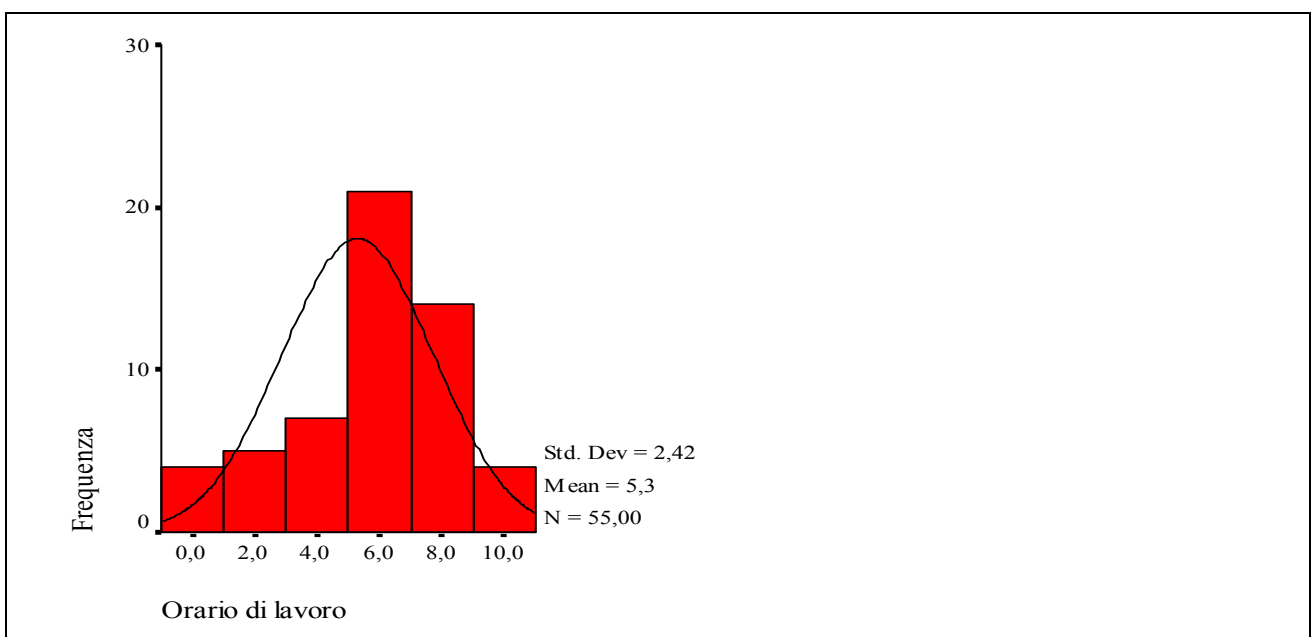


Figura 28

Il grado di soddisfazione, osservando le classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9), all'interno della quale si collocano 30 intervistati; nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 14 intervistati, mentre nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) si ritrovano i rimanenti 11.



## Sezione A. Rapporto con il sindacato FILT CGIL: premessa

In questa sezione è stato considerato il rapporto giovani/sindacato, attraverso cinque domande relative ai rapporti con l'organizzazione sindacale, alle aspettative nei confronti della stessa organizzazione e al motivo principale per cui il giovane si rivolge ad essa. L'obiettivo era quello di individuare i bisogni e le motivazioni che spingono i giovani ad iscriversi alla FILT CGIL e di comprendere se l'organizzazione risponde adeguatamente alle loro attese.

### Sintesi della sezione

Dall'analisi di questa sezione emerge la figura di un giovane con un ruolo attivo all'interno dell'organizzazione sindacale che la vive come organismo che rappresenta gli interessi del mondo del lavoro e vi si avvicina sia per le grandi tematiche valoriali universali sia per le rivendicazioni nel contesto aziendale.

Da essa si aspetta prevalentemente di migliorare le condizioni normative nel campo lavorativo nonché di estendere i diritti di cittadinanza, di partecipazione democratica e di tutela delle fasce più deboli; mentre attribuisce valori minori alla creazione di strutture per il tempo libero nonché alla programmazione degli orari di lavoro.

Il profilo dell'intervistato in questo ambito appare interessante: i giovani lavoratori, secondo una prospettiva universalistica, sono sensibili all'estensione delle tutele e dei diritti non solo nel mondo del lavoro mostrando notevole interesse verso le questioni generali politiche economiche e sociali.

Tra le motivazioni che inducono a rivolgersi alla FILT CGIL prevalgono le questioni legate all'organizzazione del lavoro in azienda, seguite dalle problematiche politico-sindacali .

### 1. Rapporto con l'organizzazione sindacale

Si tratta di un campione di giovani i quali, ad eccezione di un solo soggetto simpatizzante, sono tutti iscritti alla FILT-CGIL. Tra questi troviamo 16 attivisti, altri 14 delegati ed un solo dirigente. Questo dato evidenzia il rilievo attribuito dall'organizzazione ai giovani che sono percepiti come la possibilità di proseguire un progetto di azione sindacale, e d'altro canto, dimostra l'interesse dei giovani alla partecipazione nella definizione delle strategie sindacali nella vita aziendale.

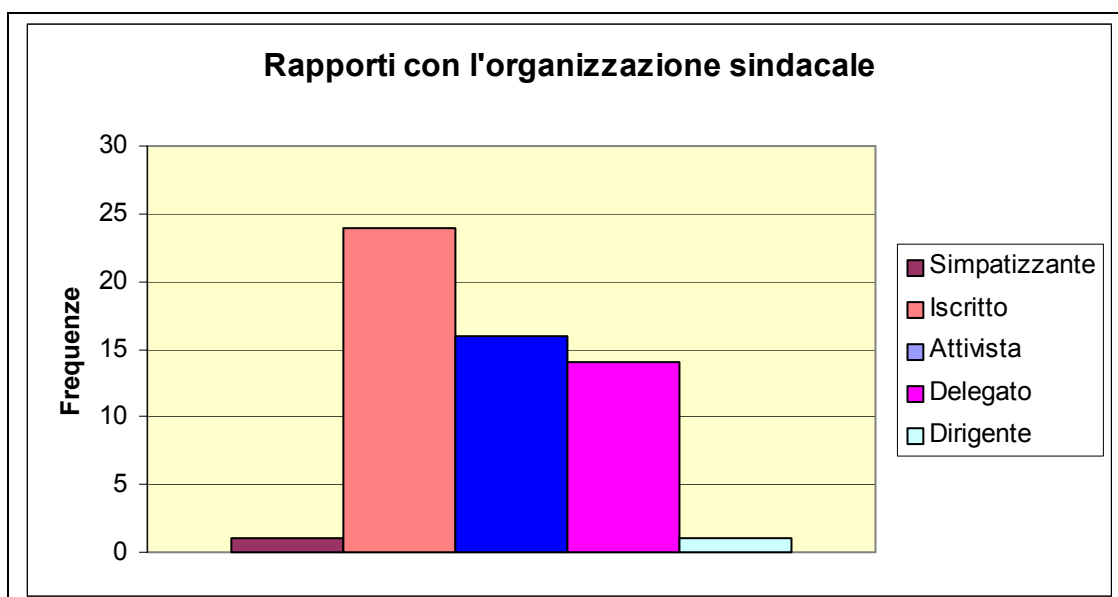


Figura 29

## 2. La rappresentazione del sindacato

Dall'esame di questa tabella emerge che 37 intervistati vedono il sindacato come l'organo che rappresenta gli interessi del mondo lavorativo; 14 lo vedono come il luogo ove trovare ed ottenere informazioni, mentre solo per 4 rappresenta gli interessi dei lavoratori in azienda. E' incoraggiante il fatto che oltre i 2/3 dei giovani della FILT CGIL attribuiscono all'organizzazione sindacale la nobile funzione di rappresentanza. Altrettanto significativo è il fatto che solo 1/3 dei giovani assegni al sindacato un ruolo marginale di tipo informativo.

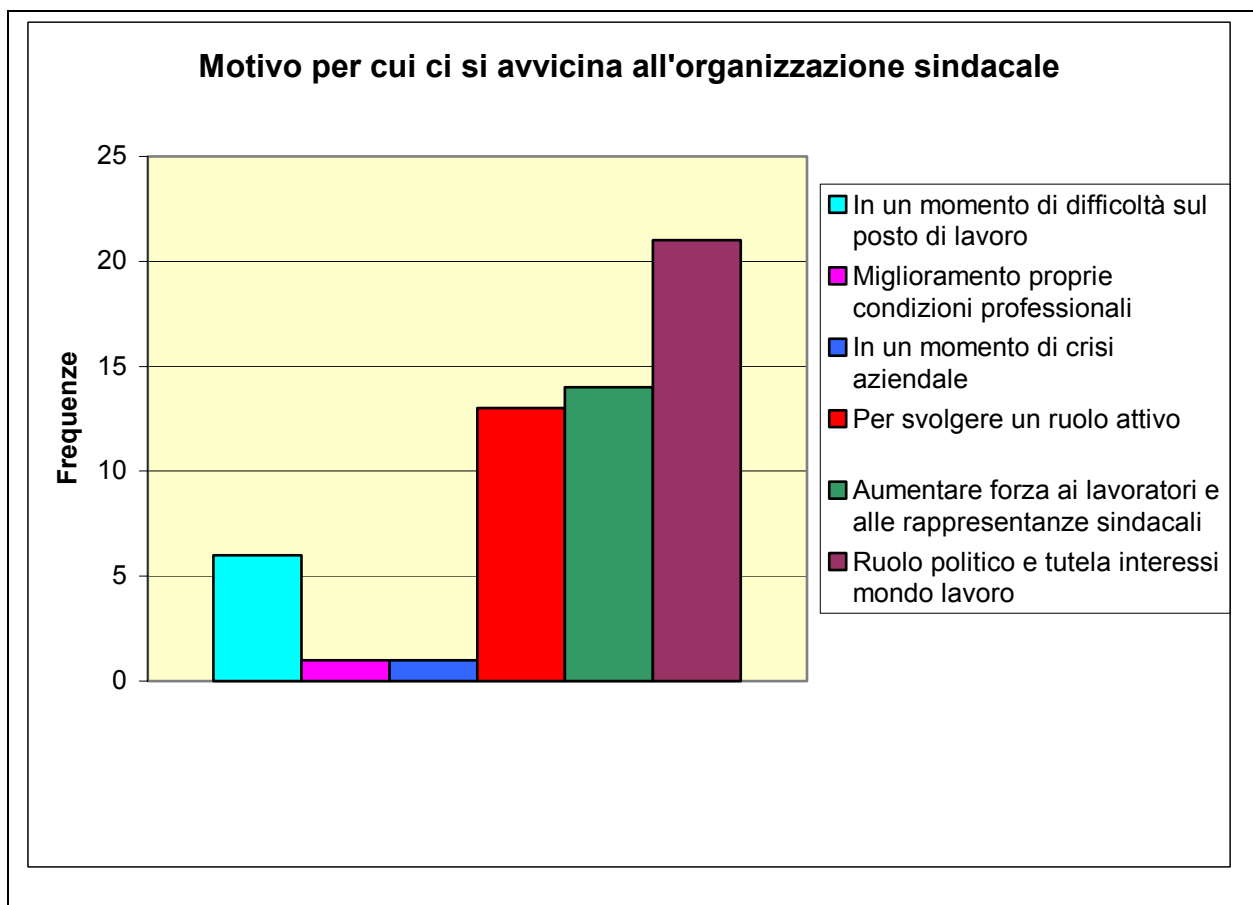


Figura 30

## 3. Le ragioni dell'avvicinamento al sindacato (Come e perché ti sei avvicinato / iscritto al sindacato)

Il ruolo politico dell'organizzazione sindacale è il motivo predominante per cui 21 giovani hanno deciso di iscriversi e/o avvicinarsi al sindacato.

Mentre una parte (14) dei 56 giovani si è avvicinata al sindacato per dare forza ai lavoratori ed alle rappresentanze sindacali, un'altra parte (13) lo ha fatto perché intendeva svolgere un ruolo attivo nell'esercizio dell'attività di confronto e controllo tra l'azienda ed i lavoratori, o nell'organizzazione di eventi tipici programmati dal sindacato. Solo 6 giovani hanno scelto di avvicinarsi in un momento di difficoltà sul posto di lavoro e, tra i 2 restanti, uno lo ha fatto per migliorare le proprie condizioni professionali e l'altro in un momento di crisi aziendale.



**Figura 31**

#### **4. Cosa dovrebbe fare il sindacato**

A questa domanda era possibile accordare un massimo di tre preferenze. Dall'analisi dei dati emerge una visione del ruolo e dell'attività del sindacato universalistica e solidale.

Secondo gli intervistati, il sindacato dovrebbe innanzitutto provvedere all'ottenimento di migliori condizioni normative (51 preferenze) e migliorare l'ambiente di lavoro (36 preferenze). La sua azione dovrebbe essere prioritariamente orientata all'estensione dei diritti di cittadinanza e di partecipazione democratica (45 preferenze) e indirizzata alla tutela dei lavoratori in crisi con particolare l'interesse per le fasce più deboli (40 preferenze).

Le restanti opzioni di risposta (fornire consulenze e provvedere a corsi di formazione, ottenere aumenti, programmare strategie per i giovani, migliorare la programmazione degli orari e provvedere a strutture per il tempo libero) occupano nella scala delle priorità un ruolo marginale.

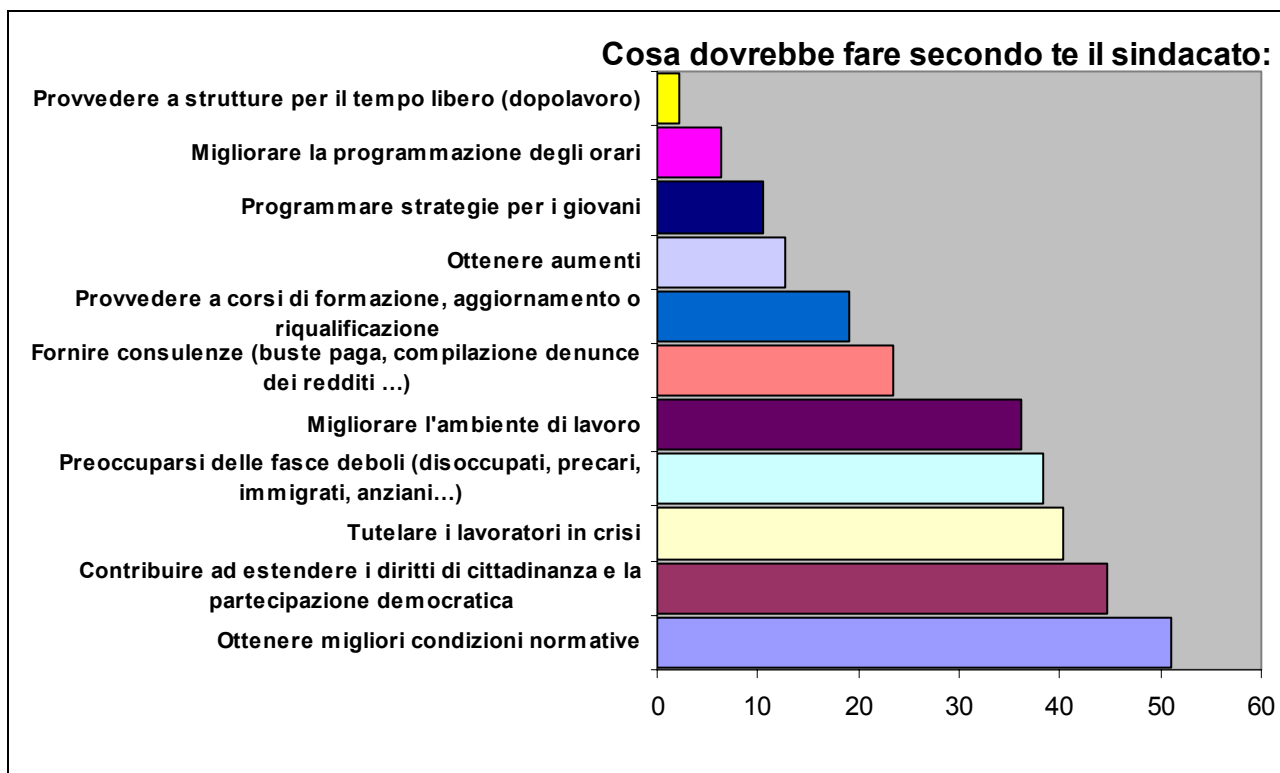


Figura 32

### 5. Motivazione per cui ci si rivolge all'organizzazione sindacale

Tra le motivazioni più significative per cui ci si rivolge al sindacato spiccano le questioni legate all'organizzazione del lavoro in azienda (27 frequenze). Questo dato conferma l'ipotesi di una forte volontà di partecipazione dei giovani alla vita organizzativa e decisionale all'interno delle aziende e dei posti di lavoro.

Anche le problematiche politico-sindacali suscitano un interesse rilevante (17 frequenze), mentre risultano minoritari gli atteggiamenti individualistici.

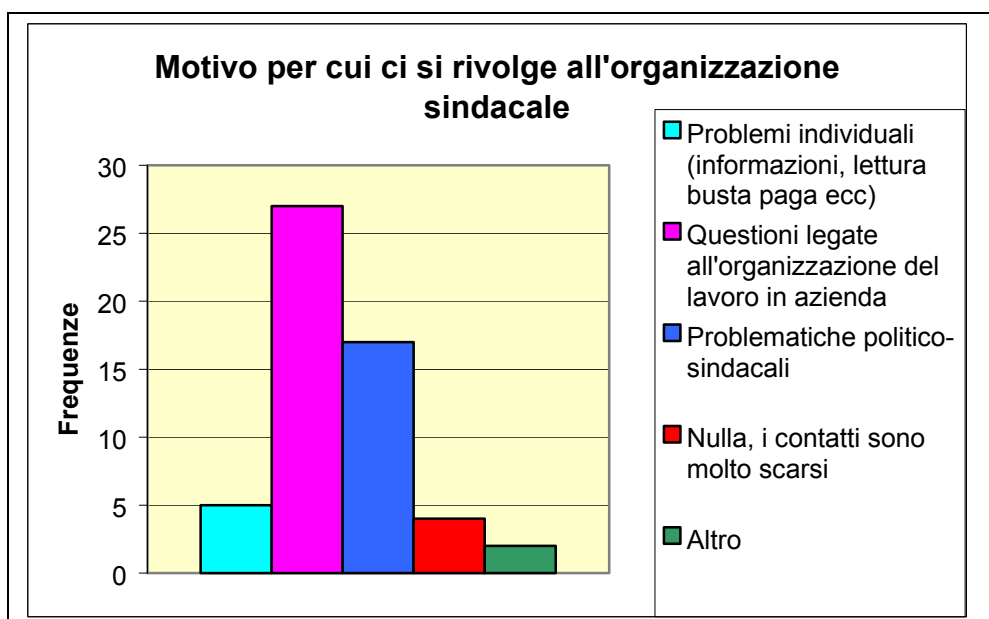


Figura 33

## **Sezione B. Situazioni-problema: premessa**

In questa sezione è stato considerato il rapporto tra giovani e sindacato, nel contesto delle situazioni problematiche, al fine di riscontrare eventuali difficoltà iniziali incontrate nell'avvicinarsi alla FILT CGIL e di comprendere come esse si siano evolute. E' stato anche esaminato il grado di soddisfazione rispetto a servizi ed attività sindacali.

### ***Sintesi della sezione***

Nonostante la relativa semplicità con cui è oggi possibile per i lavoratori iscriversi alle OO.SS., per chi tra loro decide di intraprendere una attività sindacale si riscontrano numerose difficoltà.

Infatti, possiamo osservare che una buona parte delle persone intervistate sostengono di essere state messe in difficoltà da diversi fattori durante lo svolgimento del ruolo istituzionale ricoperto.

C'è una generale e discreta soddisfazione in relazione ai servizi offerti dal sindacato e per le possibilità organizzative e partecipative che lo caratterizzano.

Dall'indagine effettuata risulta che il campione intervistato si sente molto tutelato ed informato dall'organizzazione sindacale sul posto di lavoro. Nonostante le difficoltà incontrate chi svolge attività sindacale, comunque riesce ad offrire un soddisfacente servizio.

Significativo è anche il dato relativo alla soddisfazione rispetto alle opportunità offerte attualmente dal sindacato ai giovani in merito alla possibilità di poter accedere agli organismi direttivi, di condividere spazi decisionali e di avere discrete possibilità di crescita personale. Ciò sembra essere frutto della nuova politica adottata dalla CGIL nel suo ultimo congresso, che ha sancito una predisposizione totale verso l'apertura al mondo del lavoro giovanile e femminile, sviluppando in quest'ultimo un senso di appartenenza e di solidarietà di gruppo, nonché arricchendone le conoscenze tecnico-giuridiche. In ragione di questo orientamento, la federazione ha ottenuto nuove risorse motivate a svolgere un ruolo sindacale attivo riuscendo, in tal modo, ad ampliare i luoghi di rappresentanza e di discussione nel mondo del lavoro e sindacale. Ultimo motivo di soddisfazione in questa sezione è dato dall'immediatezza con cui il giovane lavoratore si rivolge all'organizzazione.

## 6. Situazioni problematiche riscontrate durante l'attività sindacale

Il 58% degli intervistati (32 persone), a causa del ruolo sindacale che riveste, ha avuto problemi di diversa natura sul posto di lavoro: 14 sono stati oggetto di discriminazioni aziendali, 9 hanno avuto problemi con i colleghi di lavoro e 9 hanno dovuto affrontare entrambe le difficoltà. Va segnalato che, spesso, le difficoltà con colleghi sono comunque date da input aziendali mirati a creare contrasti tra dipendenti per tenere lontano i lavoratori dal mondo sindacale.

I restanti 23, appartenenti ad aziende ove la realtà sindacale è più diffusa e radicata nel tempo, non hanno riscontrato nessun problema.

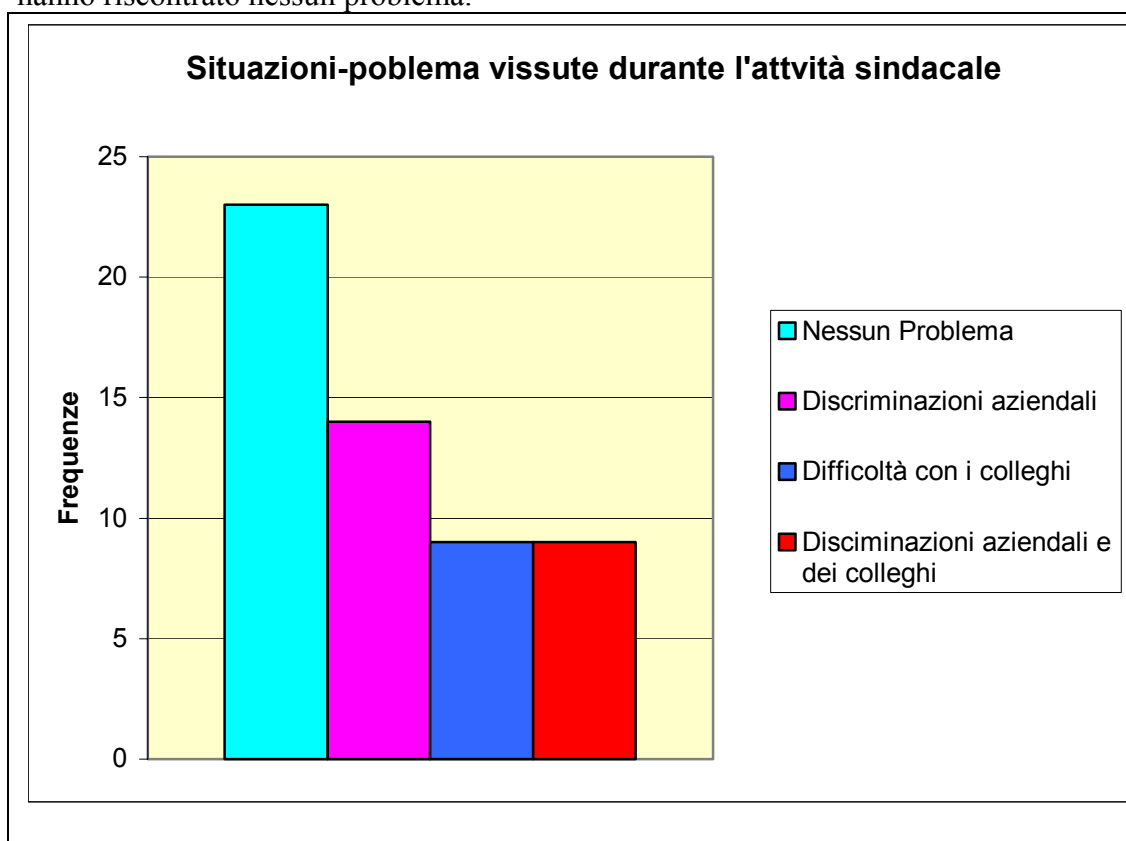


Figura 34

## 7. Cosa ti fornisce il sindacato

Il grado di soddisfazione medio dei giovani intervistati è stato misurato su una scala di 10 posizioni: da 0 = *massimo negativo* a 9 = *massimo positivo*. In questo quadro di analisi verrà osservato il punteggio medio attribuito ad ogni singola domanda, ed verranno analizzate le frequenze accorpate in tre classi di punteggio: una prima che contiene i valori compresi tra 0 e 3, una seconda che comprende i valori tra 4 e 5 e, per finire, una terza classe che contiene i valori compresi tra 6 e 9.

Va osservato, in via preliminare, che il grado massimo di soddisfazione è restituito, secondo gli intervistati, principalmente dalle tutele all'interno dell'azienda e dall'informazione ed assistenza, dimostrando che le rappresentanze sindacali sui posti di lavoro e in generale nella CGIL svolgono un adeguato servizio di informazione e tutela per gli iscritti e per i non iscritti.

Al secondo posto nella gerarchia si trovano le occasioni di crescita personale che attestano l'apertura e la disponibilità per tutti di aumentare e migliorare il proprio profilo nell'organizzazione sindacale.

Altri aspetti relativi a questa domanda, valutabili in chiave positiva, concernono le opportunità fornite dal sindacato in termini di partecipazione agli spazi decisionali e agli organismi direttivi, opportunità colte e valorizzate dalla componente giovanile.

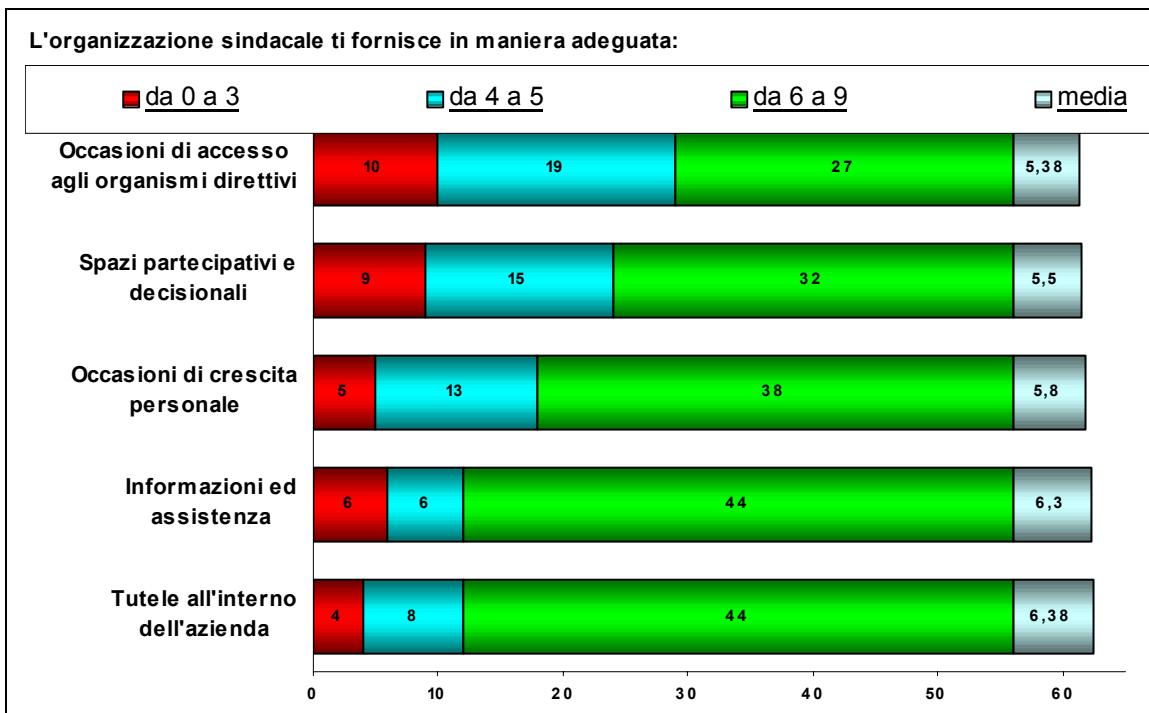


Figura 35

### 7.1 Informazioni ed assistenza:

La soddisfazione fornita dall'*informazione ed assistenza* offerta dall'organizzazione sindacale è alta in quanto presenta un punteggio medio di 6,30 con una deviazione standard di 1,76.

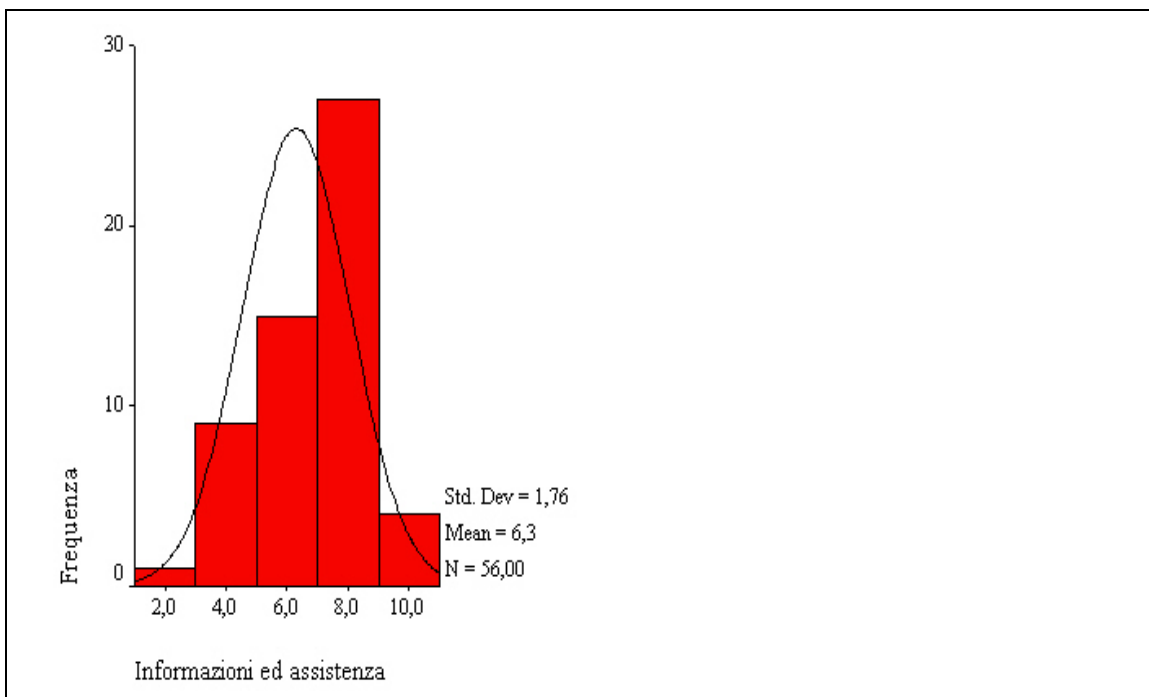


Figura 36

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) che sono 44; nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 6 intervistati e per finire nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) se ne collocano 6.

## 7.2 Tutele all'interno dell'azienda

La soddisfazione fornita dal sindacato riguardo le *tutele all'interno dell'azienda* è alta in quanto presenta un punteggio medio di 6,38 con una deviazione standard di 1,62.

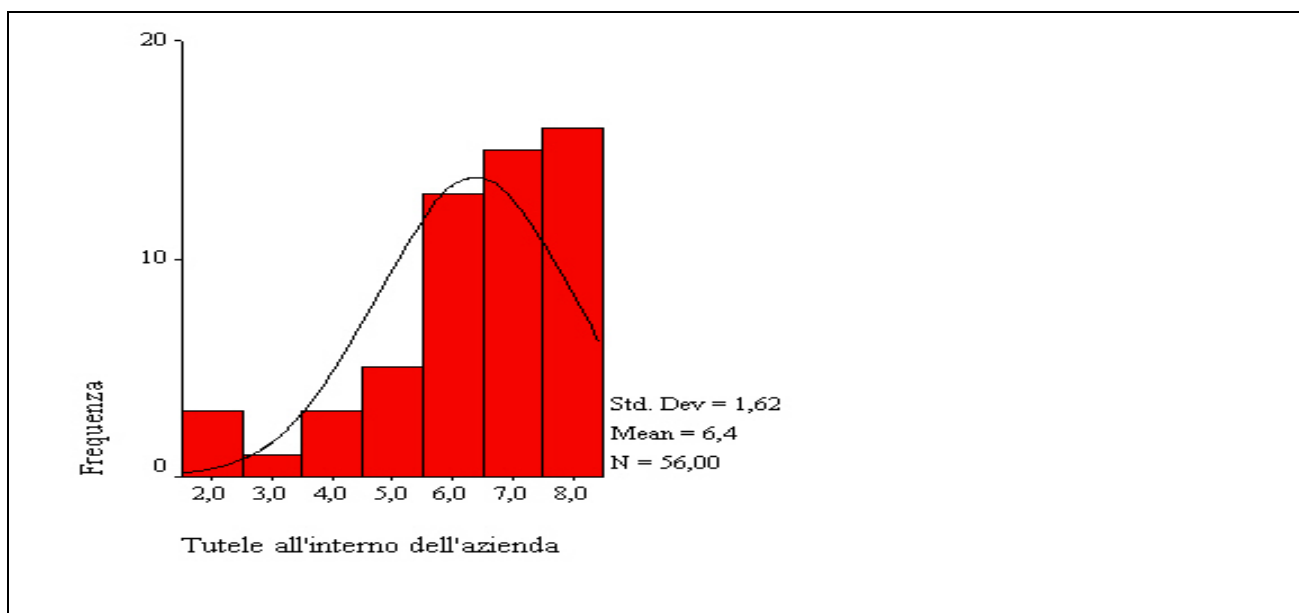


Figura 37

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) che sono 44; nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 8 intervistati e per finire nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) se ne collocano 4.

## 7.3 Occasioni di crescita personale

La soddisfazione relativamente alle *occasioni di crescita personale* offerte dall'organizzazione sindacale è alta in quanto presenta un punteggio medio di 5,80 con una deviazione standard di 1,98.

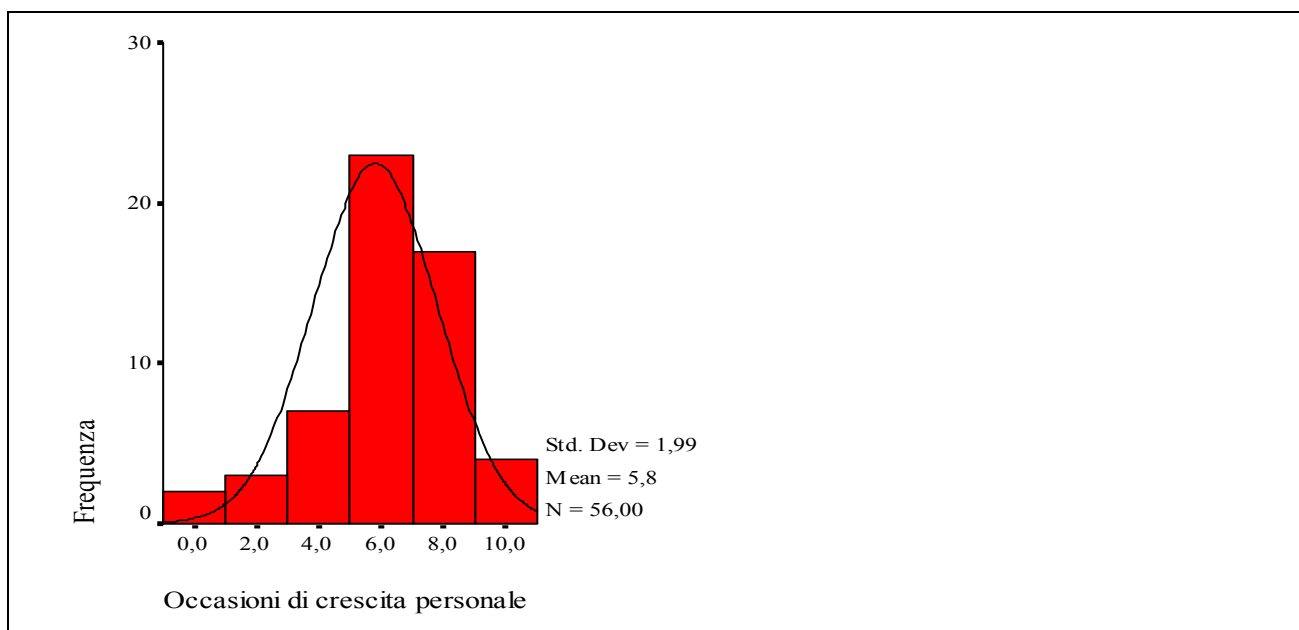


Figura 38



Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) che sono 38; nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 13 intervistati e per finire nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) se ne collocano 5.

#### 7.4 Spazi partecipativi e decisionali

La soddisfazione in merito all'opportunità di accesso agli *spazi partecipativi e decisionali* offerta dall'organizzazione sindacale è abbastanza elevata in quanto presenta un punteggio medio di 5,50 con una deviazione standard di 1,71.

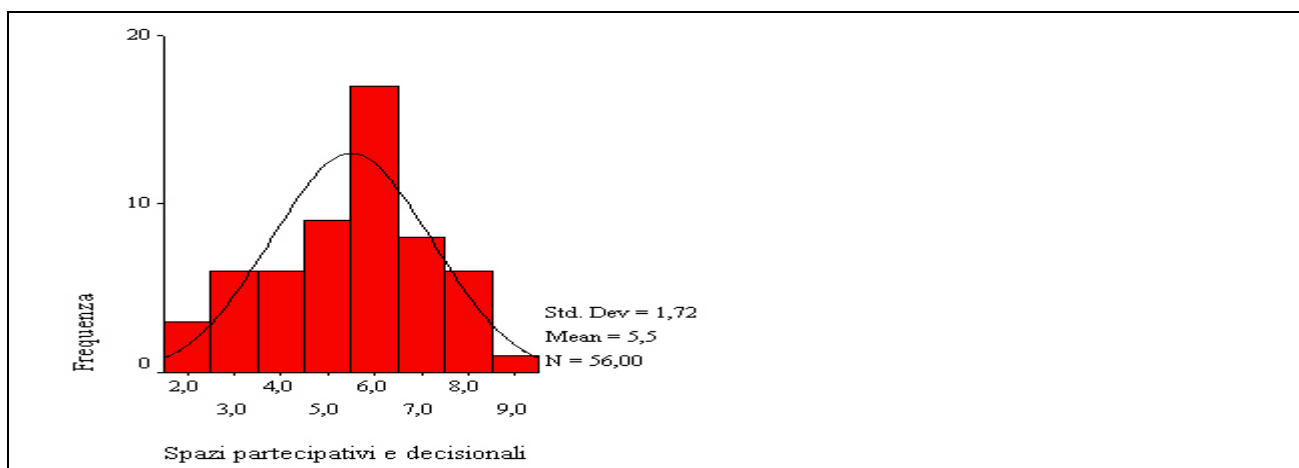


Figura 39

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) che sono 32; nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 15 intervistati e per finire nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) se ne collocano 9.

#### 7.5 Occasioni di accesso agli organismi direttivi

La soddisfazione fornita dalle *occasioni di accesso agli organismi direttivi* offerta dall'organizzazione sindacale è abbastanza elevata in quanto presenta un punteggio medio di 5,38 con una deviazione standard di 2,18.

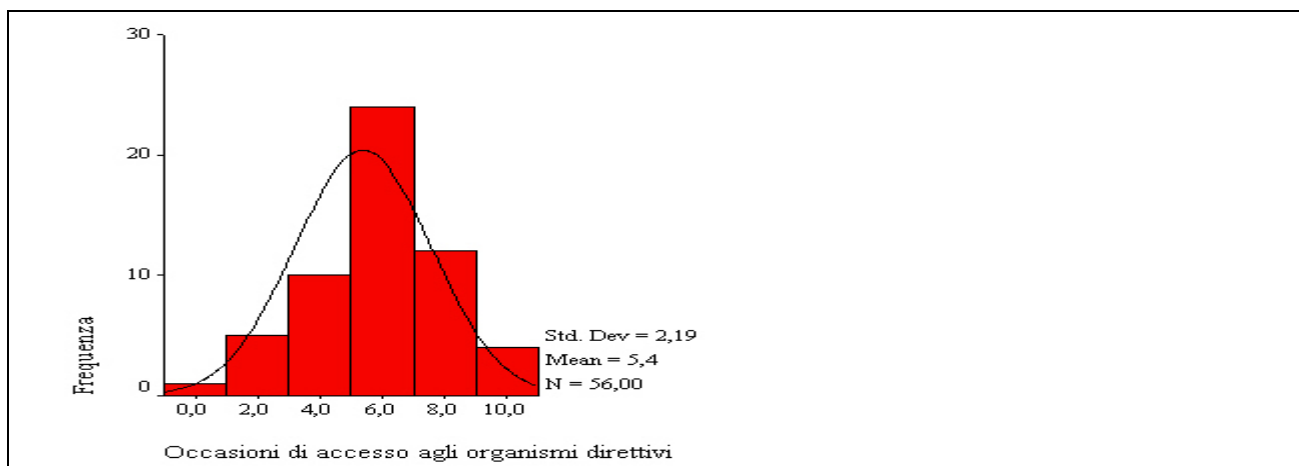


Figura 40

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) che sono 27; nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 19 intervistati e per finire nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) se ne collocano 10.

## 8. Problemi per avvicinarsi al sindacato (Hai incontrato problemi ad avvicinarti al sindacato?)

Estremamente positivo è il dato emergente da questo quesito. Infatti, 47 dei soggetti intervistati non hanno incontrato problemi di alcuna natura ad avvicinarsi al sindacato. I restanti 9 dichiarano invece di averne avuti. Ciò dimostra che il lavoro sindacale e la promozione svolta dall'organizzazione sindacale hanno facilitato l'incontro con i giovani lavoratori anche in presenza di condizioni normative e di lavoro notevolmente precarizzate .

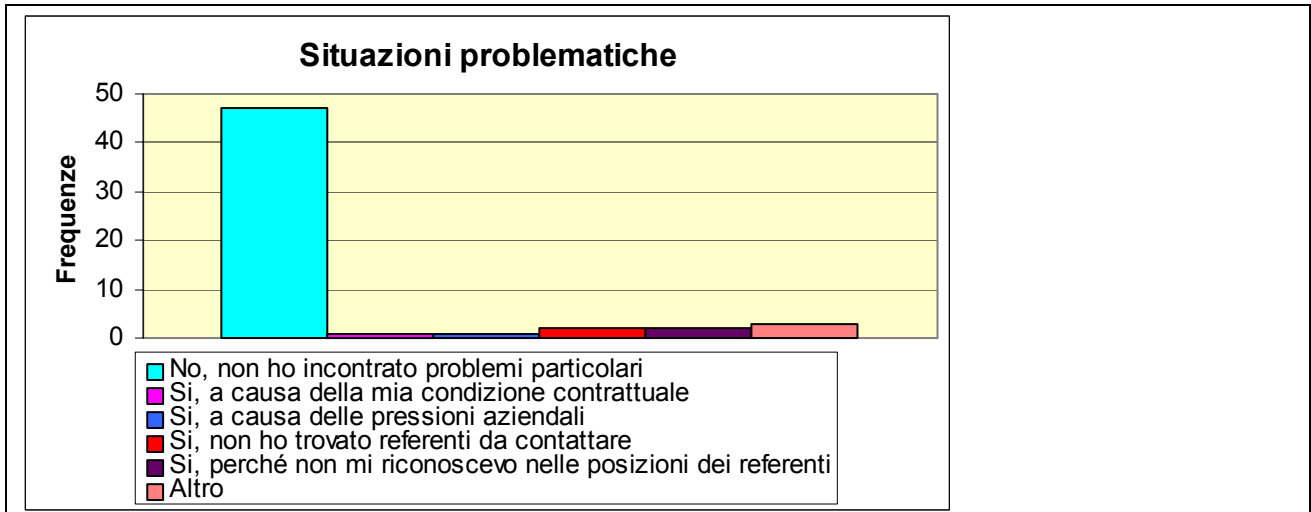


Figura 41

## Sezione C. Linguaggio e comunicazione: premessa

In questa sezione si sono volute indagare le dimensioni comunicative e linguistiche nelle relazioni tra i giovani e l'organizzazione sindacale verificando l'efficacia degli strumenti di comunicazione utilizzati e delle occasioni di maggior partecipazione alla vita del sindacato.

### **Sintesi**

Gli argomenti trattati in questa sezione della ricerca hanno consentito di comprendere meglio le posizioni dei giovani rispetto agli appuntamenti sindacali, al rapporto linguistico e comunicativo con i referenti sindacali e alle fonti di informazione e di comunicazione.

I giovani appaiono come protagonisti delle manifestazioni - siano esse di carattere generale, territoriale e/o di categoria - e delle assemblee aziendali, considerate un importante momento decisionale, informativo e comunicativo.

Ciò rende visibile quanto nei giovani sia diffuso un sentimento cosmopolita e solidale verso tutte le problematiche del nuovo millennio.

Oltre a prendere parte a manifestazioni di interesse settoriale, a difesa del proprio salario e contratto, i giovani aderiscono anche ad eventi territoriali e nazionali aventi per oggetto argomenti di plurale interesse e di un maggior rilievo politico e sociale.

Diverso è invece il rapporto tra giovani e organismi direttivi, tra giovani e comitati degli iscritti, tra giovani e coordinamenti.

In questi casi la loro partecipazione risulta essere tendenzialmente bassa in quanto questi organismi sindacali hanno un numero di membri predefinito, quindi la partecipazione a tali eventi è purtroppo limitata.

La maggior parte dei giovani intervistati giudica positivamente i referenti sindacali, assegnando loro valutazioni alte e considerandoli ben preparati e relativamente aperti al confronto. Anche il linguaggio utilizzato dai referenti sindacali è ritenuto appropriato, chiaro e comprensibile.

L'incontro periodico con un referente sindacale, dal quale poter apprendere informazioni e aggiornamenti di carattere politico-sindacale, risulta essere lo strumento info-comunicativo maggiormente gradito dagli intervistati.

In questo contesto spicca un dato davvero sorprendente poiché i giovani della FILT CGIL non individuano nelle nuove tecnologie, sviluppatasi nel mondo della comunicazione e dell'informatica, lo strumento prioritario di informazione e di comunicazione. I giovani, infatti, prediligono l'incontro *face to face* con i propri delegati e le assemblee sindacali.

### **9. Modalità e livelli di partecipazione**

Il grado di soddisfazione medio dei giovani intervistati è stato misurato su una scala di 10 posizioni: *da 0 = massimo negativo a 9 = massimo positivo*. In questo quadro di analisi verrà osservato il punteggio medio attribuito ad ogni singola domanda e verranno analizzate le frequenze accorpate in tre classi di punteggio: una prima che contiene i valori compresi tra 0 e 3, una seconda che comprende i valori tra 4 e 5 e, per finire, una terza classe che contiene i valori compresi tra 6 e 9.

Le *manifestazioni* organizzate (sia confederali che di categoria) sono gli eventi sindacali che richiamano maggiormente l'attenzione del campione intervistato e sono molto partecipate.

In secondo luogo il campione intervistato prende sempre parte alle *assemblee* organizzate presso le unità lavorative per informarsi e confrontarsi con i referenti dell'organizzazione sulle diverse tematiche che caratterizzano gli scenari sindacali.

Gli avvenimenti che, al contrario, sono valutati in modo non pienamente soddisfacente sono essenzialmente connessi alla ristretta possibilità di partecipazione ai *coordinamenti* e ai *direttivi* nonché ai *comitati degli iscritti*.

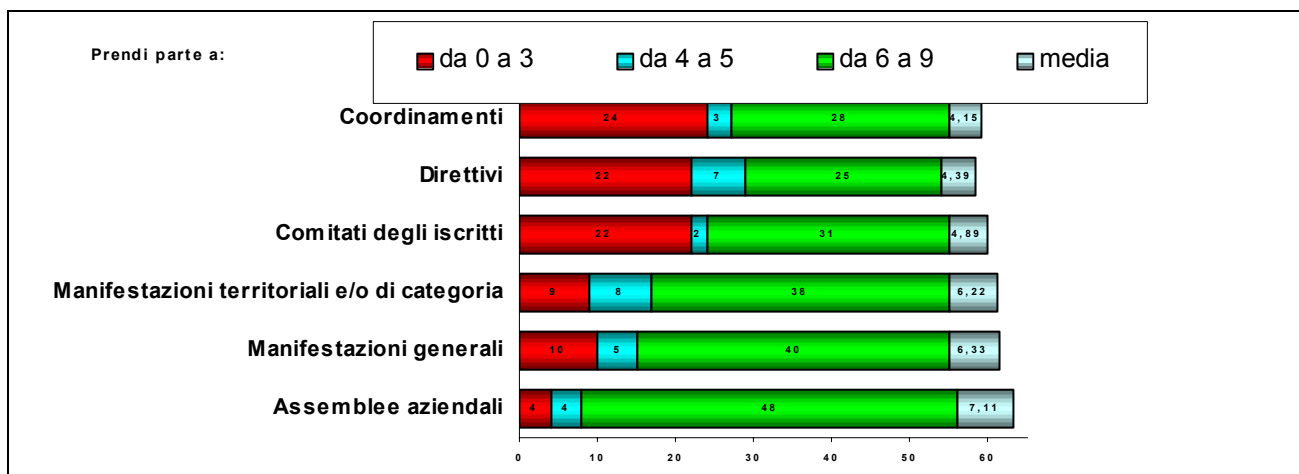


Figura 42

### 9.1 Manifestazioni generali

La soddisfazione fornita dal *prendere parte alle manifestazioni generali* è molto alta in quanto presenta un punteggio medio di 6,33 con una deviazione standard di 2,65.

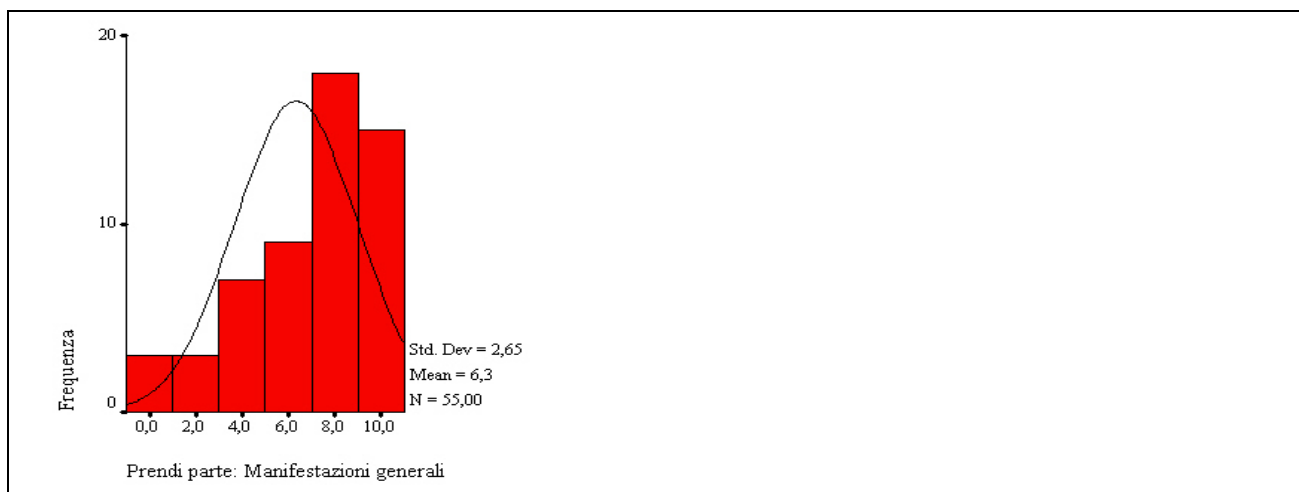
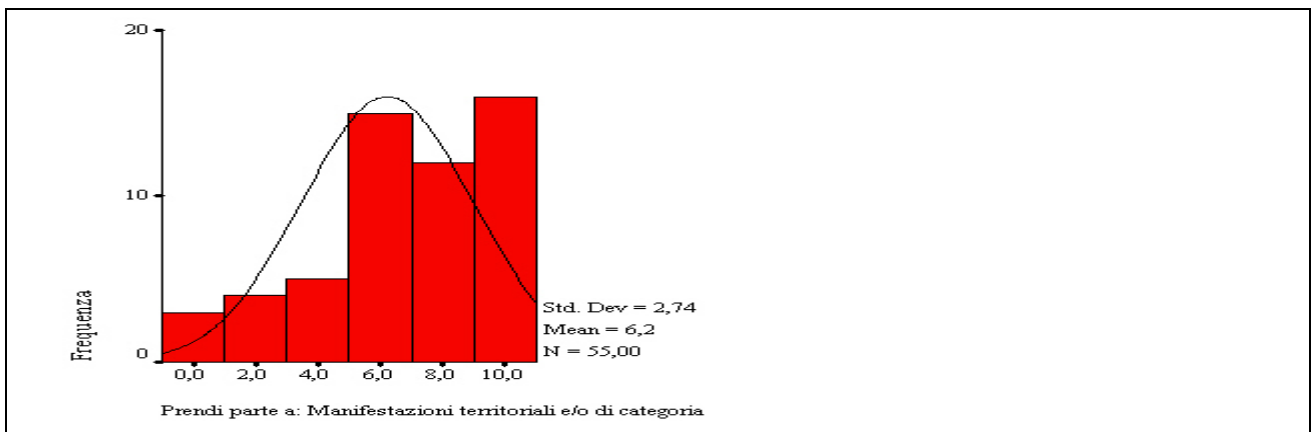


Figura 43

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) che sono 40; nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 5 intervistati e, infine, nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) se ne collocano 10.

### 9.2 Manifestazioni territoriali e/o di categoria

La soddisfazione fornita dal *prendere parte alle manifestazioni territoriali e/o di categoria* è, anche in questo caso, molto alta in quanto presenta un punteggio medio di 6,22 con una deviazione standard di 2,74.

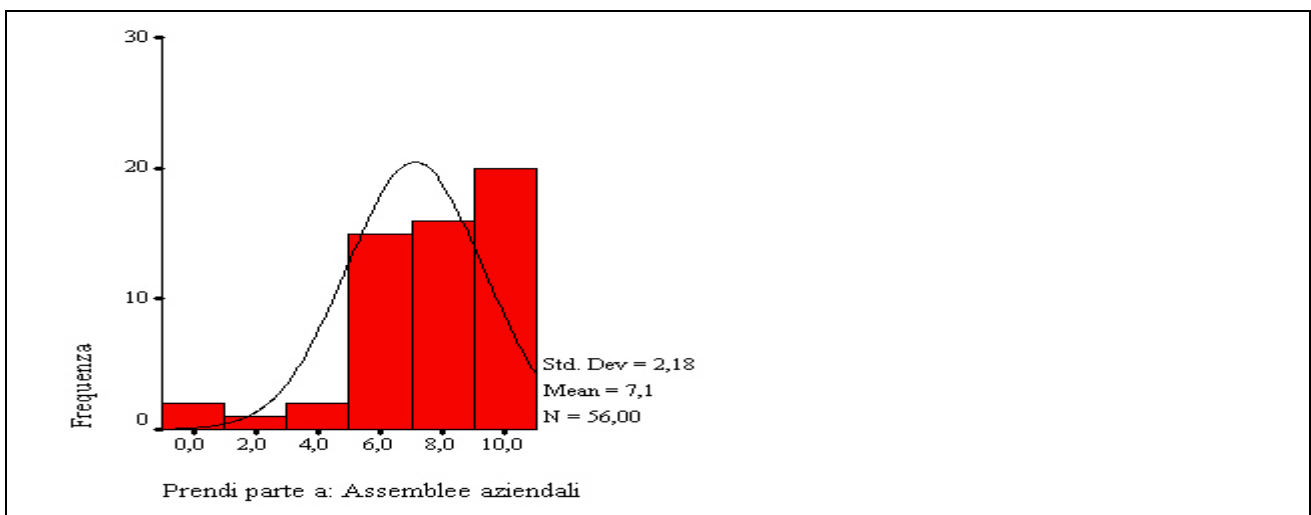


**Figura 44**

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9 che sono 38); nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 8 intervistati e per finire nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) se ne collocano 9.

### 9.3 Assemblee aziendali

La soddisfazione fornita dal *prendere parte alle assemblee aziendali* è altissima in quanto presenta un punteggio medio di 7,11 con una deviazione standard di 2,18.

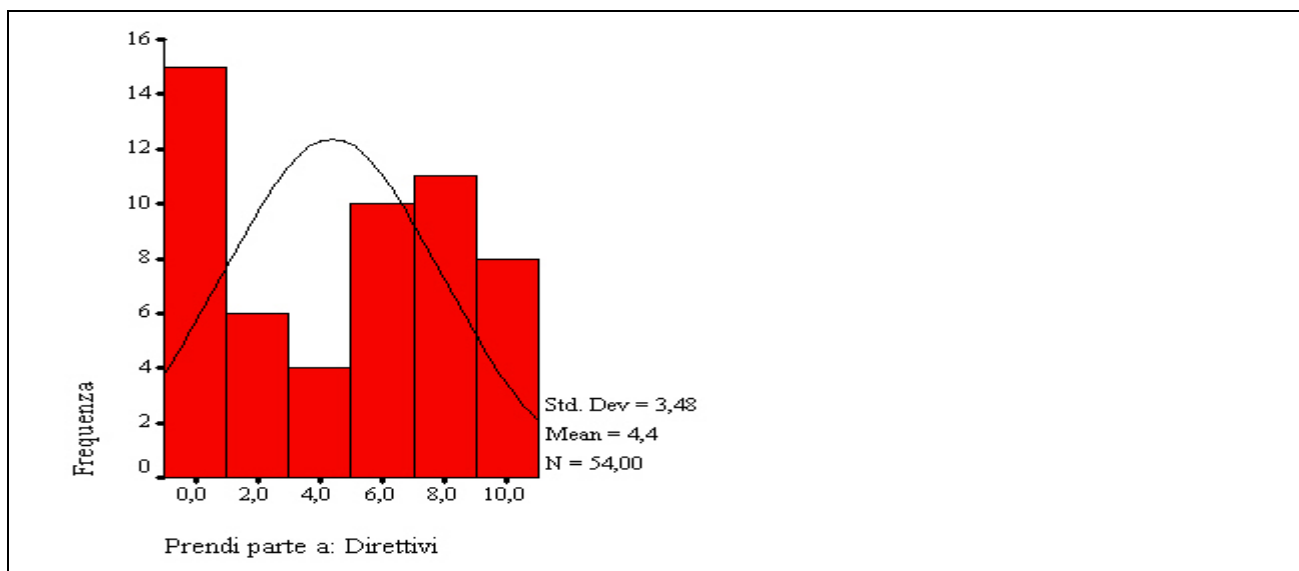


**Figura 45**

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) che sono 48; nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 4 intervistati e per finire nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) se ne collocano 4.

### 9.4 Direttivi

La soddisfazione fornita dal *prendere parte ai direttivi* è molto bassa in quanto presenta un punteggio medio di 4,39 con una deviazione standard di 3,48.

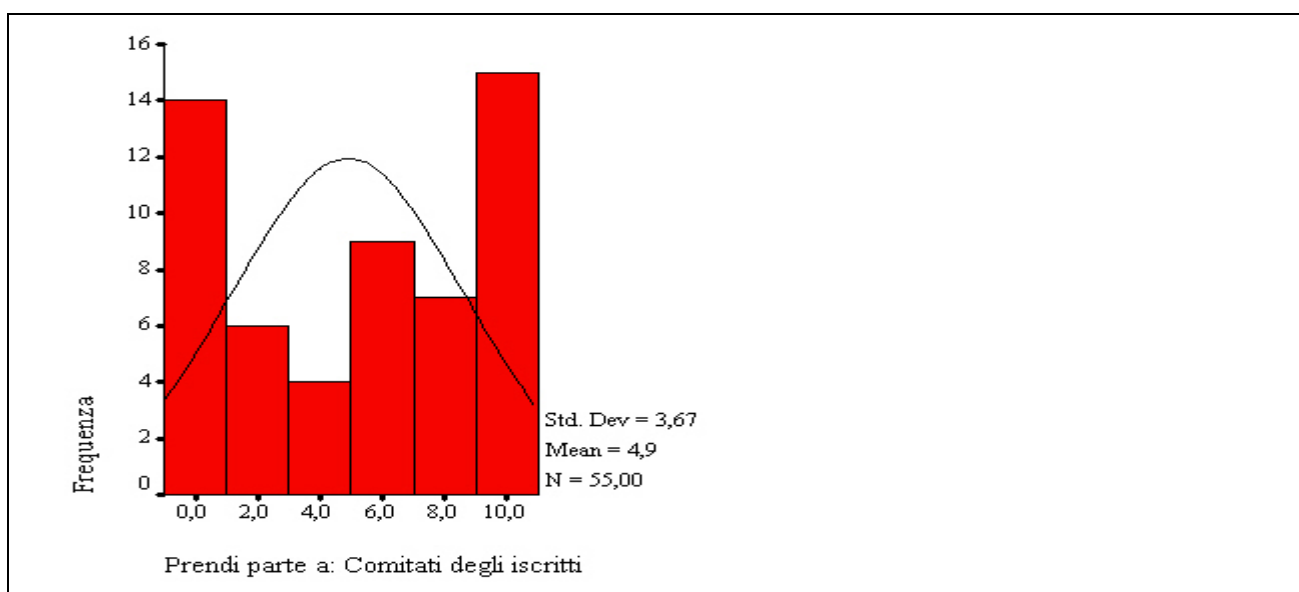


**Figura 46**

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) che sono 25; nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 7 intervistati e per finire nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) se ne collocano 22.

### 9.5 Comitati degli iscritti

La soddisfazione fornita dal *prendere parte ai comitati degli iscritti* assume un valore intermedio in quanto presenta un punteggio medio di 4,89 con una deviazione standard di 3,67.

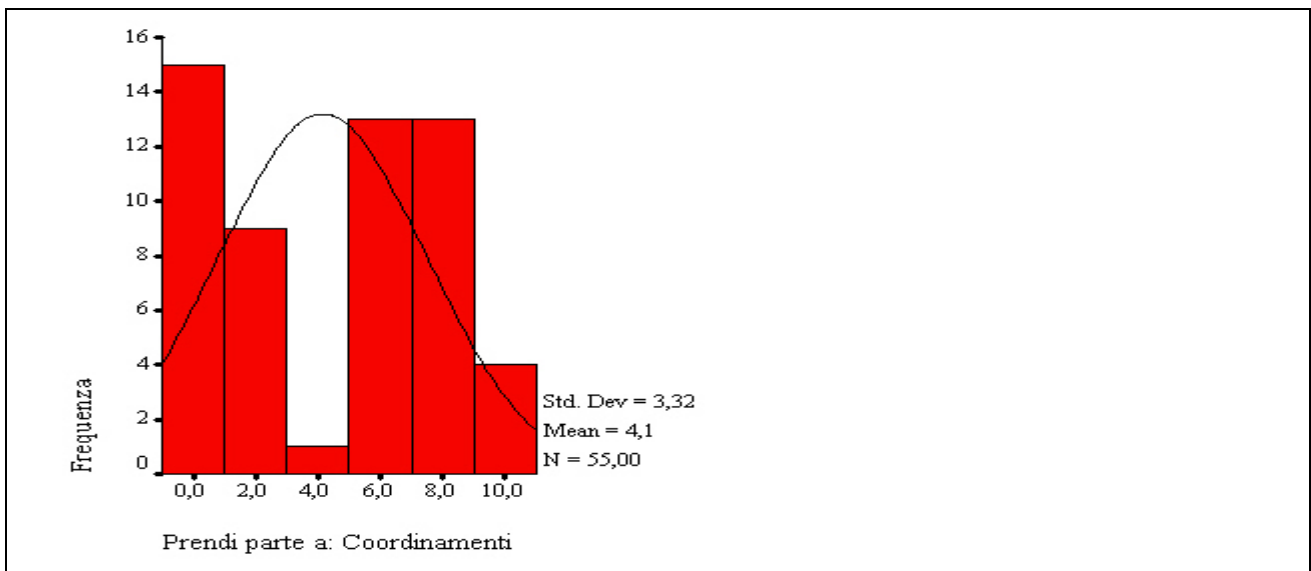


**Figura 47**

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è uguale nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) e in quella degli insoddisfatti (da 0 a 3): le frequenze sono 22 in entrambi i casi. Nella classe dei poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano infine 11 intervistati.

### 9.6 Coordinamenti

La soddisfazione fornita dal *prendere parte ai coordinamenti* presenta un punteggio medio di 4,15 con una deviazione standard di 3,19.

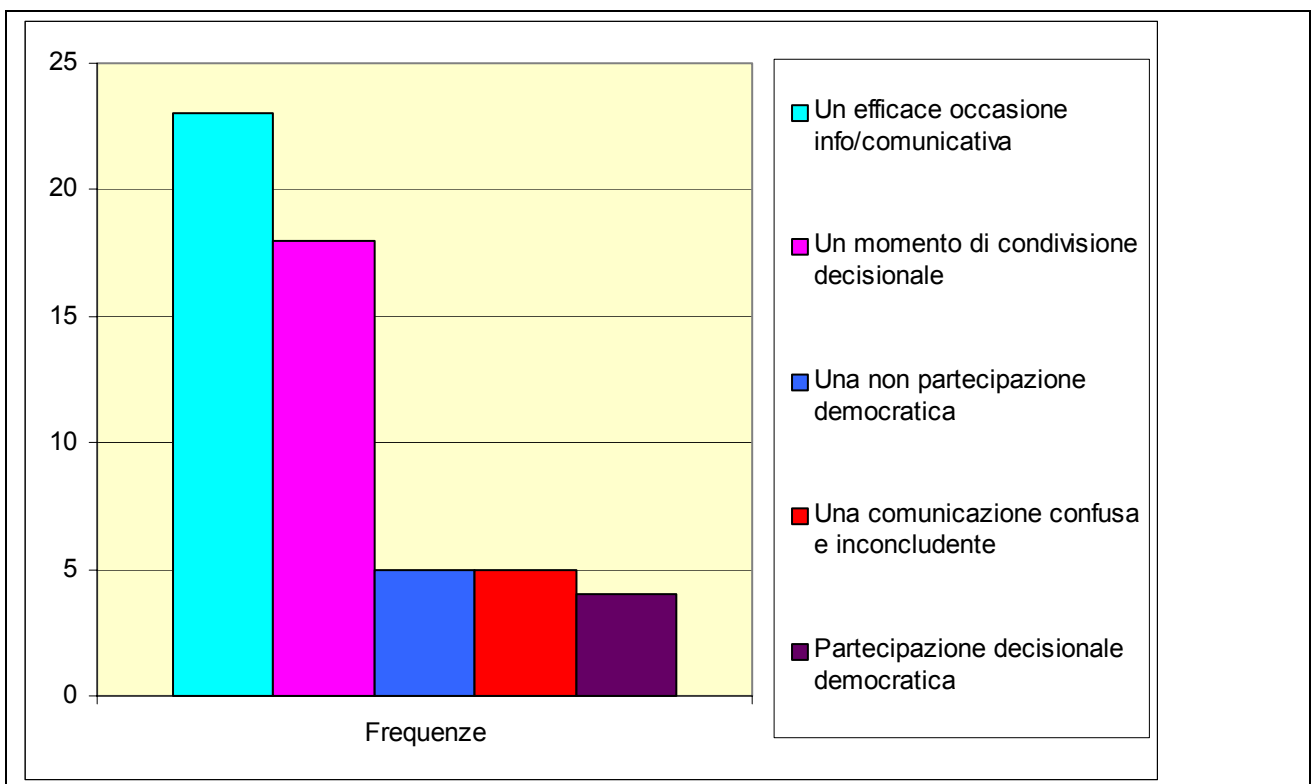


**Figura 48**

Il grado di soddisfazione, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei soddisfatti (da 6 a 9) che sono 28; nella classe poco soddisfatti (da 4 a 5) si collocano 3 intervistati e per finire nella classe degli insoddisfatti (da 0 a 3) se ne collocano 26.

### 10. Le assemblee sindacali

Le assemblee sono ritenute, dai  $\frac{3}{4}$  dei giovani intervistati (45 persone), un valido strumento di informazione e di comunicazione, nonché un importante momento di condivisione decisionale.



**Figura 49**

## 11. I referenti sindacali

I  $\frac{3}{4}$  dei giovani intervistati (46 persone) sostengono che i loro referenti sindacali sono generalmente preparati. Ben 40 persone su 56, inoltre, sostengono che i referenti sono disponibili al confronto. Ciò indica la presenza di comportamenti democratici da parte dei delegati sindacali.

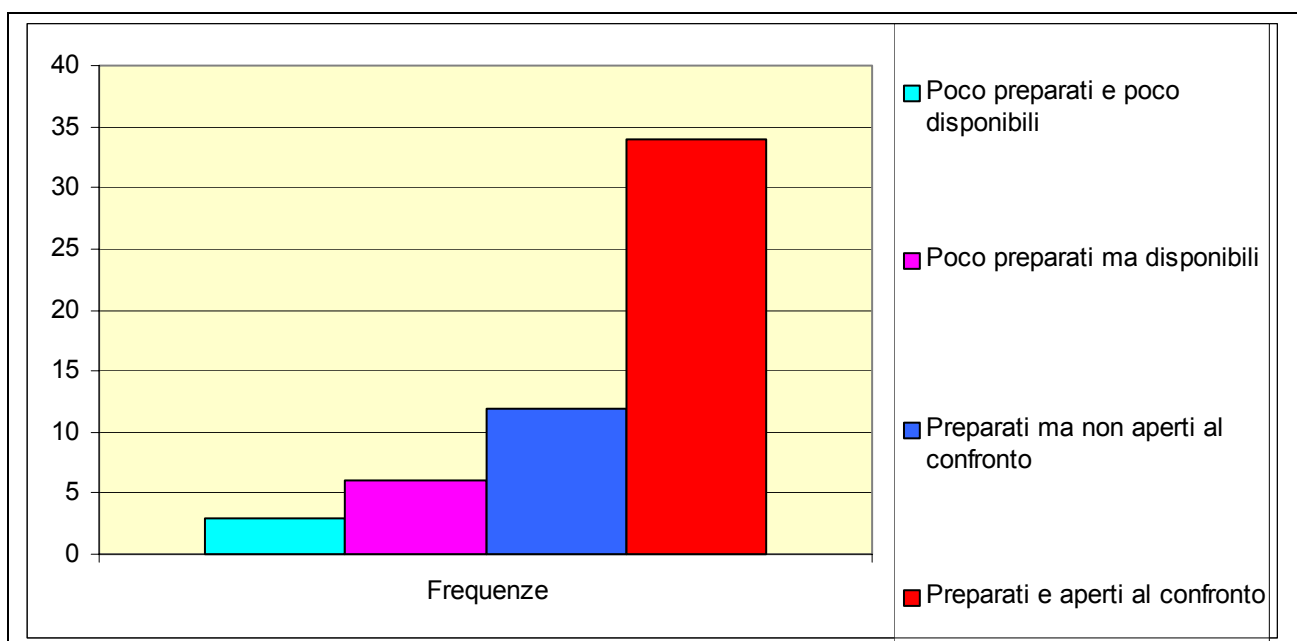


Figura 50

## 12. Il linguaggio dei referenti sindacali

Altrettanto soddisfacente è il dato relativo al linguaggio usato dai referenti sindacali. Infatti, 34 persone su 55 (60%) sostengono che il linguaggio utilizzato dai delegati è appropriato, chiaro, comprensibile, efficace e pertinente e, quindi, rappresenta un valido strumento di comunicazione e di informazione.

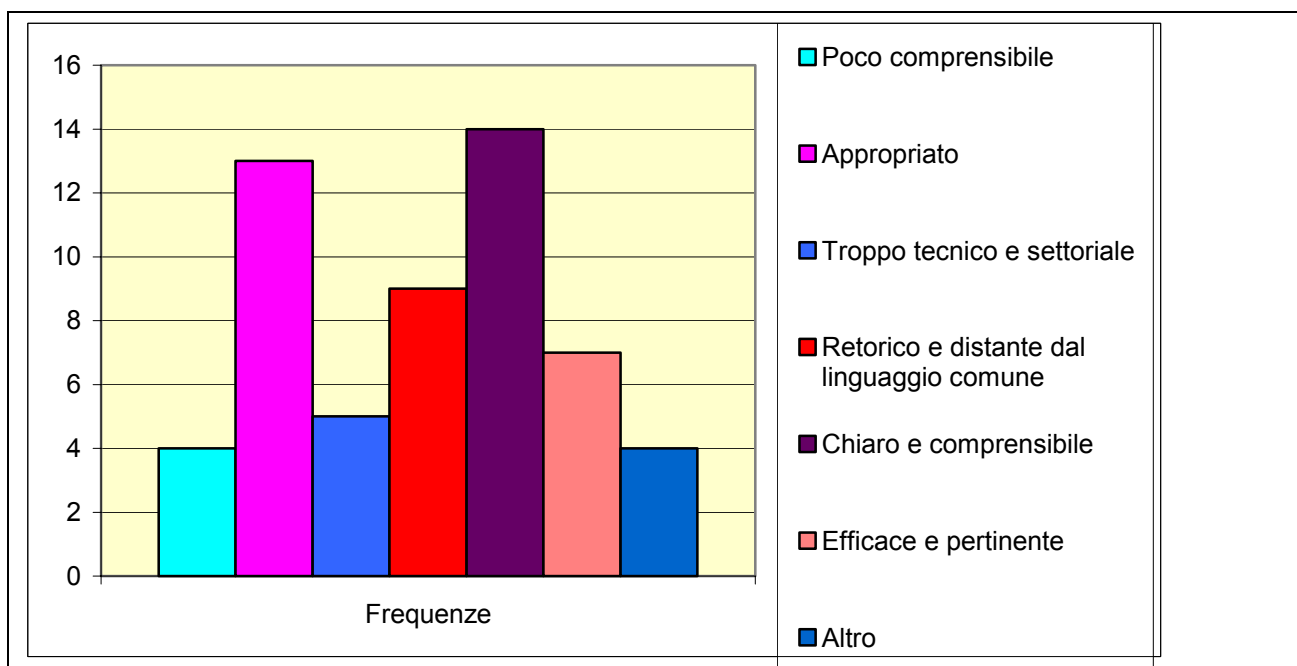


Figura 51



### 13. Fonti di informazione e comunicazione

Gli incontri periodici sono stati valutati come elemento prioritario nella vita sindacale per trasmettere notizie e informare i lavoratori. Al secondo posto si collocano i comunicati sindacali interni all'azienda (affissioni in bacheca, manifesti, opuscoli distribuiti nei posti di lavoro). Lo strumento meno gradito è quello della comunicazione ad alto carattere tecnologico.

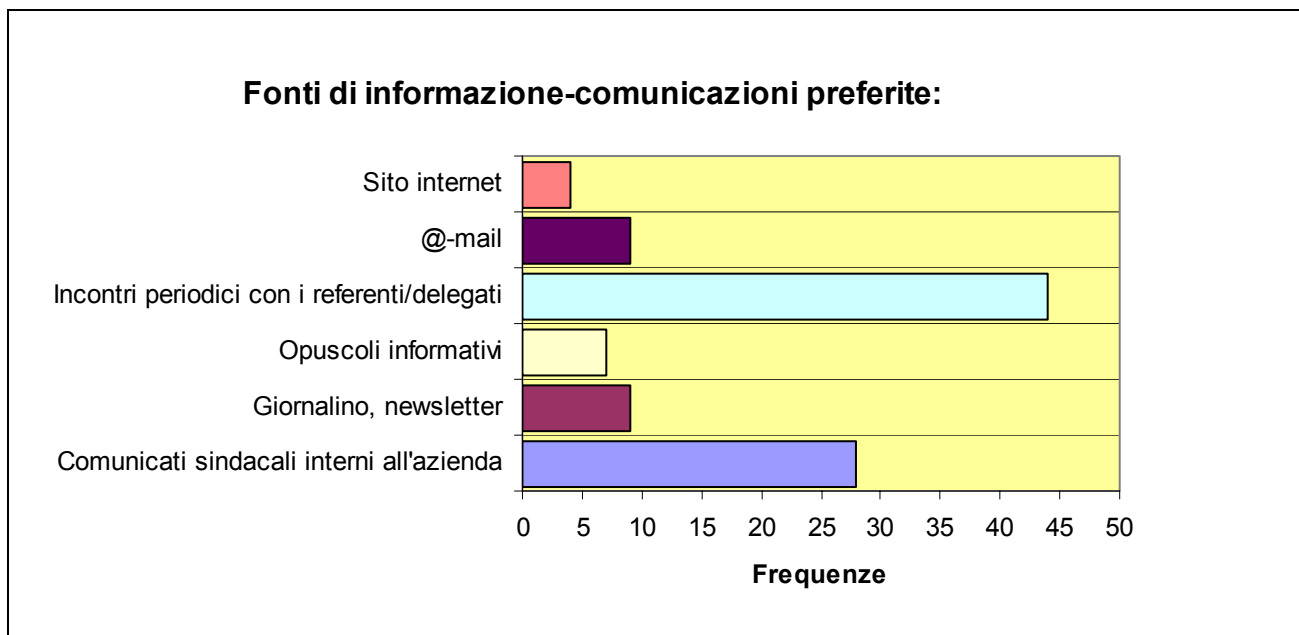


Figura 52

## Sezione D. Formazione: premessa

La finalità di questa sezione è quella di far emergere i bisogni dei giovani rispetto alle attività di formazione sindacale, con particolare riferimento alle loro modalità organizzative. E' stata indagata, altresì, la rappresentazione che i giovani hanno del "buon sindacalista" al fine di predisporre per il futuro attività formative fondate sulle reali esigenze e sugli interessi dei partecipanti.

### **Sintesi**

In relazione ai bisogni di formazione si rileva che la maggior parte delle persone intervistate ha già partecipato a corsi organizzati dal sindacato, mentre solo una minima parte non ha mai avuto l'opportunità di accedere ai corsi promossi dall'organizzazione.

I punti di debolezza dei corsi frequentati sono riconducibili innanzitutto alla mancanza di continuità tra attività teorica e pratica, nonché alle poche ore dedicate all'apprendimento concreto.

Molti intervistati si sono espressi a favore di attività di formazione che prevedano l'alternanza tra teoria e pratica e una serie di attività seminariali condotte da sindacalisti esperti. E' stato, inoltre, rilevato che sarebbe opportuno accertare, in modo approfondito, le conoscenze e le competenze pregresse dei partecipanti, al fine di organizzare dei corsi di formazione per livelli di conoscenze e competenze possedute.

Un altro tema affrontato in questa sezione riguarda le caratteristiche principali che dovrebbe possedere un "buon sindacalista".

Secondo i giovani intervistati il "buon sindacalista" dovrebbe possedere delle competenze tecnico-relazionali ed avere uno stile improntato a moralità, onestà e coerenza. Scarsa rilevanza hanno, invece, la capacità di analisi e di lettura dei contesti organizzativi ed il saper rinunciare alla logica di fedeltà ed appartenenza di partito o di corrente politica.

Le principali competenze su cui si deve puntare nelle attività di formazione sindacale sono, secondo gli intervistati, quelle tecniche (comprendenti la contrattazione e gli aspetti normativi) e quelle relazionali e comunicative.

Nell'individuazione dei bisogni di formazione gli intervistati hanno privilegiato argomenti a carattere tecnico (fatta eccezione per Internet e le tecnologie informatiche), mentre hanno dato minor rilievo ad argomenti di carattere umanistico (storia delle organizzazioni sindacali, psicologia del lavoro, sociologia dell'organizzazione, ecc.).

I contenuti della formazione più richiesti sono quelli relativi al diritto sindacale, alla legislazione, al diritto del lavoro, alla contrattualistica, alla gestione dei conflitti e alle tecniche di negoziazione, all'organizzazione del lavoro e alla comunicazione.

### **14. Occasione di partecipazione ad attività di formazione / informazione organizzate dal sindacato**

Tutti gli intervistati hanno risposto al quesito: 39 hanno già preso parte ad attività promosse dal sindacato, 10 non hanno mai partecipato e 7 non sono a conoscenza di attività proposte dal sindacato.

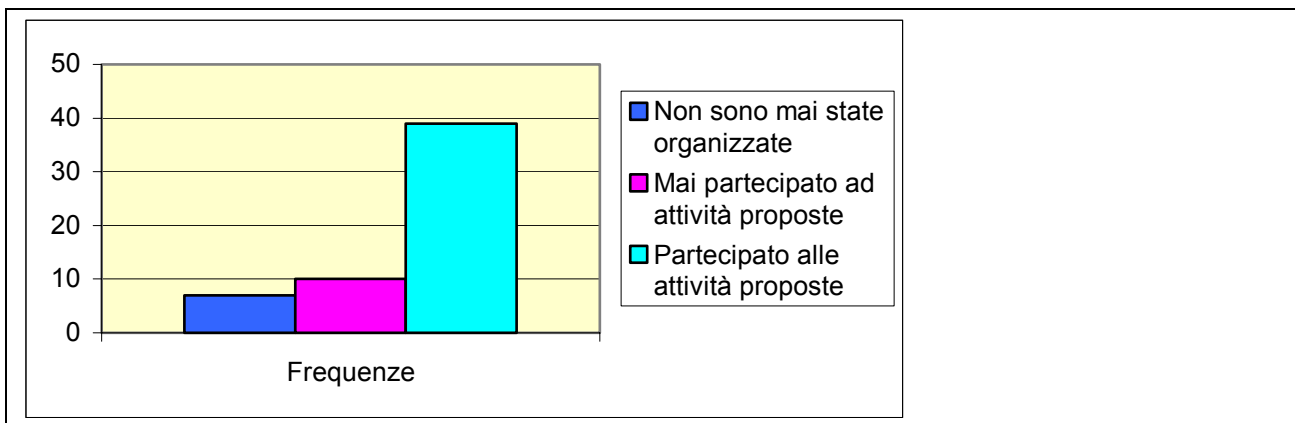


Figura 53

### 15. I punti di debolezza nell'attività di formazione sindacale

A questa domanda era possibile rispondere stabilendo un ordine gerarchico di importanza su 3 livelli. Nei corsi di formazione sindacale realizzati finora le questioni risultate di maggior criticità sono da attribuire alla mancanza di continuità tra la teoria e la pratica ed alle poche ore dedicate alla formazione basata sull'esperienza e sulla pratica.

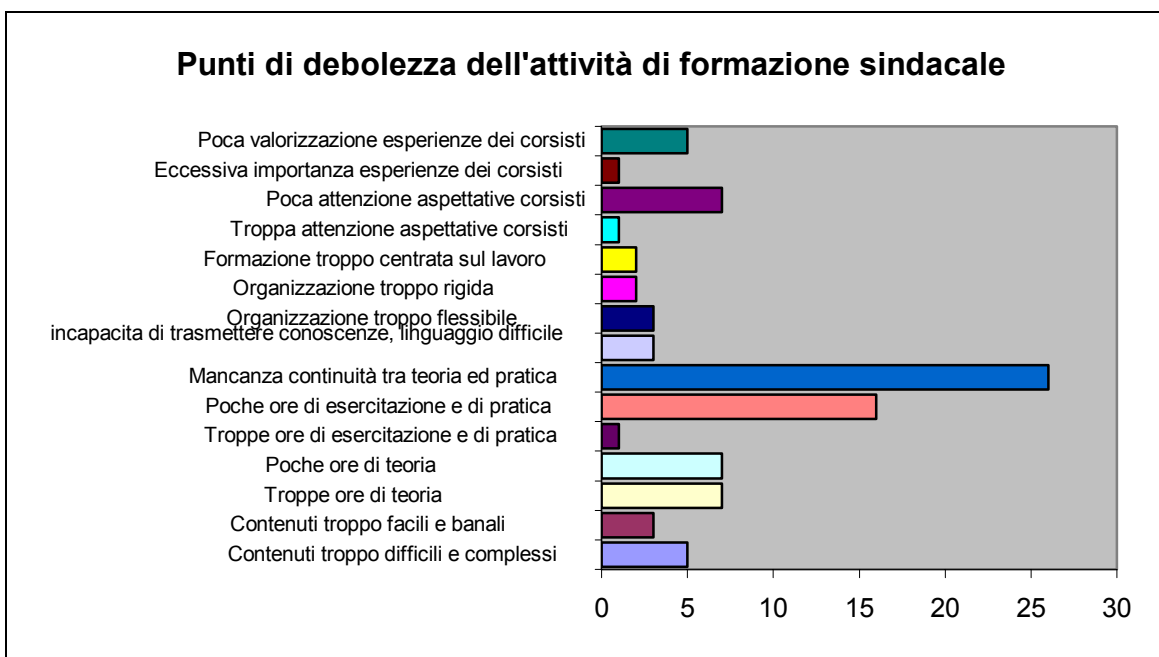
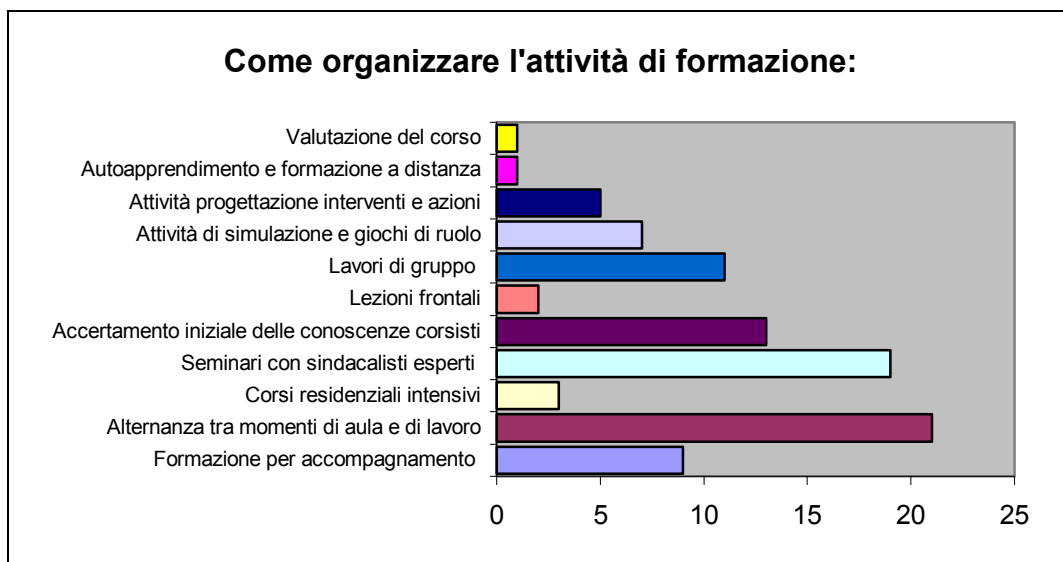


Figura 54

### 16. Organizzazione delle attività di formazione sindacali

Anche in questo caso era possibile rispondere scegliendo al massimo 2 opzioni per ordine di importanza e sono emerse, in modo evidente, almeno due richieste: la necessità di armonizzare tra loro le attività teoriche e quelle pratiche (21) e la predisposizione di seminari con sindacalisti esperti (19).

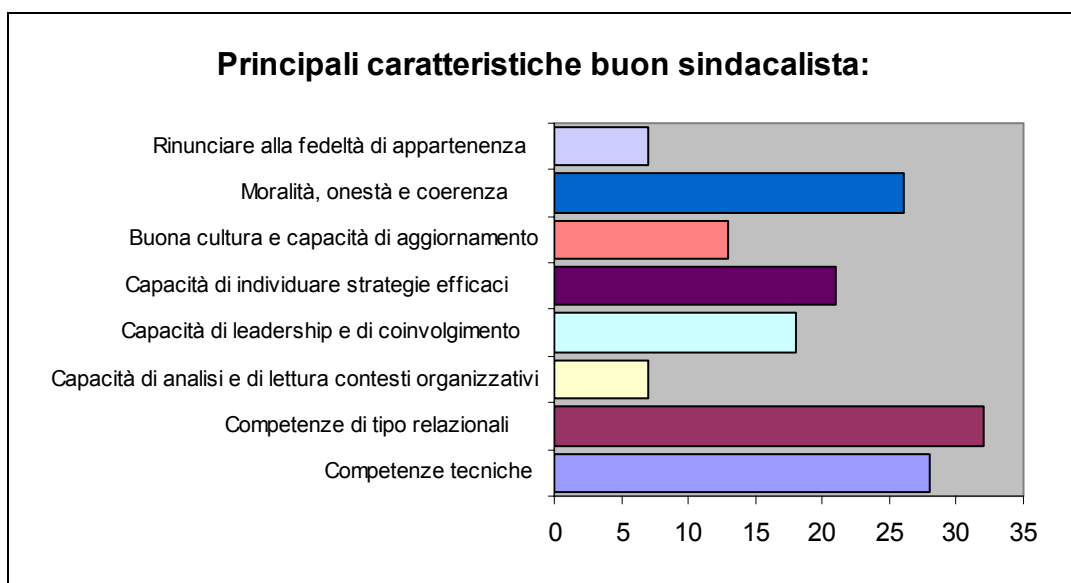
Emerge, inoltre, una predisposizione da parte dei giovani intervistati verso la partecipazione a lavori di gruppo (11) organizzati, però, tenendo conto dell'omogeneità delle competenze possedute dai partecipanti (13).



**Figura 55**

### 17. Le caratteristiche di un buon sindacalista

Le competenze relazionali/comunicative (32 preferenze) e quelle di tipo tecnico (28) rappresentano le caratteristiche principali che dovrebbe possedere un buon sindacalista. Risulta importante anche la dimensione etica: il “buon sindacalista” deve essere morale, onesto e coerente (26 preferenze). Egli deve avere anche la capacità di individuare strategie efficaci (21).



**Figura 56**

### 18. Le principali competenze/capacità da sviluppare nelle attività di formazione sindacale

Le principali competenze che dovrebbero essere sviluppate durante le attività di formazione sindacale sono: le competenze tecniche (con 35 preferenze), le competenze di tipo relazionale e comunicativo e la capacità di individuare strategie efficaci e perseguire obiettivi (entrambe con 27 preferenze).

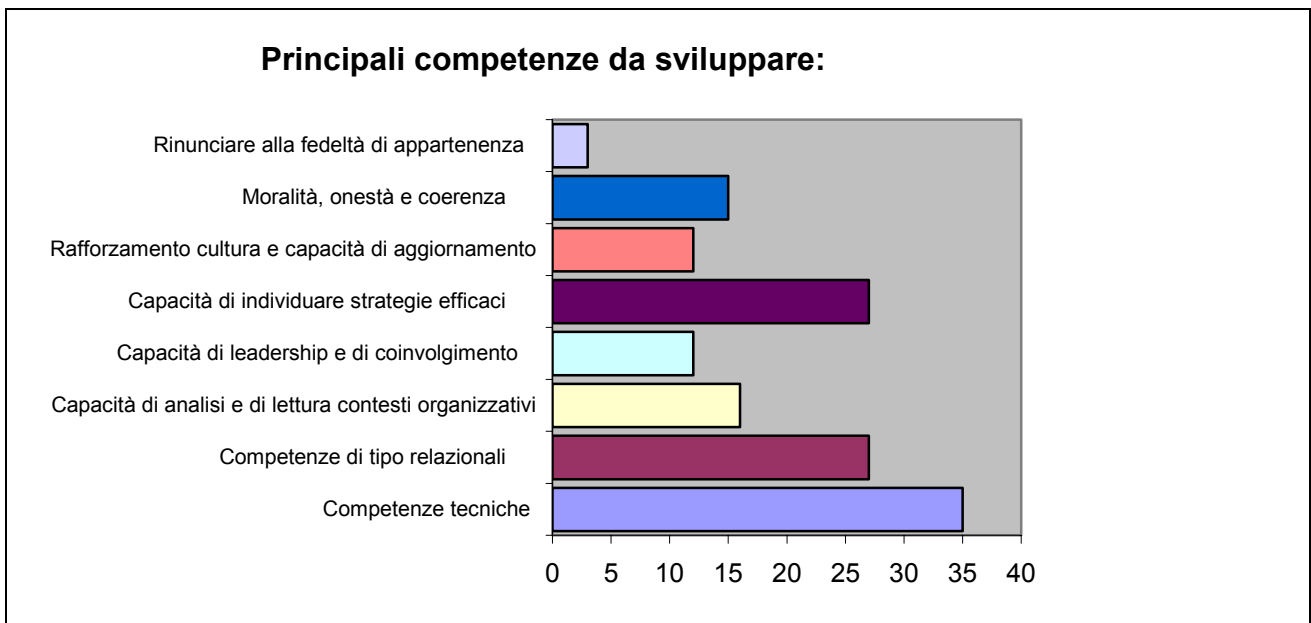


Figura 57

### 19.1 contenuti delle attività di formazione

Il grado di interesse medio dei giovani intervistati nei confronti dei contenuti della formazione è stato misurato su una scala di 10 posizioni: da 0 = *massimo negativo* a 9 = *massimo positivo*. In questo quadro di analisi verrà osservato il punteggio medio attribuito ad ogni singola domanda e verranno analizzate le frequenze accorpate in tre classi di punteggio: una prima che contiene i valori compresi tra 0 e 3, una seconda che comprende i valori tra 4 e 5 e, infine, una terza classe che contiene i valori compresi tra 6 e 9.

Gli argomenti proposti suscitano tutti un grande interesse, anche se gli intervistati sembrano preferire maggiormente i contenuti di natura tecnica (diritto sindacale e del lavoro, contrattualistica, ecc.).

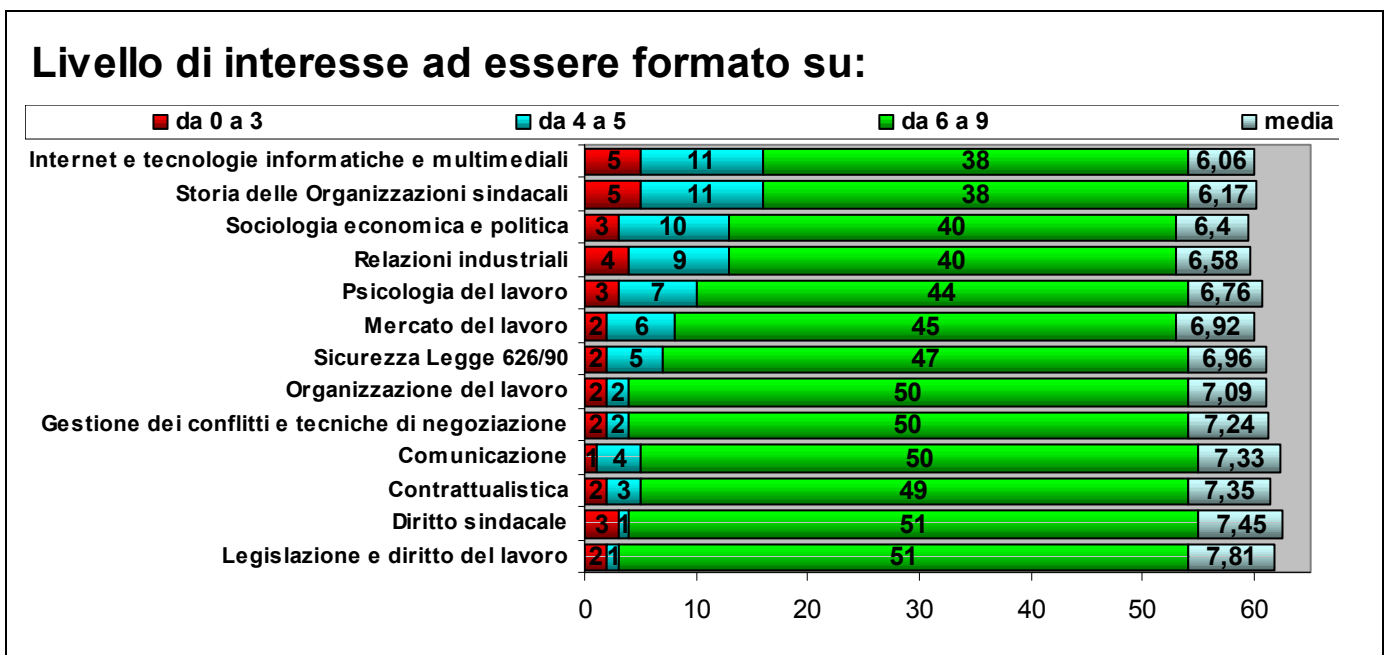


Figura 58

### 19.1. Diritto sindacale

L'interesse per una formazione sul *diritto sindacale* ha ottenuto un valore altissimo in quanto presenta un punteggio medio di 7,45 con una deviazione standard di 1,98.

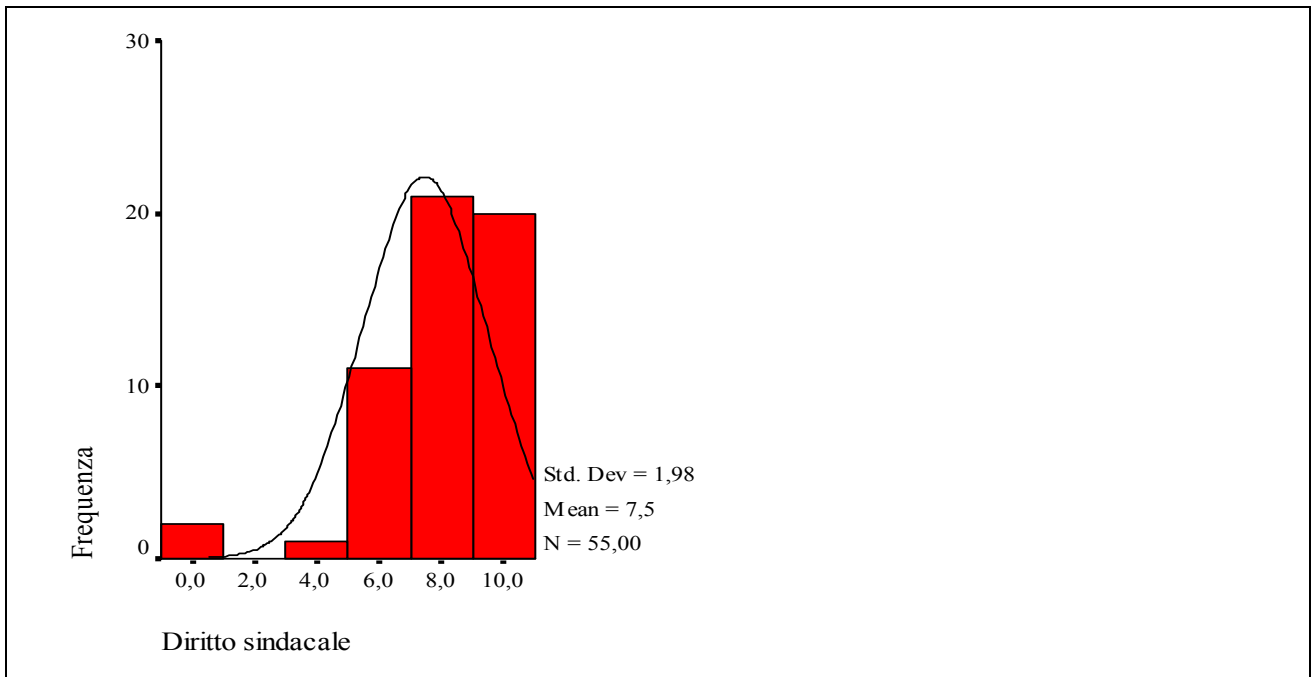


Figura 59

Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 51; nella classe dei poco interessati (da 4 a 5) si ritrova 1 intervistato e, infine, nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne collocano 3.

### 19.2. Legislazione e diritto del lavoro

L'interesse per una formazione sulla *legislazione e sul diritto del lavoro* ha ottenuto un valore altissimo in quanto presenta un punteggio medio di 7,81 con una deviazione standard di 1,74.

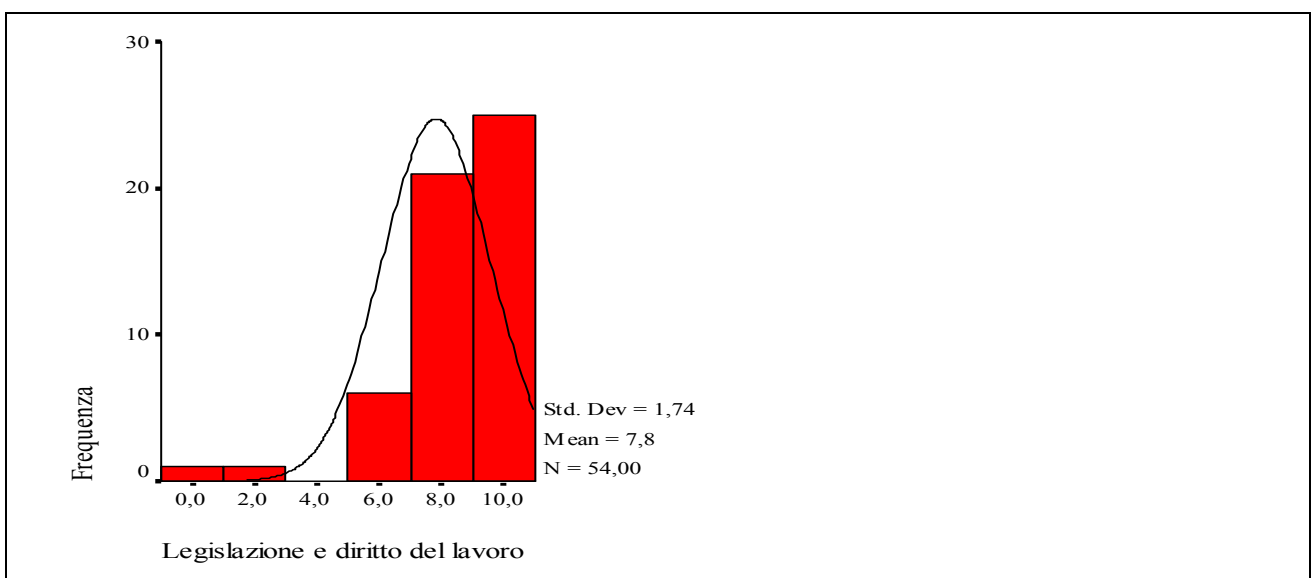


Figura 60

Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 51; nella classe poco interessati (da 4 a 5) si colloca 1 intervistato e, per finire, nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne collocano 2.

### 19.3 Contrattualistica

L'interesse nei confronti della *contrattualistica* ha ottenuto un valore altissimo in quanto presenta un punteggio medio di 7,35 con una deviazione standard di 1,95.

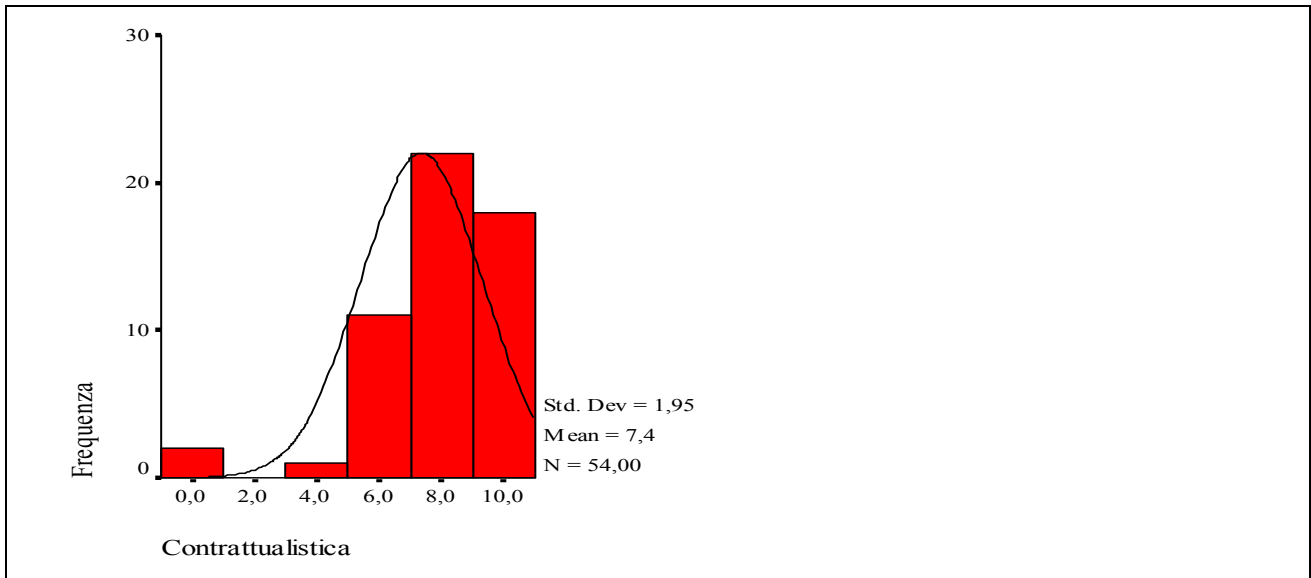


Figura 61

Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 49; nella classe poco interessati (da 4 a 5) si collocano 3 intervistati e per finire nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne collocano 2.

### 19.4 Relazioni industriali

L'interesse per una formazione sulle *relazioni industriali* ha ottenuto un valore molto alto in quanto presenta un punteggio medio di 6,58 con una deviazione standard di 2,09.

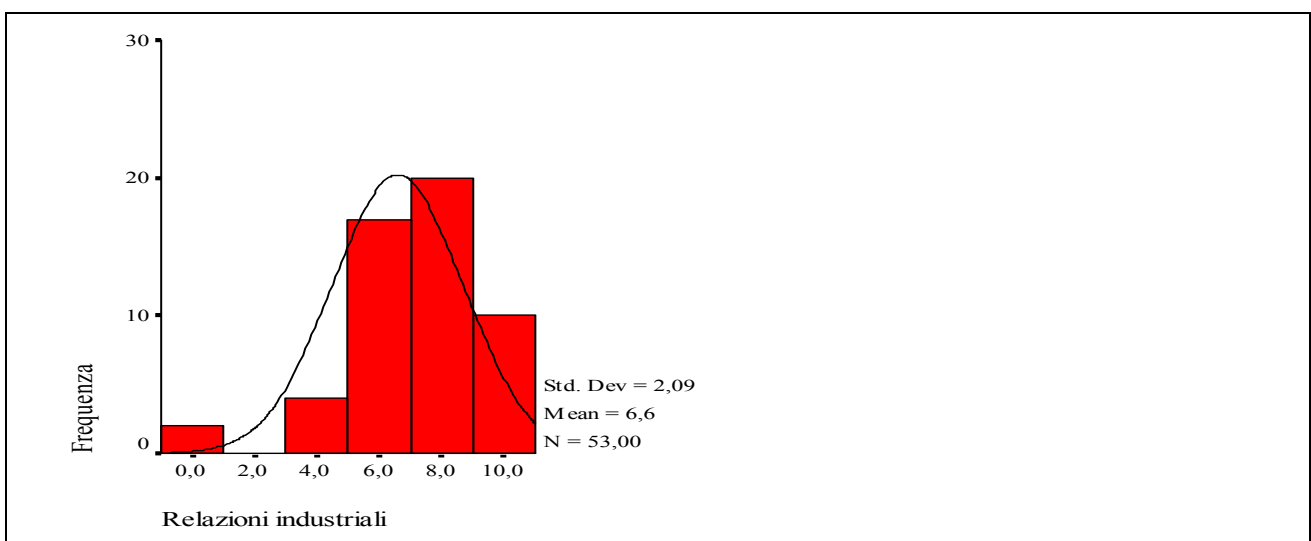


Figura 62

Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 40; nella classe poco interessati (da 4 a 5) si collocano 9 intervistati e, per finire, nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne collocano 4.

### 19.5 Storia delle Organizzazioni sindacali

L'interesse ad essere formati sulla *storia dell'organizzazione sindacale* ha ottenuto un valore alto in quanto presenta un punteggio medio di 6,17 con una deviazione standard di 1,93.

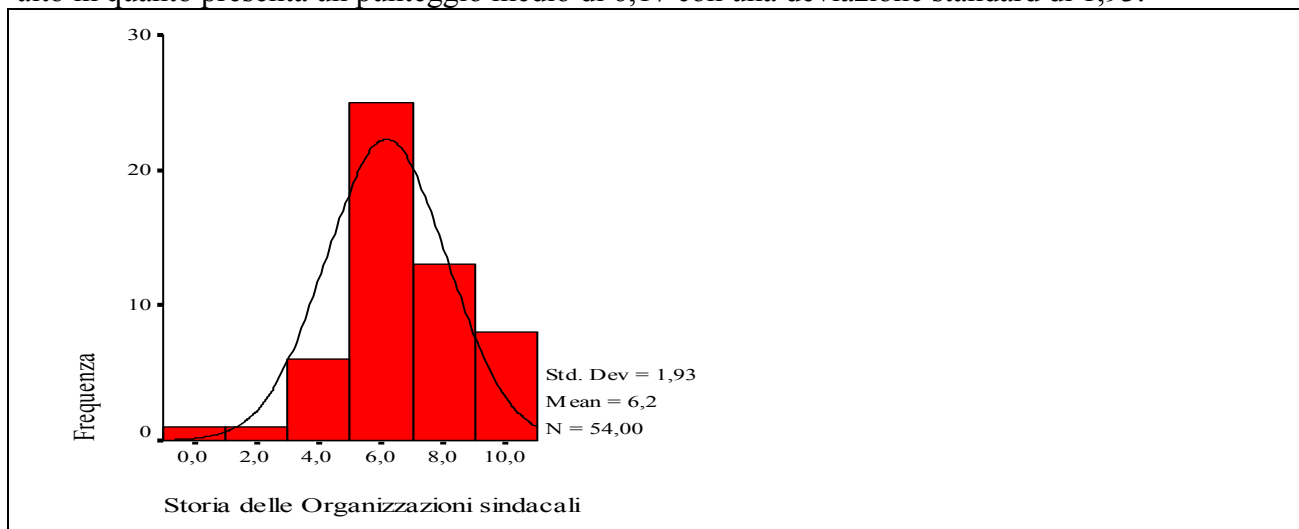


Figura 63

Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 38; nella classe poco interessati (da 4 a 5) si collocano 11 intervistati e nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne collocano 5.

### 19.6 Comunicazione

L'interesse ad essere formati sul tema della *comunicazione* ha ottenuto un valore altissimo in quanto presenta un punteggio medio di 7,33 con una deviazione standard di 1,69.

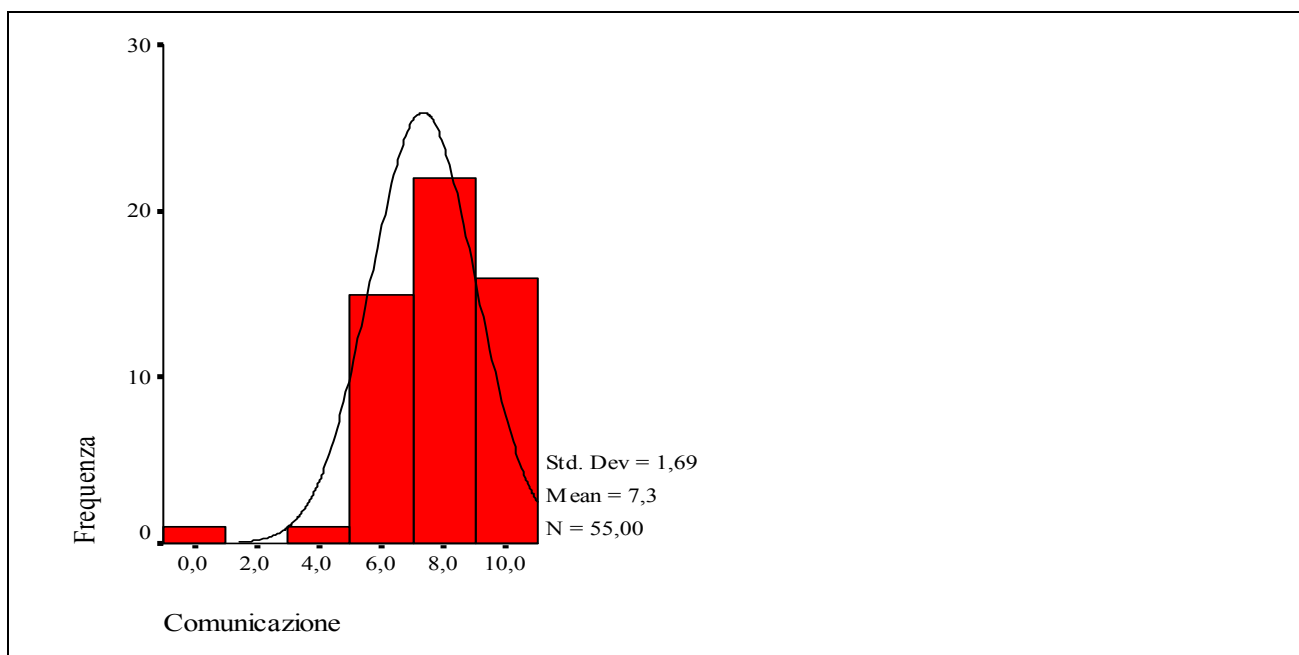


Figura 64



Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 50; nella classe poco interessati (da 4 a 5) si collocano 4 intervistati e nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne colloca 1.

### 19.7 Gestione dei conflitti e tecniche di negoziazione

L'interesse per i temi della *gestione dei conflitti e le tecniche di negoziazione* è altissimo in quanto presenta un punteggio medio di 7,24 con una deviazione standard di 1,91.

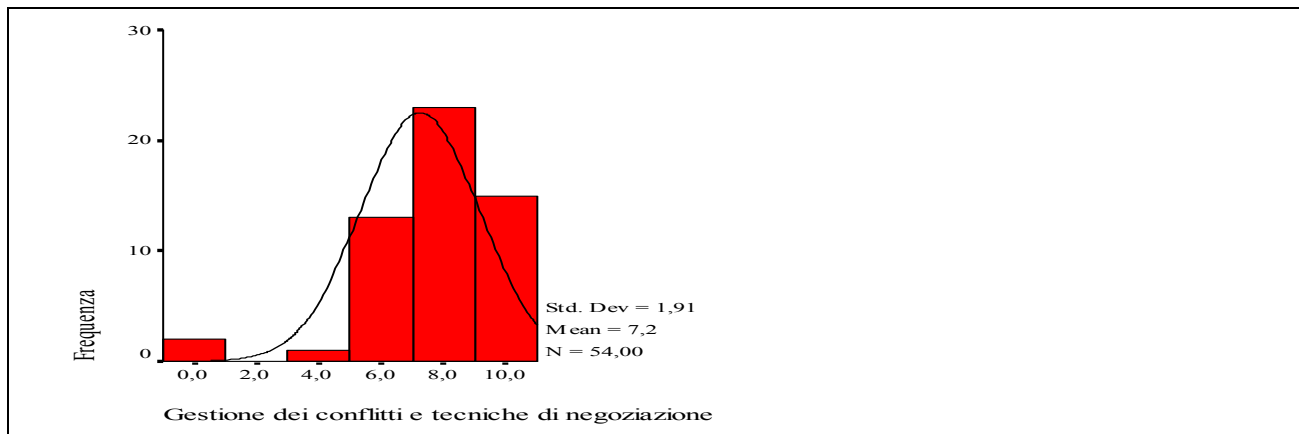


Figura 65

Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 50; nella classe poco interessati (da 4 a 5) si collocano 2 intervistati e nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne trovano 2.

### 19.8 Organizzazione del lavoro

L'interesse per l'*organizzazione del lavoro* è altissimo in quanto presenta un punteggio medio di 7,09 con una deviazione standard di 1,84.

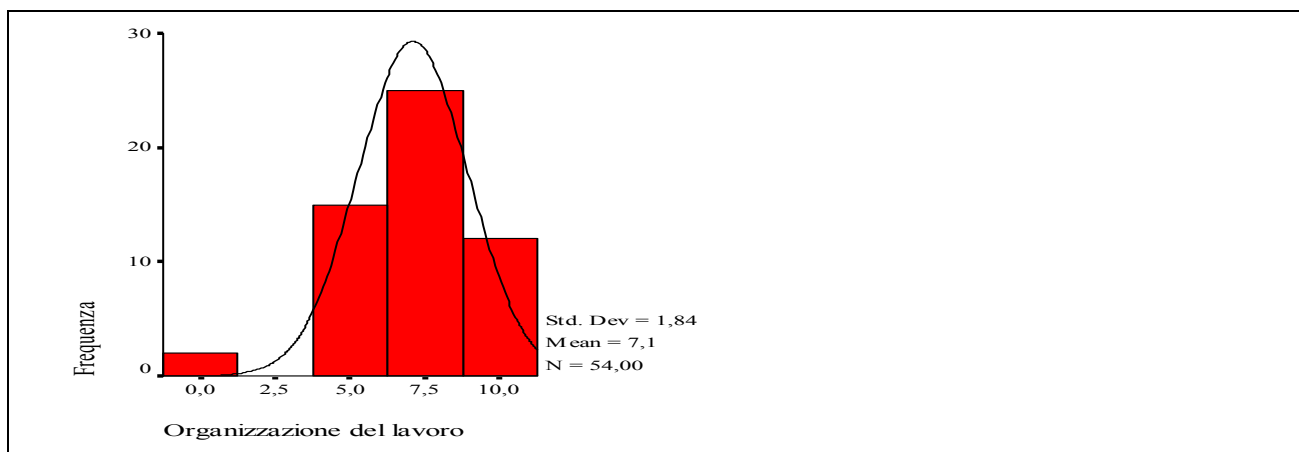


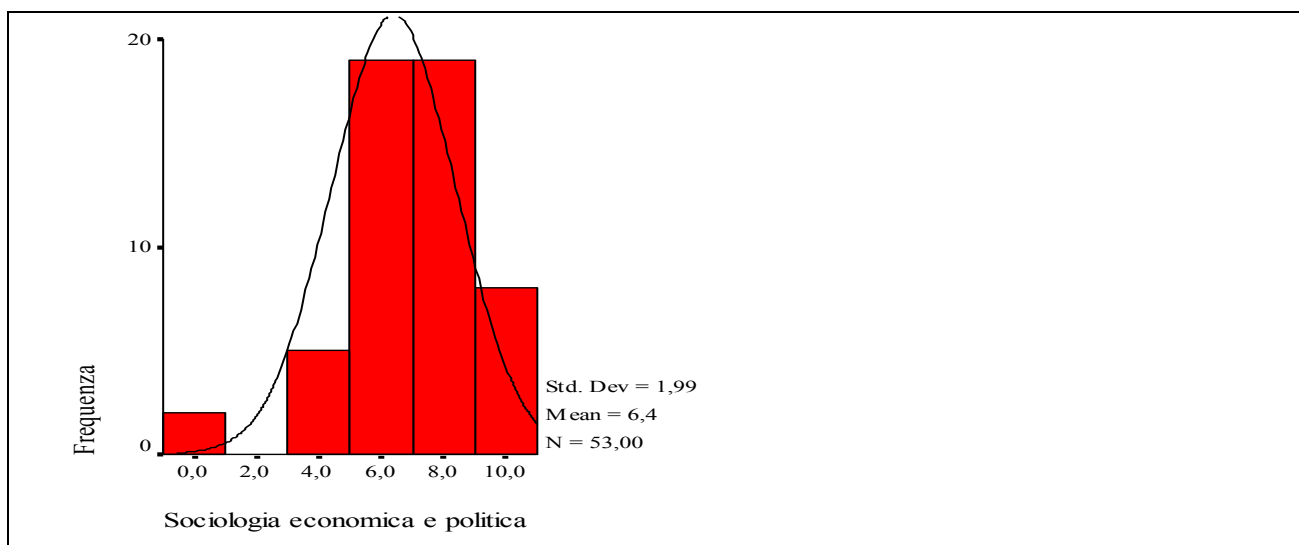
Figura 66

Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 50; nella classe poco interessati (da 4 a 5) si collocano 2 intervistati e nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne collocano 2.

### 19.9 Sociologia economica e politica

L'interesse per una formazione sulla *sociologia economica e politica* ha ottenuto un valore

alto in quanto presenta un punteggio medio di 6,40 con una deviazione standard di 1,99.

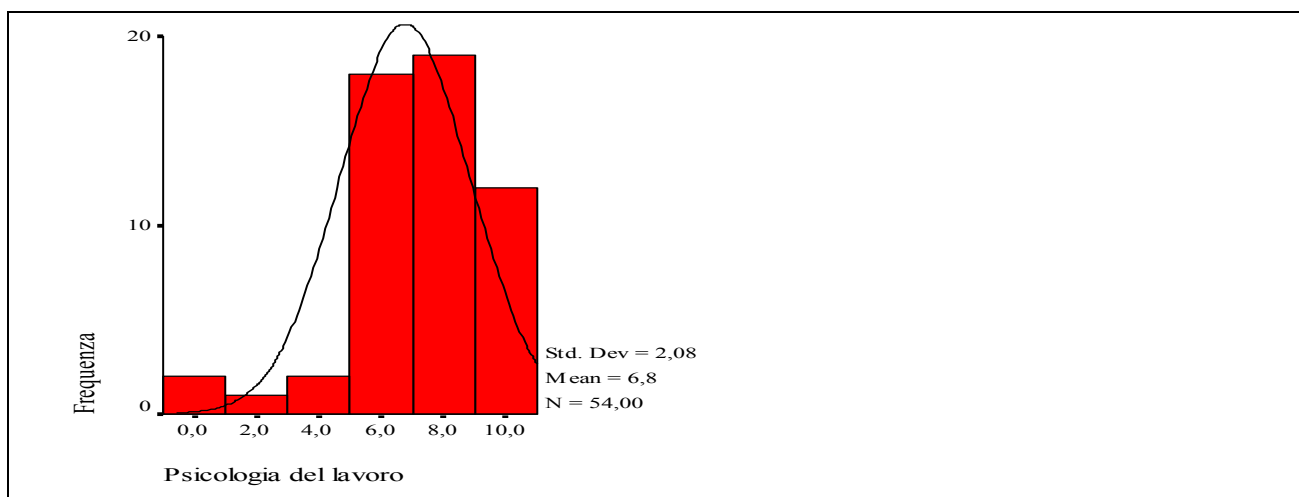


**Figura 67**

Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 40; nella classe poco interessati (da 4 a 5) si collocano 10 intervistati e nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne collocano 3.

### 19.10 Psicologia del lavoro

L'interesse per una formazione sulla *psicologia del lavoro* è piuttosto alto in quanto presenta un punteggio medio di 6,76 con una deviazione standard di 2,08.

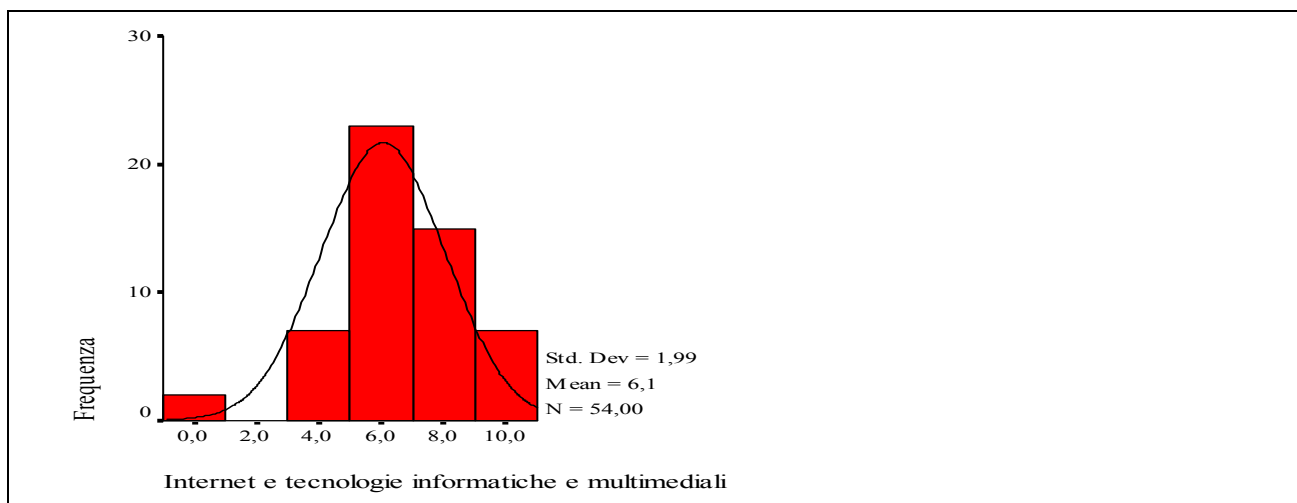


**Figura 68**

Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 44; nella classe poco interessati (da 4 a 5) si collocano 7 intervistati e nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne collocano 3.

### 19.11 Internet e tecnologie informatiche e multimediali

L'interesse per una formazione su *Internet e le tecnologie informatiche* è piuttosto alto in quanto presenta un punteggio medio di 6,06 con una deviazione standard di 1,99.

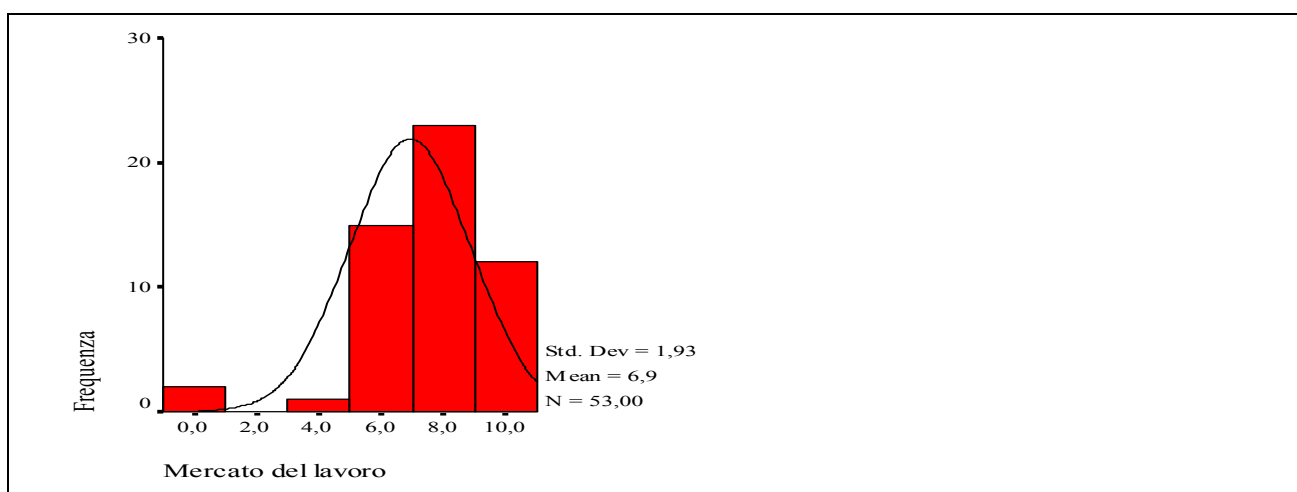


**Figura 69**

Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 38; nella classe poco interessati (da 4 a 5) si collocano 11 intervistati e nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne collocano 5.

### 19.12 Mercato del lavoro

L'interesse per i temi del *mercato del lavoro* è molto alto in quanto presenta un punteggio medio di 6,92 con una deviazione standard di 1,93.

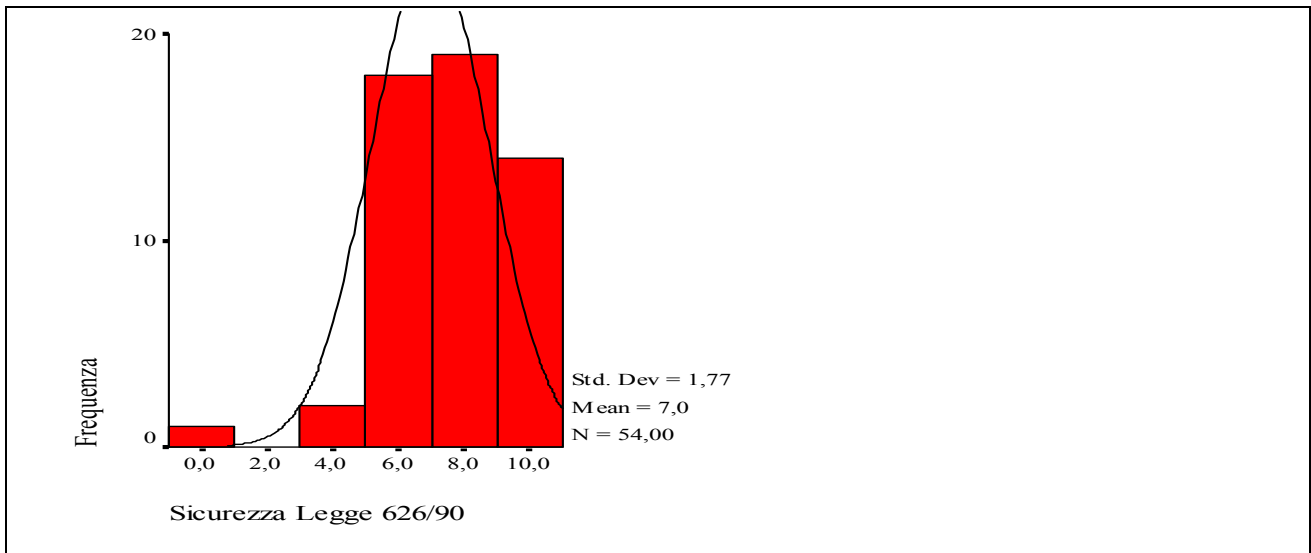


**Figura 70**

Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 45; nella classe poco interessati (da 4 a 5) si collocano 6 intervistati e nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne collocano 2.

### 19.13 Sicurezza Legge 626/90

L'interesse per i temi della *sicurezza / legge 626/90* è altissimo in quanto presenta un punteggio medio di 6,96 con una deviazione standard di 1,77.



**Figura 71**

Il grado di interesse, disposto in classi gerarchiche di punteggio, è maggiore nella classe dei molto interessati (da 6 a 9) che sono 47; nella classe poco interessati (da 4 a 5) si collocano 5 intervistati e nella classe dei non interessati (da 0 a 3) se ne collocano 2.

# Il questionario utilizzato

## A. RAPPORTO CON IL SINDACATO FILT-CGIL

### 1) Attualmente quali sono i tuoi rapporti con l'organizzazione sindacale?

[1]	Simpatizzante	[2]	Iscritto	[3]	Attivista	[4]	Delegato	[5]	Dirigente
-----	---------------	-----	----------	-----	-----------	-----	----------	-----	-----------

### 2) Dal tuo punto di vista il sindacato è l'organizzazione:

[1]	Che rappresenta gli interessi di tutto il mondo del lavoro
[2]	Che rappresenta gli interessi dei lavoratori in azienda di fronte alla direzione
[3]	Che rappresenta in primo luogo gli iscritti
[4]	A cui ogni lavoratore può rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza

### 3) Ti sei avvicinato / iscritto al sindacato:

[1]	In un momento di difficoltà sul posto di lavoro
[2]	Per migliorare le mie personali condizioni professionali
[3]	In un momento di crisi aziendale
[4]	Perché intenzionato a svolgere un ruolo attivo
[5]	Per dare forza ai lavoratori ed alle rappresentanze sindacali in azienda
[6]	Per il ruolo politico dell'organizzazione sindacale per la tutela degli interessi di tutto il mondo del lavoro

### 4) Cosa dovrebbe fare secondo te il sindacato?

(possibili tre risposte: numerare per ordine di importanza: 1, 2, 3)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[1]	Contribuire ad estendere i diritti di cittadinanza e la partecipazione democratica
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[2]	Ottenere migliori condizioni normative
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[3]	Ottenere aumenti
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[4]	Tutelare i lavoratori in crisi
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[5]	Migliorare la programmazione degli orari di lavoro
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[6]	Migliorare l'ambiente di lavoro
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[7]	Fornire consulenze (buste paga, compilazione denunce dei redditi..)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[8]	Provvedere a corsi di formazione, aggiornamento o riqualificazione
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[9]	Programmare strategie per i giovani
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[10]	Provvedere a strutture per il tempo libero (dopolavoro)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[11]	Preoccuparsi delle fasce deboli (disoccupati, precari, immigrati, anziani)

### 5) Ti rivolgi prevalentemente all'organizzazione sindacale per:

[1]	Problemi individuali (informazioni, lettura busta paga ecc)
[2]	Questioni legate all'organizzazione del lavoro in azienda
[3]	Problematiche politico-sindacali
[4]	Nulla, i contatti sono molto scarsi
[5]	Altro

## B. SITUAZIONI-PROBLEMA

### 6) Durante l'attività sindacale hai mai vissuto situazioni problematiche a causa del ruolo che rivesti?

[1]	Non ho vissuto mai particolari situazioni problematiche
[2]	Si, legate alla discriminazione da parte dell'azienda
[3]	Si, legate a difficoltà con i colleghi di lavoro
[4]	Si legate alle discriminazioni da parte dell'azienda e da parte dei colleghi di lavoro

### 7) L'organizzazione sindacale ti fornisce in modo adeguato?

(rispondere a tutte le domande attribuendo un punteggio)

Adeguato		Per niente adeguato									
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[1]	Informazioni ed assistenza
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[2]	Tutele all'interno dell'azienda
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[3]	Occasioni di crescita personale
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[4]	Spazi partecipativi e decisionali
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[5]	Occasioni di accesso agli organismi direttivi

### 8) Hai incontrato problemi ad avvicinarti al sindacato?

[1]	No, non ho incontrato problemi particolari
[2]	Si, a causa della mia condizione contrattuale
[3]	Si, a causa delle pressioni aziendali
[4]	Si, non ho trovato referenti da contattare
[5]	Si, perché non mi riconoscevo nelle posizioni dei referenti sindacali aziendali
[6]	Altro

## C. LINGUAGGIO E COMUNICAZIONE

### 9) Abitualmente prendi parte a:

(rispondere a tutte le domande attribuendo un punteggio)

Spesso		Mai									
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[1]	Manifestazioni generali
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[2]	Manifestazioni territoriali e/o di categoria
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[3]	Assemblee aziendali
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[4]	Direttivi
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[5]	Comitati degli iscritti
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[6]	Coordinamenti

### 10) Le assemblee sindacali rappresentano:

[1]	Una efficace occasione di informazione e comunicazione
[2]	Un momento importante di assunzione e condivisione di decisione di strategie di mobilitazione e di organizzazione
[3]	Una occasione mancata di reale partecipazione democratica alle decisioni
[4]	Una situazione di comunicazione confusa, caotica ed inconcludente
[5]	Una occasione di reale partecipazione democratica alle decisioni

**11) I tuoi referenti sindacali sono generalmente:**

[1]	<i>Poco preparati e poco disponibili al confronto</i>	[2]	<i>Poco preparati ma disponibili al confronto</i>
[3]	<i>Preparati ma non aperti al confronto</i>	[4]	<i>Preparati e aperti al confronto</i>

**12) Come definiresti il linguaggio usato dai referenti sindacali?**

[1]	<i>Poco comprensibile</i>
[2]	<i>Appropriato</i>
[3]	<i>Troppo tecnico e settoriale</i>
[4]	<i>Retorico e troppo distante dal linguaggio comune</i>
[5]	<i>Chiaro e comprensibile</i>
[6]	<i>Efficace e pertinente</i>
[7]	<i>Altro</i>

**13) Quali fonti di informazione e comunicazione preferiresti che venissero utilizzate in modo prevalente?**

(indicare al massimo due risposte in ordine di importanza)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[1]	Comunicati sindacali interni all'azienda
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[2]	Giornalino, newsletter
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[3]	Opuscoli informativi
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[4]	Incontri periodici con i referenti/delegati sindacali
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[5]	@-mail
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[6]	Sito internet
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[7]	Altro _____

## D. FORMAZIONE

### 14) Hai mai partecipato ad attività di formazione / informazione organizzate dal sindacato?

<input type="checkbox"/>	[1] No, non sono state mai organizzate
<input type="checkbox"/>	[2] Non ho partecipato alle attività proposte dal sindacato
<input type="checkbox"/>	[3] Sì, ho partecipato alle attività proposte dal sindacato

### 15) In base alla tua esperienza, quali sono i punti di debolezza più frequenti riscontrati nell'attività di formazione sindacale?

(indicare al massimo tre risposte in ordine di importanza)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[1]	<i>Contenuti troppo difficili, troppo complessi</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[2]	<i>Contenuti troppo facili, banali</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[3]	<i>Troppe ore di teoria</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[4]	<i>Poche ore di teoria</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[5]	<i>Troppe ore di esercitazione e di pratica</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[6]	<i>Poche ore di esercitazione e di pratica</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[7]	<i>Manca di continuità tra teoria ed esercitazione pratica</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[8]	<i>Docenti poco preparati sui contenuti</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[9]	<i>Docenti che non sanno trasmettere le loro conoscenze, linguaggio troppo difficile</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[10]	<i>Organizzazione troppo flessibile</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[11]	<i>Organizzazione troppo rigida</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[12]	<i>Formazione troppo centrata sul lavoro</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[13]	<i>Troppa attenzione alle aspettative di formazione dei corsisti</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[14]	<i>Poca attenzione alle aspettative di formazione dei corsisti</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[15]	<i>Eccessiva importanza alle esperienze dei corsisti</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[16]	<i>Poca valorizzazione delle esperienze dei corsisti</i>

### 16) Come dovrebbero essere organizzate secondo te le attività di formazione sindacale?

(indicare al massimo due risposte in ordine di importanza)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[1]	<i>Formazione per accompagnamento</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[2]	<i>Alternanza tra momenti di aula e di lavoro</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[3]	<i>Corsi residenziali intensivi</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[4]	<i>Seminari con sindacalisti esperti</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[5]	<i>Accertamento iniziale delle conoscenze e competenze possedute dai corsisti per organizzare una formazione centrata sui corsisti</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[6]	<i>Lezioni frontali</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[7]	<i>Lavori di gruppo</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[8]	<i>Attività di simulazione e giochi di ruolo</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[9]	<i>Attività di progettazione di interventi e di azioni</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[10]	<i>Attività di autoapprendimento e di formazione a distanza</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[11]	<i>Valutazione del corso (da parte dei corsisti durante e dopo le attività formative)</i>



**17) Quali sono secondo te le principali caratteristiche che dovrebbe avere un buon sindacalista?**

(indicare al massimo tre risposte in ordine di importanza)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[1]	<i>Possedere competenze tecniche (contrattazione, normativa, ecc.)</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[2]	<i>Possedere competenze di tipo relazionali e comunicative</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[3]	<i>Possedere capacità di analisi e di lettura dei contesti organizzativi</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[4]	<i>Possedere capacità di leadership e di coinvolgimento degli altri</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[5]	<i>Possedere capacità di individuare strategie efficaci e di perseguire obiettivi</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[6]	<i>Possedere una buona cultura di base e la capacità di aggiornamento</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[7]	<i>Possedere uno stile improntato a moralità, onestà e coerenza</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[8]	<i>Saper rinunciare alla fedeltà a logiche di appartenenza di partito o di corrente</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[9]	<i>Altro _____</i>

**18) Quali sono secondo te le principali competenze/capacità che dovrebbero essere sviluppate dalle attività di formazione sindacale?**

(indicare al massimo tre risposte in ordine di importanza)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[1]	<i>Le competenze tecniche (contrattazione, normativa, ecc.)</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[2]	<i>Le competenze di tipo relazionali e comunicative</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[3]	<i>La capacità di analisi e di lettura dei contesti organizzativi</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[4]	<i>La capacità di leadership e di coinvolgimento degli altri</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[5]	<i>La capacità di individuare strategie efficaci e di perseguire obiettivi</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[6]	<i>Il rafforzamento della cultura di base e la capacità di aggiornamento</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[7]	<i>Lo stile improntato a moralità, onestà e coerenza</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[8]	<i>La rinuncia alla fedeltà a logiche di appartenenza di partito o di corrente</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[9]	<i>Altro _____</i>

**19) Se l'attività di formazione fosse organizzata tenendo conto di tutte le indicazioni che ci hai appena fornito, personalmente quanto saresti interessato ad aggiornarti sui seguenti argomenti?**

(rispondere a tutte le domande attribuendo un punteggio)

Molto										Per niente											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[1]	<i>Diritto sindacale</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[2]	<i>Legislazione e diritto del lavoro</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[3]	<i>Contrattualistica</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[4]	<i>Relazioni industriali</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[5]	<i>Storia delle Organizzazioni sindacali</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[6]	<i>Comunicazione</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[7]	<i>Gestione dei conflitti e tecniche di negoziazione</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[8]	<i>Organizzazione del lavoro</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[9]	<i>Sociologia economica e politica</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[10]	<i>Psicologia del lavoro</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[11]	<i>Internet e tecnologie informatiche e multimediali</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[12]	<i>Mercato del lavoro</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[13]	<i>Sicurezza Legge 626/90</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[14]	<i>Altro _____</i>

**E. DATI ANAGRAFICI**

**20) Genere:**

[1]	<i>Maschio</i>
[2]	<i>Femmina</i>

**21) Età: \_\_\_\_\_**

**22) Comune di residenza: \_\_\_\_\_**

**23) Titolo di studio:**

[1]	<i>Scuola media inferiore</i>
[2]	<i>Diploma Professionale /</i>
[3]	<i>Maturità Professionale / Tecnico</i>
[4]	<i>Maturità Liceale / Magistrale</i>
[5]	<i>Laurea</i>
[6]	<i>Corso post-laurea</i>

**24) Hai partecipato ad altri corsi di formazione?**

[1]	<i>No</i>
[2]	<i>Si, ho partecipato a corsi di formazione aziendale</i>
[3]	<i>Si, ho partecipato a corsi di formazione professionale</i>
[4]	<i>Altro</i>

**25) Attualmente vivi con:**

[1]	<i>Famiglia d'origine</i>
[2]	<i>Partner convivente</i>
[3]	<i>Marito/moglie</i>
[4]	<i>Condivido la casa con amici</i>
[5]	<i>Solo</i>

**26) Hai figli?**

[1]	<i>No</i>
[2]	<i>Si</i>

**27) Possiedi altre fonti di reddito oltre quelle provenienti da questo lavoro?**

[1]	Si, a volte arrotondo con altri lavoretti
[2]	Si, svolgo un secondo lavoro
[3]	Si, ricevo denaro dai miei genitori
[4]	Si, dispongo di parte del reddito del/la mio/mia partner
[5]	Si, dispongo di rendite
[6]	No

**28) Tipologia di rapporto di lavoro in essere:**

[1]	<i>Tempo indeterminato</i>	[2]	<i>Tempo indeterminato part time</i>	[3]	<i>C.F.L o contratto di inserimento</i>
[4]	<i>Tempo determinato part time</i>	[5]	<i>Collaboratore occasionale</i>	[6]	<i>Job sharing o lavoro ripartito</i>
[7]	<i>Tirocinio/borsa</i>	[8]	<i>Interinale</i>	[9]	<i>Lavoro a chiamata</i>
[10]	<i>Socio lavoratore tempo determinato</i>	[11]	<i>Socio lavoratore collaboratore</i>	[12]	<i>Socio lavoratore</i>
[13]	<i>Lavoro autonomo</i>	[14]	<i>Staff leasing o di somministrazione</i>	[15]	<i>Ticket lavoro</i>
[16]	<i>Socio lavoratore a tempo indeterminato</i>	[17]	<i>Tempo determinato</i>	[18]	<i>Associazione in partecipazione</i>
[19]	<i>Lavoro a progetto</i>	[20]	<i>Apprendistato</i>	[21]	<i>Non in regola</i>
[22]	<i>Lavoro occasionale</i>	[23]	<i>Parasubordinato(altra da quanto descritto specificare _____ )</i>		
[24]	<i>Altro specificare _____</i>				

**29) Settore di Attività:**

[1]	<i>Taxi</i>
[2]	<i>Trasporto aereo (personale di volo)</i>
[3]	<i>Trasporto aereo (personale di terra)</i>
[4]	<i>Trasporti persone (metro bus ferroviario, marittimo)</i>
[5]	<i>Trasporti merci (ferroviario, gomma, aereo, marittimo)</i>
[6]	<i>Indotto trasporto aereo</i>
[7]	<i>Indotto trasporto ferroviario</i>
[8]	<i>Indotto trasporto gomma</i>
[9]	<i>Indotto trasporto marittimo</i>
[10]	<i>Altro</i>

**30) Forma giuridica dell'impresa nella quali presti la tua attività lavorativa:**

[1]	<i>Srl</i>	[2]	<i>Spa</i>	[3]	<i>Sas</i>	[4]	<i>Impresa individuale</i>
[5]	<i>Snc</i>	[6]	<i>Coop</i>	[7]	<i>Ati / Ats</i>	[8]	<i>Impresa familiare</i>
[9]	<i>Altro _____</i>						

**31) Numero di addetti totali:**

[1]	<i>Da 1 a 5</i>	[2]	<i>Da 6 a 15</i>	[3]	<i>Da 16 a 100</i>
[4]	<i>Da 101 a 500</i>	[5]	<i>Da 501 a 1000</i>	[6]	<i>Oltre 1000</i>

**32) L'attività economico-produttiva si realizza prevalentemente in ambito:**

[1]	<i>Locale / Cittadino</i>	[2]	<i>Regionale</i>	[3]	<i>Nazionale</i>	[4]	<i>Unione Europea</i>	[5]	<i>Intercontinentale</i>
-----	---------------------------	-----	------------------	-----	------------------	-----	-----------------------	-----	--------------------------

**33) Area funzionale nella quale si realizza la tua attività lavorativa:**

[1]	<i>Amministrazione e contabilità</i>	[2]	<i>Commercializzazione e promozione</i>	[3]	<i>Progettazione e ricerca</i>
[4]	<i>Controllo qualità e soddisfazione clienti</i>	[5]	<i>Programmazione e gestione delle risorse umane</i>	[6]	<i>Manutenzione</i>
[7]	<i>Produzione (erogazione diretta del servizio)</i>	[8]	<i>Altro _____</i>		

**34) Quanto ti ritieni soddisfatto dei seguenti aspetti relativi al tuo lavoro?**

(rispondere a tutte le domande attribuendo un punteggio)

Molto										Per niente											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[1]	<i>Possibilità di fare carriera</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[2]	<i>Rapporti con i compagni di lavoro</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[3]	<i>Ambiente di lavoro (pulizia, rumore, luminosità..)</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[4]	<i>Fatica, stress</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[5]	<i>Sicurezza del posto di lavoro</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[6]	<i>Retribuzione</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[7]	<i>Interesse, soddisfazione per il lavoro svolto</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[8]	<i>Libertà di iniziativa e decisione nel lavoro</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[9]	<i>Possibilità di migliorare le mie capacità professionali</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[10]	<i>Possibilità di venire a contatto di nuove opportunità lavorative</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[11]	<i>Orario di lavoro</i>

## **4. L'INDAGINE QUALITATIVA: SINDACATO, FORMAZIONE E LINGUAGGIO NELLA RAPPRESENTAZIONE DI SINDACALISTI GIOVANI ED ESPERTI**

### **4.1. IL RAPPORTO CON IL SINDACATO**

#### **4.1.1 La scelta del sindacato: perché la CGIL?**

Le interviste effettuate hanno evidenziato che pur cambiando i tempi, i modi di fare sindacato, il linguaggio, la società, non è mutata nel tempo la motivazione principale che spinge il lavoratore ad accostarsi a questo sindacato (la CGIL) e non ad un altro. Sia i sindacalisti esperti sia quelli più giovani hanno aderito alla CGIL per delle ragioni ben precise: la CGIL viene apprezzata per la sua storia, per le lotte intraprese a fianco dei lavoratori (e soprattutto delle parti più deboli della società), perché rappresenta un sindacato di sinistra, perché ha portato avanti nel tempo valori di giustizia, solidarietà ed uguaglianza da cui non si può prescindere. Un giovane sindacalista, infatti, afferma di rispecchiarsi nella CGIL *“che ha sempre avuto ideali ispirati alla sinistra”* (Int. 7), mentre un suo collega più esperto sostiene addirittura che la storia della CGIL *“in fondo è la storia del sindacato in Italia”* (Int. 8). Tutti gli intervistati individuano nella CGIL non il sindacato dei lavoratori, ma il sindacato per i lavoratori, che ha contribuito in maniera determinante alla difesa dei diritti, alla costruzione della democrazia ed è stato fondamentale per il mondo del lavoro e per l'intera società italiana. Uno degli intervistati spiega così il ruolo della CGIL in Italia: *“noi parliamo al cuore dei lavoratori, ma vorremmo parlare al cuore del Paese e credo che questa organizzazione in 100 anni [sia] riuscita a parlare al Paese”* (Int. 1).

La CGIL rappresenta, quindi, un sindacato che ha saputo sperimentarsi attraverso nuovi percorsi pur mantenendo saldi i principi di riferimento, ed ha saputo cogliere le trasformazioni dei tempi. Viene, infatti, sottolineata *“la capacità di questa organizzazione di saper cogliere le trasformazioni e rispetto alle trasformazioni adeguare il suo modo di essere e vivere dentro la società”* (Int.1). La CGIL, secondo gli intervistati, non si è fatta trovare impreparata davanti ai cambiamenti storici e ha sempre saputo portare un contributo concreto ed attuale all'interno della società: *“il sindacato è lo specchio di quello che accade, ci sono poi momenti di grande avanzata e momenti nei quali cerchi di reggere l'urto di quello che accade nella società”* (Int. 3). Si tratta di cambiamenti che le hanno permesso di resistere nel tempo, di distinguersi dalle altre organizzazioni sindacali e di essere un punto di riferimento per i lavoratori e per tutta la società civile.

#### **4.1.2 Come è cambiato il modo di avvicinarsi al sindacato**

Le grandi trasformazioni sociali, politiche ed economiche, il cambiamento dei costumi, il passaggio da una visione più collettiva del mondo ad una più individualista, maggiormente protesa alla realizzazione dei bisogni dei singoli piuttosto che a quelli del gruppo, hanno influenzato e modificato il modo di avvicinarsi al sindacato. Secondo un giovane sindacalista oggi *“si cerca di risolvere la situazione personale piuttosto che risolvere il problema di un gruppo di persone”* (Int. 8).

Per il “sindacalista esperto” l'entrata nel mondo sindacale era più semplice, più immediata, avveniva con naturalezza, *“avvicinarsi alla politica - in passato - era molto più semplice, era quasi una moda”* (Int. 7). Erano gli anni delle lotte di fabbrica, dei grandi scioperi, delle assemblee accese, erano anni di fermento nelle scuole e nelle università, l'universo femminile era sceso in campo con grande energia ed in questo clima non si poteva far a meno di avvicinarsi alla politica e,

di riflesso, al sindacato. Un intervistato, infatti, dice che di aver vissuto la CGIL *“da studente a contatto con i professori”* (Int. 7). Era il periodo dei *“movimenti giovanili, studenteschi, delle donne [...] , era naturale, c’era una continuità, quasi un automatismo che non avviene più”* (Int. 5). Ci si sentiva protagonisti di questi cambiamenti, c’era voglia di lottare, ci si faceva coinvolgere dal partito, dai movimenti e le lotte sul posto di lavoro divenivano parte di questo percorso di crescita individuale e collettivo. La CGIL, probabilmente come nessun altro in quegli anni, sapeva essere il bacino di raccolta di questa enorme energia propulsiva.

Per il giovane oggi avvicinarsi al sindacato è sicuramente più complicato. La disaffezione è legata in parte ai mutamenti avvenuti nel mondo del lavoro: la flessibilità, la precarietà fanno sentire il giovane sempre in bilico, in una situazione di grande incertezza che non gli permette di guardare oltre i propri confini nell’eterna lotta per la *“sopravvivenza”* quotidiana<sup>1</sup>; le possibilità di sentirsi parte di un gruppo, di condividere i problemi, di portare avanti lotte comuni sono ridotte all’osso in un ambiente sempre più individualista dove i soggetti sono sempre diversi e sempre meno tutelati, dove le grandi fabbriche tendono a scomparire e sempre più spesso il giovane si trova di fronte allo scontro diretto con il datore di lavoro, con la conseguente paura di perdere quel posto di lavoro così a lungo agognato. Oggi ci si trova in una *“fase differente [...] , negli anni ’70 c’era una fase di lotta più generalizzata, bastava che qualche fabbrica prendesse l’iniziativa e c’era una sorta di onda d’urto che colpiva le altre fabbriche”* (Int. 7). Ci si sentiva parte di un processo collettivo dove non erano in gioco solo gli interessi del singolo, mentre oggi, secondo un giovane sindacalista *“siamo passati da una fase di forte industrializzazione ad una in cui le forme di lavoro più frequenti sono quelle che si svolgono all’interno di uffici e quindi a stretto contatto con il datore di lavoro... e dunque subentra la paura”* (Int. 8). Una fase di arretramento per quanto concerne i diritti contraddistinta dalla paura e dalla rassegnazione: *“vedo una grande rassegnazione nei giovani, quasi che la conquista di un posto di lavoro invece che segnare un punto di partenza segni un punto di arrivo dopo una grande fatica”* (Int. 3).

La disaffezione, inoltre, è legata al più generale allontanamento dei giovani dalla politica: per delusione, per disinteresse, per la difficoltà di guardare con ottimismo al futuro. La delusione si spiega, secondo un giovane intervistato, col fatto che *“hanno visto in passato delle cose non trasparenti [...], delle contraddizioni interne”* (Int. 8), oppure, secondo un esperto, perché *“si è dipinta la politica come una cosa brutta, sporca”* (Int. 5).

Accanto a questi giovani, tuttavia, ce ne sono altri che, pur convivendo con i primi le stesse difficoltà e gli stessi problemi, non hanno rinunciato ad entrare a far parte dell’organizzazione sindacale con convinzione ed entusiasmo. Si tratta di giovani che, in alcuni casi, si sono avvicinati al sindacato per necessità e che poi, però, si sono lasciati incuriosire e coinvolgere. Secondo un sindacalista esperto anche se si avvicinano per risolvere qualche problema personale, *“poi nel momento in cui entrano si appassionano [...], la passione la capisci, la vivi negli occhi”* (Int. 3).

In altri casi si tratta di giovani convinti di scegliere la CGIL perché ritengono che coincida con la storia stessa del sindacato, perché ricordano - in una visione un pò romantica - la CGIL raccontata dai padri e dai nonni: quella CGIL delle lotte, della difesa dei diritti, di tutti quegli importanti momenti del passato, a volte duri e difficili, che, però, facevano sentire parte di un tutto, parte della CGIL. Secondo un giovane sindacalista si sceglie la CGIL, *“perché la CGIL è il sindacato, [...], perché è il sindacato che difende i lavoratori, perché è ammirata anche dai sindacalisti di altre organizzazioni”* (Int. 4).

---

<sup>1</sup> Cfr. su questi temi: R. Sennet, *L’uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano 2001 e L. Gallino, *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari 2001. Per conoscere il punto di vista degli imprenditori si consiglia la consultazione della ricerca di A. Accornero, G. Altieri, C. Oteri, *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, Roma 2001.

### **4.1.3 I valori di riferimento dell'organizzazione e i cambiamenti nel modo di fare sindacato: il punto di vista dei giovani e degli esperti**

Tutti gli intervistati concordano sul fatto che i valori di riferimento all'interno dell'organizzazione sono rimasti gli stessi con il trascorrere del tempo. Un sindacalista esperto è convinto che i valori *“siano più o meno gli stessi [...], io credo che quelli che si iscrivono alla CGIL lo fanno perché credono fundamentalmente nella giustizia, nella solidarietà, nell'uguaglianza, nell'equità, nella non discriminazione”* (Int. 3). Il giovane di oggi, come quello di ieri, nel momento in cui sceglie di entrare a far parte di questa organizzazione lo fa perché è spinto da ideali di giustizia, libertà, lealtà, solidarietà e dalla voglia di essere protagonista attivo. Anche secondo i giovani intervistati, infatti, *“i valori sono sempre gli stessi”* (Int. 4).

Su questi valori comuni la CGIL ha saputo costruire la sua identità e la sua forza e, in quanto patrimonio condiviso, vanno difesi e trasmessi alle nuove generazioni. Si tratta di *“valori che vanno difesi dentro questa organizzazione e che dobbiamo cercare di trasmettere”* (Int. 1).

Qualcosa, tuttavia, si è modificato. E' cambiato il modo di fare sindacato perché sono mutati i bisogni dei soggetti ed è mutato il mondo del lavoro: *“è mutato il sindacato, si è passati dal sindacato di classe al sindacato dei diritti, della solidarietà [...], muta il lavoro, non è più la grande fabbrica, ma un lavoro più diffuso, più decentrato, più atipico e quindi mutano anche le domande del lavoratore/trice”* (Int. 5). Si sono, inoltre, modificati gli scenari politici ed economici non solo in Italia, ma in Europa e nel mondo e *“il sindacato ha avuto la sua evoluzione anche rispetto all'evoluzione che ha avuto il sistema paese europeo, ma anche a livello mondiale insomma ha dovuto aggiornare le sue analisi, il suo modo di essere e di confrontarsi con queste realtà”* (Int. 1).

La realtà odierna è in continua evoluzione, si vive in un mondo più complesso che richiede maggiori conoscenze e maggiori competenze e, per conseguenza, secondo una sindacalista esperta, *“la modalità con la quale si fa sindacato è sicuramente diversa, più complessa oggi, ci chiama a maggiori approfondimenti, non basta essere politicamente bravi, bisogna conoscere alcuni strumenti, oggi c'è bisogno di studiare, di approfondire, di tenersi aggiornati, secondo me è un po' diverso rispetto a 20/30 anni fa”* (Int. 3).

Ci si trova ad operare in un contesto in cui è in atto un tentativo di rimettere in discussione quei diritti che sembravano ormai acquisiti, in cui la Legge 30 (Legge Biagi) e le politiche improntate al liberismo sfrenato non facilitano il compito del sindacato.

Con questa realtà, non facile, il giovane sindacalista si deve confrontare e scontrare e per non farsi trovare impreparato ha bisogno di approfondire la sua preparazione e di accrescere le sue conoscenze e le sue competenze. *“Oggi fare sindacato - afferma un giovane sindacalista - vuol dire anche essere professionalmente preparati con la difficoltà che si ha a correre dietro al mondo del lavoro che cambia in maniera vertiginosa”* (Int. 4).

Non sempre in queste dinamiche complesse il giovane sindacalista riesce a sentirsi protagonista all'interno dell'organizzazione. A volte, infatti, sente il sindacato distante, poco attento ai suoi bisogni: *“da una parte avverto che il sindacato si allontana dal mondo dei giovani, perché magari non riesce a capire il giovane e a predisporre delle condizioni in cui il giovane possa sentirsi a casa sua [...]; avverto la paura che il giovane possa fuggire dal sindacato perché non ci si riconosce”* (Int. 4). Un sindacalista esperto, però, incita i giovani a non rassegnarsi e far sentire la propria voce: *“se non vi ascoltano bussate alle porte e se non vi aprono buttatele giù, qualcuno alla fine vi deve sentire”* (Int. 1). Nonostante le difficoltà il giovane deve trovare la capacità e la voglia di farsi strada all'interno dell'organizzazione per essere fautore di quei cambiamenti che garantiscano nuove e maggiori tutele ai lavoratori, che accendano di nuovo le speranze per un mondo migliore e per continuare a fare della CGIL il più grande sindacato dei lavoratori.

## 4.2. IL LINGUAGGIO, LA COMUNICAZIONE E L'INFORMAZIONE

### 4.2.1 Il “sindacalese” e le sue difficoltà

La società in continua evoluzione, il progresso tecnologico, la modifica in corso dei codici comunicativi, i nuovi mezzi di informazione e di comunicazione sono tutti elementi che impongono al linguaggio di adeguarsi e di trasformarsi. Queste trasformazioni riguardano sia la vita quotidiana, dove sempre più si ricorre a termini presi in prestito da altre lingue e da altre culture, sia la vita professionale e lavorativa, dove l'uso dell'informatica e della lingua inglese e la necessità di scambiarsi informazioni e notizie in modo sempre più veloce comportano una metamorfosi del modo di comunicare.

Tali trasformazioni hanno coinvolto anche l'organizzazione sindacale e il suo linguaggio: il cosiddetto “sindacalese”.

Si tratta di un linguaggio di settore che - come è stato sottolineato da parte di tutti i soggetti intervistati - ha comportato, nelle prime fasi dell'attività sindacale, delle grosse difficoltà di comprensione ed è stato vissuto come un ostacolo tra i soggetti e l'organizzazione.

Le difficoltà incontrate sul piano del linguaggio - sia per i giovani sia per gli esperti - hanno spesso rischiato, almeno nella prima fase, di allontanare i soggetti dall'organizzazione sindacale, causando in loro frustrazione e alimentando una sensazione di inadeguatezza: *“qualche volta io non capivo [...] se la colpa era mia o della persona che parlava”* (Int. 6). C'è tra gli intervistati chi addirittura è entrato in crisi per queste difficoltà: *“non riuscivo a capire quello che dicevano i compagni, tant'è che dopo un mese ho avuto una crisi esistenziale, non volevo rimanere”* (Int. 3).

Per evitare che si possano ripetere situazioni analoghe di allontanamento dei giovani dal sindacato bisognerebbe tentare, nel rivolgersi a loro, di utilizzare un linguaggio più piano e più chiaro: *“uno dei difetti dei sindacalisti è quello di parlare “sindacalese”, ed è una cosa su cui io mi batto tantissimo proprio perché è un'arte che non ha più senso di esistere, allontana maggiormente i soggetti giovani che non hanno quell'interesse e quella formazione politica che poteva esserci un tempo, per cui si rischia di non coinvolgerli e di allontanarli”* (Int. 4).

Con il passare del tempo, tuttavia, a forza di frequentare il mondo sindacale, queste difficoltà di comprensione sono state superate e il “sindacalese” da ostacolo iniziale è divenuto, al contrario, un valido strumento comunicativo che aiuta il sindacalista nello svolgimento del suo compito: *“pian piano leggendo i documenti, leggendo tutti i vari contratti di lavoro e svolgendo anche un'attività di scambio di idee con il resto dei sindacalisti riesci ad entrare in quella logica ed ad acquisire quella determinata terminologia”* (Int. 8).

Il “sindacalese”, tuttavia, rimane un linguaggio “settoriale” e tecnico che consente di parlare di certi argomenti con assoluta precisione e in modo obiettivo, facendosi comprendere: è *“una lingua che nel tempo e nell'uso si ripropone e ci aiuta ad intenderci più facilmente”* (Int. 3).

La comunicazione sindacale deve sempre tener conto della platea alla quale si rivolge e deve avere come caratteristiche prioritarie la flessibilità e l'elasticità necessarie per sapersi adattare ai diversi interlocutori e per riuscire nel suo principale obiettivo, quello di trasmettere informazioni.

Per raggiungere tale scopo, in alcuni casi, il sindacalista deve avere la capacità di immedesimarsi con il suo interlocutore, deve avere l'abilità di riuscire ad essere sintetico e deve, innanzitutto, farsi capire: *“potresti anche essere bravo ad usare molte parole complicate, ma alla fine [...] il lavoratore ti dice [...] ‘famme capi’”* (Int. 1).

Anche quando si affrontano argomenti tecnici e complicati ci si deve sforzare di utilizzare un linguaggio comprensibile e didascalico, anche ricorrendo all'uso di vocaboli più comuni e più semplici, spendendo qualche parola in più per evitare che nascano fraintendimenti. L'obiettivo è sempre quello di far recepire i contenuti che si vogliono trasmettere: *“sembriamo logorroici, ma una parola in più [spesso è necessaria], perché se no c'è il rischio di non capirsi, mi accorgo [...] che possono nascere dei fraintendimenti”* (Int. 3).



## 4.2.2 Le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione

Tutti i soggetti intervistati hanno espresso un'opinione favorevole nei confronti dell'utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione a supporto dell'attività sindacale.

La rete Internet, la posta elettronica, gli sms, ecc. rappresentano indubbiamente strumenti che velocizzano e facilitano la divulgazione dei comunicati sindacali e che consentono di raggiungere un gran numero di lavoratori in modo semplice, economico, veloce ed efficace: *“oggi ci sono molti più strumenti che ci vengono in aiuto, che riescono a raggiungere più posti in un tempo relativamente breve, [...] faccio riferimento all'utilizzo di personal computer e siti internet, e-mail e sms”* (Int. 8).

Le nuove tecnologie risultano essere particolarmente utili ed hanno assunto un ruolo fondamentale per lo svolgimento dell'attività sindacale, poiché rappresentano una nuova fonte di informazione che consente una facile reperibilità dei documenti di carattere contrattualistico e normativo: *“siti Internet... da cui puoi ricavare tutti i verbali di settore, i comunicati, i volantini e tutto quello che c'è da sapere”* (Int. 8).

La maggior parte degli intervistati - apprezzando l'utilizzazione di queste nuove forme di comunicazione e di informazione per la velocità, per l'immediatezza e per le ampie distanze che riescono a coprire - ritiene molto importante destinare delle risorse per incrementare l'utilizzo di tali strumenti e per potenziarne la portata.

Alcuni sindacalisti esperti, tuttavia, pur apprezzando l'inserimento di tali nuove tecnologie riconoscono l'utilità e l'efficacia, hanno riscontrato in alcuni casi delle difficoltà nel loro utilizzo. I giovani, al contrario, nati e cresciuti in un ambiente tecnologicamente più evoluto si muovono con maggiore dimestichezza in questo universo.

Queste nuove forme di comunicazione, tuttavia, non hanno soppiantato gli strumenti di informazione più tradizionali e più radicati (volantini, comunicati, bacheche) che rappresentano, per i lavoratori, i mezzi di comunicazione più concreti. Nuove forme di comunicazione e strumenti più tradizionali utilizzati insieme e in modo sinergico possono contribuire a migliorare la qualità dell'attività sindacale raggiungendo un numero di soggetti sempre più esteso.

Tanto i sindacalisti esperti quanto quelli più giovani sono convinti del fatto che i tradizionali metodi di informazione e di comunicazione devono rimanere comunque a far parte della prassi sindacale, perché rappresentano il *trait d'union* tra il sindacato e il lavoratore. Le assemblee, il faccia a faccia, il rapporto interpersonale devono comunque continuare ad essere delle irrinunciabili forme di confronto e di aggregazione sociale proprie dell'organizzazione sindacale e della società nel suo complesso per non rischiare di perdere la dimensione della relazione e il contatto con il lavoratore: *“io credo che gli strumenti tecnologici siano importanti e da me sono comunque utilizzati quotidianamente nel lavoro, perché facilitano la divulgazione delle notizie [...]; però il rapporto interpersonale è la cosa fondamentale”* (Int. 7).

## 4.3. LA FORMAZIONE E L'ORGANIZZAZIONE

### 4.3.1 Formazione naturale e formazione intenzionale<sup>2</sup>: contenuti e modalità della formazione

La formazione, oggi come ieri, assume un ruolo fondamentale per la crescita di un “buon sindacalista”.

La normativa sempre più complessa, le nuove forme di lavoro, il linguaggio sempre più tecnico e specializzato richiedono una preparazione e una competenza sempre maggiore, che va supportata da una formazione qualificata e permanente.

Il richiamo – presente in tutte le interviste - alla “storica” scuola di Ariccia mostra quanto sia forte il bisogno di formazione.

I sindacalisti esperti ricordano con nostalgia questa scuola, ne sottolineano l'importanza sia come luogo di arricchimento culturale e professionale, sia come momento importante di scambio, di socializzazione e di condivisione di esperienze con altri compagni.

Per i più giovani, invece, il ricordo muove dai racconti ascoltati e li fa guardare a questa scuola di formazione, ora scomparsa, con un pò di invidia e con molta curiosità. Pensano che sia stata una grande perdita per la CGIL e che andrebbe riavviata una politica formativa di quel tipo. La formazione dovrebbe rappresentare un momento centrale per la preparazione di validi sindacalisti. A tal proposito uno dei sindacalisti esperti così si esprime: “*negli anni '80 c'era un'attenzione maggiore sulla formazione dei nuovi quadri sindacali CGIL, in particolare con la famosa scuola di Ariccia*” (Int. 1). I giovani, invece, fanno riferimento ad un'esperienza indiretta: “*in passato, sempre da quello che mi raccontano perché io non l'ho vissuto, la CGIL aveva proprio delle scuole di formazione dei sindacalisti*” (Int. 8).

La formazione, per i sindacalisti esperti, avveniva già in giovane età quando iniziavano ad avere i primi contatti con il mondo della politica, prima nella scuola e poi nell'Università. Qui iniziava un percorso di crescita, una formazione sul campo, naturale, che era costituito da collettivi studenteschi, manifestazioni, assemblee e che trovava un suo naturale sbocco con l'entrata in fabbrica o in azienda: “*per me è stato naturale, un naturale sbocco, è come quando si comincia a parlare [...], i bambini sia maschi che femmine dicono soprattutto mamma*” (Int. 5). Si proseguiva vivendo le lotte sul campo a fianco dei compagni, nei picchetti, durante gli scioperi, nelle assemblee.

Si gettavano così le basi per una “formazione sindacale sul campo” (formazione naturale) che non necessariamente veniva affiancata da una “formazione intenzionale” e che, tuttavia, rappresentava un'esperienza altamente significativa anche per il prosieguo e per il futuro all'interno dell'organizzazione. Era l'esperienza “*della lotta politica quotidiana, del confronto, delle assemblee, dei direttivi*” (Int. 7).

Chi tra gli esperti ha avuto occasione di frequentare negli anni dei corsi di formazione li ha trovati utili ed interessanti, sia sul piano strettamente sindacale in termini di arricchimento professionale, sia sul piano umano e relazionale perché permettevano di spezzare la quotidianità e di condividere un cammino con persone simili e con interessi condivisi. I corsi frequentati, infatti, hanno costituito “*un'occasione bellissima sia dal punto di vista formativo, ma anche per rinsaldare i legami di una rete tra donne che comunque erano impegnate tutte in organismi, in situazioni sindacali*” (Int. 3).

Oggi la necessità di una solida formazione è richiesta non solo dalla complessità delle normative e dai loro continui mutamenti, ma anche dal fatto che i sindacalisti si trovano molto

---

<sup>2</sup> La “formazione naturale” è quella che incidentalmente il soggetto riceve nelle forme di un curriculum implicito (senza che nessuno intenzionalmente se ne occupi, essendone stato espressamente investito dall'organizzazione). Si può parlare, al contrario, di “formazione intenzionale” ogni volta che dei mezzi vengono impiegati consapevolmente per conseguire dei fini di insegnamento-apprendimento. Per maggiori approfondimenti cfr. F. Susi, *La formazione nell'organizzazione. Il caso del sindacato*, Anicia, Roma 1994, pp. 52-73.

spesso a trattare con delle controparti sempre più preparate e competenti: *“ho avuto difficoltà [...] in azienda, in qualche occasione nel discutere contestazioni disciplinari. Ti trovi davanti un avvocato che magari è il direttore del personale”* (Int. 2).

Tutti gli intervistati chiedono alla CGIL di investire sempre di più nella formazione individuando anche i contenuti di eventuali attività formative: dalla normativa al diritto europeo, dalla comunicazione a materie più specifiche e tecniche come la busta paga, le vertenze disciplinari, la posizione contributiva. Si chiede una formazione generale, ma anche una formazione puntuale centrata sulla propria attività sindacale quotidiana.

I giovani, inoltre, propongono l'affiancamento a sindacalisti esperti per vivere con loro la quotidianità lavorativa ed imparare il “mestiere” di sindacalista. Nel caso dell'affiancamento si dovrebbe prevedere per un certo periodo la compresenza di due persone nella stessa attività, l'una già esperta e l'altra in formazione. Si tratta di una modalità utilizzata di frequente nelle organizzazioni per l'addestramento dei nuovi assunti e durante le fasi di “passaggio delle consegne”. Un affiancatore (esperto) segue una sola persona nel percorso di apprendimento lavorando fianco a fianco per un certo periodo e verificando periodicamente il lavoro svolto. L'affiancamento avviene comunque in modo naturale. Si tratterebbe di meglio organizzarlo e sistematizzarlo. Tale modalità di formazione avrebbe il vantaggio di essere contestualizzata, calata sui concreti e reali problemi quotidiani di lavoro.

I giovani sindacalisti chiedono, inoltre, di avere la possibilità di partecipare a trattative in qualità di spettatori per comprendere quei meccanismi e quelle dinamiche che a volte rimangono, se affrontate solo in aula, un pò sterili e poco efficaci. Un giovane sindacalista, facendo riferimento alla propria esperienza, dice di aver *“partecipato a corsi relativi all'attività sindacale da svolgere all'interno dei posti di lavoro [...], ti permettono di avere un minimo di crescita e di comprendere la situazione generale, ma il ragazzo deve essere accompagnato, [deve poter prendere parte] alle trattative con l'azienda, in una prima fase esclusivamente come uditore, [in questo modo] riesce a capire come si fa una contrattazione”* (Int. 8).

In tema di contenuti non manca un richiamo alla “storia della CGIL” che dovrebbe rappresentare, per chi opera all'interno di questa organizzazione, la base comune da cui partire. Sembra importante raccontarla ai giovani e ricordarla ai più anziani, per non cancellare il passato, per non dimenticare le lotte fin qui svolte al fianco dei lavoratori, i diritti ottenuti, i personaggi che hanno reso grande tale organizzazione sindacale con il loro sacrificio e con il loro impegno.

### **4.3.2 Gli investimenti economici nella formazione**

Sono soprattutto i sindacalisti esperti a porsi il problema delle risorse. Rilevano come la CGIL, seguendo le linee stabilite all'ultimo congresso, abbia portato avanti nel tempo - e sempre con maggiore impegno - un'attenta politica formativa orientata alle nuove leve investendo una parte considerevole di risorse, puntando molto sulla qualità piuttosto che sulla quantità.

Tutti gli intervistati, tuttavia, concordano sulla necessità di canalizzare maggiori risorse per la formazione dei sindacalisti, che rappresentano l'attività primaria di un'organizzazione sindacale e che risulta essere penalizzata rispetto al sistema dei servizi. Per garantire dei servizi di qualità sia ai propri iscritti sia al pubblico la CGIL, infatti, in proporzione investe molte più risorse: *“La CGIL è molto capace nel campo dei servizi, i corsi del CAAF, dell'Inca, ecc. sono qualificati [...], per quanto riguarda l'attività primaria [l'attività sindacale in senso stretto] ci sono invece ancora un pò di limiti”* (Int. 7).

Tali limiti sono in parte riconducibili alla necessità di rimettere in moto la macchina della formazione un pò arrugginita, in parte alla scarsa disponibilità di risorse considerando anche il fatto che la CGIL è un'organizzazione che per lo più si sostiene con le quote degli iscritti. E' la questione *“delle risorse economiche che per un'organizzazione che vive solo ed esclusivamente di iscritti [rappresenta] un problema”* (Int. 1).

### 4.3.3 La figura del “buon sindacalista”

E' un'idea condivisa da tutti gli intervistati quella secondo cui la figura del buon sindacalista non può essere definita per mezzo di schemi rigidi e di qualità prestabilite: *“non c'è un bravo sindacalista fatto secondo un cliché [...]. Ritengo che in un'organizzazione servano persone con caratteristiche anche diverse”* (Int. 3).

E' sicuramente necessario per il “buon sindacalista” essere in possesso degli strumenti tecnici, giuridici e comunicativi per affrontare le situazioni più diverse, per governare le questioni che gli si presentano con competenza e professionalità, per tutelare al meglio gli interessi dei lavoratori.

Molte di queste competenze possono essere acquisite con lo studio e l'organizzazione sindacale può contribuire, da parte sua, con attività di formazione appositamente organizzate. Tutto ciò, però, non è sufficiente. Diventa centrale, infatti, l'esperienza sul campo che aiuta il sindacalista ad impossessarsi progressivamente degli strumenti del mestiere. All'esperienza ognuno deve affiancare delle attività di autoformazione: leggere, studiare, informarsi, domandare.

Vi sono, tuttavia, secondo gli intervistati, dei requisiti, delle qualità e delle caratteristiche che non possono essere insegnate, che fanno parte della storia di ognuno e che permettono ad alcuni di riuscire meglio di altri nel ruolo di sindacalista.

Gli intervistati individuano tutta una serie di valori e di attitudini che - se presenti – contribuiscono a far diventare la figura del sindacalista un vero e proprio punto di riferimento per i lavoratori. I soggetti intervistati parlano di onestà, di correttezza, di lealtà, di disponibilità nei confronti del lavoratore. E' fondamentale, inoltre, per essere un buon sindacalista saper ascoltare e saper spiegare le cose con semplicità e chiarezza: *“caratteristica fondamentale è quella di saper ascoltare, perché il lavoratore quando si rivolge all'organizzazione è perché ha bisogno”* (Int. 8).

Vengono richiamate anche altre doti quali il carisma, la sensibilità, la pazienza e la abnegazione, perché il sindacalista è cosciente del fatto che in gioco ci sono i diritti dei lavoratori e la loro difesa: *“la pazienza è rivoluzionaria, cioè è oltre la verità, [è necessaria] tanta pazienza, perché naturalmente ci troviamo a confrontarci con tanta gente con tante idee in testa”* (Int. 7).

Gli intervistati sottolineano anche l'importanza di saper riconoscere i propri limiti, di saper riconoscere i propri errori, di saper cogliere i bisogni del lavoratore, perché si condividono con lui quelle realtà e quelle necessità quotidiane con la consapevolezza di agire per i lavoratori e non per interessi personali. Il sindacalista agisce per *“dare voce a quelli che voce non ne hanno”* (Int. 7). Nello sguardo di persone di questo tipo il lavoratore troverà la passione, l'impegno, la dedizione e non avrà remore nel farsi rappresentare con totale fiducia dal “suo bravo rappresentante sindacale”. La passione rappresenta un elemento fondamentale: *“questo lavoro non si fa per nessun'altra ragione che per la passione, perché è un lavoro faticosissimo”* (Int. 3).

### 4.3.4 La persona giusta al posto giusto

Per quanto concerne l'individuazione del soggetto giusto e la sua collocazione all'interno dell'organizzazione è opinione diffusa che non sempre ciò sia possibile.

La convinzione dei più è che comunque dietro ogni scelta ci sia sempre un cammino democratico, fatto di molti passaggi per individuare attitudini, competenze e capacità dei compagni che poi andranno a ricoprire determinati incarichi: *“credo che qui per lo meno ci si prova, [...] abbiamo un centro regolatore e le cose vengono fatte con talmente tanti passaggi, vengono messe in campo le esperienze di tutti i vari elementi, [...] tutti danno il proprio contributo nell'individuazione dell'elemento che potrebbe portare [un buon] risultato alla causa”* (Int. 4).

Alcuni osservano come vi sia a volte – quando si deve scegliere un compagno per un particolare incarico - un'attenzione un pò esagerata agli schieramenti politici che stanno dietro a quella proposta: *“mettere le persone [giuste] al posto giusto non è sempre facile, [...] spesso le logiche di appartenenza a gruppi politici di aree interne al sindacato danno la responsabilità a*

*persone che tutto sommato, poi, questa responsabilità non la sanno portare avanti, [...] ci stanno anche correnti personali, [...] cordate riconducibili a persone e questo è ancora peggiore, si creano dei legami che sono di altro genere”* (Int. 7). Bisognerebbe invece prescindere da queste logiche di appartenenza politica per rispetto nei confronti del lavoratore che dà il proprio mandato all’organizzazione e perché la scelta della persona giusta dovrebbe tener conto unicamente di dati oggettivi legati alla preparazione e alla capacità del soggetto proposto.

Ciò non toglie che degli errori possono comunque essere commessi nella scelta di un compagno, ma le conseguenze di tali errori possono essere attutite se c’è un’organizzazione solida fatta di compagni leali, preparati e onesti: *“il rischio di sbagliare c’è sempre, non tutte le ciambelle riescono con il buco, [...] l’importante è avere una grande coesione, lealtà, solidità, solidarietà”* (Int. 5).

#### **4.3.5 Giovani e donne nell’organizzazione**

La posizione degli intervistati su questo tema è piuttosto omogenea, quasi tutti sostengono che la presenza dei giovani e delle donne rappresenti per la CGIL un motivo di arricchimento e di crescita.

Alcuni avanzano delle perplessità rispetto al sistema delle quote obbligatorie per i giovani e per le donne all’interno degli organismi direttivi, non in modo polemico, ma semplicemente perché animati dalla speranza che in futuro il mondo sindacale possa ringiovanirsi e cambiare sostanzialmente in rosa, senza la necessità di un’imposizione attraverso dei vincoli numerici. Vincoli che, in alcuni casi, costituiscono più un problema per l’organizzazione e per i lavoratori, piuttosto che una reale garanzia di equa distribuzione di ruoli e compiti tra uomini e donne: *“se io fossi una donna o un giovane mi sentirei offeso da questa scelta, perché dire che dobbiamo riservare il 40% alle donne?”* (Int. 4). Così facendo si rischia di non valutare le attitudini, le capacità, l’impegno e le disponibilità personali e di non considerare chi si ha di fronte semplicemente per il suo valore indipendentemente dal genere: *“secondo me va fatto un percorso inverso e quindi misurarsi con le persone a prescindere dal sesso e potrà essere il 70% una volta [per gli] uomini o una volta [per le] donne, ma sarà basato esclusivamente sulle [capacità e sulle] disponibilità personali”* (Int. 4).

Le sindacaliste esperte denunciano come - nonostante siano stati fatti diversi tentativi quali i coordinamenti di donne e giovani, la riserva delle quote all’interno degli organismi direttivi, le politiche delle pari opportunità, per cercare di avere una rappresentanza equamente distribuita rispetto ai due sessi sia nell’organizzazione sindacale sia nel mondo del lavoro - a tutt’oggi ci si trovi ancora in un mondo fondamentalmente monosessuato: *“un mondo monosessuato anche attraverso i suoi sistemi di rappresentanza sociale e rappresentanza politica”* (Int. 5).

Vi sono, infatti, delle difficoltà oggettive e delle resistenze che non consentono di cambiare il sistema di rappresentanza così come è concepito e strutturato per due motivi fondamentali:

- 1) la mancanza di volontà da parte del mondo maschile di aprirsi all’universo femminile;
- 2) la difficoltà oggettiva delle dinamiche del fare sindacato (tempi e modalità), che poco si conciliano con i tempi delle donne: *“politiche che oggettivamente hanno tempi e modalità che sicuramente con i tempi e le modalità di una donna hanno poco a che fare”* (Int. 5).

Per consentire l’accesso delle donne e dei giovani ai ruoli di rappresentanza sindacale e agli organismi direttivi si è dovuto, pertanto, necessariamente ricorrere alla tanto discussa quota del 40%: *“pur tuttavia ci siamo dati questo compito, di rispettare la quota del 40%”* (Int. 5).

Gli esperti intervistati, per rispondere a queste legittime esigenze, si fanno portavoce di una politica della “rinuncia”. Per facilitare l’inserimento dei giovani e delle donne nell’organigramma della FILT CGIL ci dovrebbe essere, da parte dei sindacalisti veterani, la capacità di privarsi di qualcosa, di lasciare da parte gli egoismi e di concedere degli spazi da destinare al rinnovamento:

*“praticare una politica verso le giovani generazioni significa anche probabilmente essere più adulti, tanto per intenderci la generazione che è un poco più grande della mia [dovrebbe essere] in grado di rinunciare a qualcosa per [consentire un rinnovamento e un riallineamento]” (Int. 5).*

In generale vi è comunque, da parte dell’organizzazione, una predisposizione ad accogliere e ad abbracciare nuove identità al suo interno: *“i giovani oggi dovunque vanno, trovano come dire strutture pronte a mettere i tappeti rossi” (Int. 3).*

E’ necessario lavorare alla costruzione e alla predisposizione di un attento percorso di crescita e sostegno alle nuove generazioni che rappresentano il futuro dell’organizzazione e che permetteranno alla CGIL di continuare a rimanere in futuro il più grande sindacato dei e per i lavoratori: *“devi pensare a chi ti sostituirà, [...] bisogna sempre pensare al futuro” (Int. 3).*

# I SOGGETTI INTERVISTATI

## **SOGGETTI INTERVISTATI – GIOVANI (in ordine alfabetico)**

- CAPITANI Alessandro – Segretario Regionale FILT Autoferrotranvieri
- CUPIDO Maria – Delegata AVIS
- LEONE Vanessa – Delegata azienda indotto ferroviario
- PRATICO' Cristiano – Settore Ferroviere

## **SOGGETTI INTERVISTATI – ESPERTI (in ordine alfabetico)**

- GUERCI Mario – Segretario Regionale FILT CGIL
- MACCI Sandra - Segretaria Organizzativa FILT Nazionale
- MALTA Maurizio – Segretario di base Alitalia
- MELLOCCARO Paola – Segreteria Roma Ovest

# LA GRIGLIA DI INTERVISTA UTILIZZATA

## 0. BREVE NOTA BIOGRAFICA DEL SOGGETTO INTERVISTATO

### 1. IL RAPPORTO CON IL SINDACATO

1. Raccontaci in che occasione sei entrato in rapporto con il sindacato (motivazioni, perché la CGIL);
2. Parlati del sindacato di ieri e del sindacato di oggi (analogia, differenze, cambiamenti, ecc.)
3. Come valuti il rapporto dei giovani di oggi con l'organizzazione sindacale rispetto a quello delle generazioni passate?
4. Ritieni che i valori di riferimento dei giovani di oggi siano diversi rispetto quelli a cui facevano riferimento le generazioni precedenti?
5. Quanto i cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro hanno modificato secondo te il ruolo del sindacato e il modo di fare attività sindacale?

### 2. IL LINGUAGGIO, LA COMUNICAZIONE E L'INFORMAZIONE

1. Spesso i giovani che si avvicinano al sindacato denunciano che il linguaggio del sindacato è davvero incomprensibile. Hai avuto anche tu questa impressione nei primi anni di attività sindacale e come pensi si possa superare questo ostacolo?
2. Quali forme e strumenti di comunicazione e informazione ritieni che possano essere più efficaci per migliorare il diffondersi della cultura sindacale? (assemblee, newsletter, sito, etc.)

### 3. LA FORMAZIONE E L'ORGANIZZAZIONE

1. Hai mai partecipato a corsi di formazione organizzati dall'organizzazione sindacale?
  - se sì - Che tipo di attività formative hai seguito?
  - se no - Che tipo di formazione vorresti dal sindacato?
2. Quanto secondo te il sindacato ha investito nella formazione, soprattutto dei quadri, sia nel passato che nel presente?
3. L'essere sindacalista è una vera e propria vocazione. Il sindacalista ha bisogno di alcune caratteristiche vedi il tempo, l'impegno, la dedizione. Che importanza ha avuto ed ha oggi la formazione nella "costruzione" di un buon sindacalista?
4. Molti sindacalisti denunciano, soprattutto per la formazione dei quadri, che l'organizzazione non li collochi al posto giusto con le competenze giuste. Trovi che sia un'osservazione fondata?
5. Nell'ultimo congresso la CGIL si è posta l'obiettivo di inserire giovani e donne all'interno dei suoi organismi. Cosa ne pensi?



## **5. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

La ricerca condotta consente di formulare alcune considerazioni conclusive utili per elaborare strategie finalizzate ad un maggiore coinvolgimento dei giovani nell'attività sindacale e per definire alcune priorità in termini di bisogni formativi dei giovani sindacalisti.

La ricerca per questionario fa emergere il profilo di un giovane di circa 30 anni, residente prevalentemente nel Comune di Roma con la famiglia di origine o con il nuovo nucleo familiare. Si tratta di un giovane di media cultura, con un'unica fonte di reddito familiare, impiegato a tempo indeterminato in aziende di dimensioni medio-grandi. La maggior parte di tali giovani svolge la propria attività professionale nell'ambito della produzione diretta, ha seguito dei corsi di formazione, ritiene scarsa la possibilità di fare carriera in azienda, si sente soddisfatta dei rapporti con i colleghi di lavoro e valuta negativamente gli ambienti di lavoro; si ritiene, tuttavia, soddisfatta della propria retribuzione e del peso fatica/stress a cui è assoggettata durante la sua attività lavorativa. Mostra, infine, insoddisfazione relativamente alla sicurezza sul posto di lavoro e alla possibilità di venire in contatto con nuove opportunità lavorative.

### ***IL RAPPORTO CON IL SINDACATO***

Per quanto concerne la questione del rapporto con il sindacato l'indagine ritrae un giovane con un ruolo attivo all'interno dell'organizzazione sindacale che viene vissuta come organismo che rappresenta gli interessi del mondo del lavoro e a cui ci si avvicina sia per le grandi tematiche valoriali universali sia per le rivendicazioni nel contesto aziendale. Dall'organizzazione sindacale il giovane si aspetta prevalentemente di migliorare le condizioni normative in campo lavorativo nonché di estendere i diritti di cittadinanza, di partecipazione democratica e di tutela delle fasce più deboli.

Il profilo dell'intervistato in questo ambito appare interessante: i giovani lavoratori, secondo una prospettiva universalistica, sono sensibili all'estensione delle tutele e dei diritti non solo nel mondo del lavoro mostrando notevole interesse verso le questioni generali politiche, economiche e sociali. Tra le motivazioni che inducono i giovani a rivolgersi alla FILT CGIL prevalgono le questioni legate all'organizzazione del lavoro in azienda seguite dalle problematiche politico-sindacali.

L'indagine, inoltre, ha evidenziato che pur cambiando i tempi, i modi di fare sindacato, il linguaggio, la società, non è mutata nel tempo la motivazione principale che spinge il lavoratore ad accostarsi a questo sindacato e non ad un altro. Sia i sindacalisti più esperti sia quelli più giovani hanno aderito alla CGIL per delle ragioni ben precise: la CGIL viene apprezzata per la sua storia, per le lotte intraprese a fianco dei lavoratori (e soprattutto delle parti più deboli della società), perché rappresenta un sindacato di sinistra e perché ha portato avanti nel tempo i valori di giustizia, di solidarietà e di uguaglianza.

La CGIL rappresenta un sindacato che ha saputo sperimentarsi attraverso nuovi percorsi pur mantenendo saldi i principi di riferimento e ha saputo cogliere le trasformazioni dei tempi. Si tratta di cambiamenti che le hanno permesso di resistere nel tempo, di distinguersi dalle altre organizzazioni sindacali e di essere un punto di riferimento per i lavoratori e per tutta la società civile.

Le grandi trasformazioni sociali, politiche ed economiche, il cambiamento dei costumi, il passaggio da una visione più collettiva del mondo ad una più individualista, maggiormente protesa alla realizzazione dei bisogni dei singoli piuttosto che a quelli del gruppo, hanno influenzato e modificato, tuttavia, il modo di avvicinarsi al sindacato.

Per il "sindacalista esperto" l'entrata nel mondo sindacale era più semplice, più immediata, avveniva con naturalezza. Erano gli anni delle lotte di fabbrica, dei grandi scioperi, delle assemblee accese, erano anni di fermento nelle scuole e nelle Università; l'universo femminile era sceso in campo con grande energia ed in questo clima non si poteva far a meno di avvicinarsi alla politica e,

di riflesso, al sindacato. Ci si sentiva protagonisti di questi cambiamenti, c'era voglia di lottare, ci si faceva coinvolgere dal partito, dai movimenti e le lotte sul posto di lavoro divenivano parte di questo percorso di crescita individuale e collettivo. La CGIL, probabilmente come nessun altro in quegli anni, sapeva essere il bacino di raccolta di questa enorme energia propulsiva.

Per il giovane oggi avvicinarsi al sindacato è sicuramente più complicato. La disaffezione è legata in parte ai mutamenti avvenuti nel mondo del lavoro: la flessibilità, la precarietà fanno sentire il giovane sempre in bilico, in una situazione di grande incertezza che non gli permette di guardare oltre i propri confini nell'eterna lotta per la "sopravvivenza" quotidiana; le possibilità di sentirsi parte di un gruppo, di condividere i problemi, di portare avanti lotte comuni sono ridotte all'osso in un ambiente sempre più individualista dove i soggetti sono sempre diversi e sempre meno tutelati, dove le grandi fabbriche tendono a scomparire e sempre più spesso il giovane si trova di fronte allo scontro diretto con il datore di lavoro, con la conseguente paura di perdere quel posto di lavoro così a lungo agognato. Ci si trova ad agire in una fase di arretramento per quanto concerne i diritti contraddistinta dalla paura e dalla rassegnazione. La disaffezione, inoltre, è legata al più generale allontanamento dei giovani dalla politica: per delusione, per disinteresse, per la difficoltà di guardare con ottimismo al futuro.

Accanto a questi giovani, tuttavia, ce ne sono altri che, pur condividendo con i primi le medesime difficoltà e gli stessi problemi, non hanno rinunciato ad entrare a far parte dell'organizzazione sindacale con convinzione ed entusiasmo. Si tratta di giovani che, in alcuni casi, si sono avvicinati al sindacato per necessità e che poi, però, si sono lasciati incuriosire e coinvolgere. In altri casi si tratta di giovani convinti di scegliere la CGIL perché ritengono che coincida con la storia stessa del sindacato, perché ricordano la CGIL raccontata dai padri e dai nonni: quella CGIL delle lotte, della difesa dei diritti, di tutti quegli importanti momenti del passato, a volte duri e difficili, che, però, facevano sentire i soggetti parte di un tutto, parte della CGIL.

I valori di riferimento all'interno dell'organizzazione sindacale, nonostante i cambiamenti, sono rimasti gli stessi con il trascorrere del tempo. Il giovane di oggi, come quello di ieri, nel momento in cui sceglie di entrare a far parte di questa organizzazione lo fa perché è spinto dagli ideali di giustizia, di libertà, di lealtà, di solidarietà e dalla voglia di essere protagonista attivo.

Su questi valori comuni la CGIL ha saputo costruire la sua identità e la sua forza e, in quanto patrimonio condiviso, tali valori vanno difesi e trasmessi alle nuove generazioni.

Qualcosa, tuttavia, si è modificato. E' cambiato il modo di fare sindacato perché sono mutati i bisogni dei soggetti ed è mutato il mondo del lavoro. Si sono, inoltre, modificati gli scenari politici ed economici non solo in Italia, ma in Europa e nel mondo. La realtà odierna è in continua evoluzione, si vive in un mondo più complesso che richiede maggiori conoscenze e maggiori competenze. Ci si trova ad operare in un contesto in cui è in atto un tentativo di rimettere in discussione quei diritti che sembravano ormai acquisiti, in cui la Legge 30 (Legge Biagi) e le politiche improntate al liberismo sfrenato non facilitano il compito del sindacato. Con questa realtà, non facile, il giovane sindacalista si deve confrontare e scontrare e per non farsi trovare impreparato ha bisogno di approfondire la sua preparazione e di accrescere le sue conoscenze e le sue competenze. Non sempre in queste dinamiche complesse il giovane sindacalista riesce a sentirsi protagonista all'interno dell'organizzazione. Nonostante le difficoltà il giovane deve trovare la capacità e la voglia di farsi strada all'interno dell'organizzazione per essere fautore di quei cambiamenti che garantiscano nuove e maggiori tutele ai lavoratori, che accendano nuovamente le speranze per un mondo migliore e per continuare a fare della CGIL il più grande sindacato dei lavoratori.

## ***DIFFICOLTÀ E SITUAZIONI PROBLEMATICHE***

Nonostante la relativa semplicità con cui è oggi possibile per i lavoratori iscriversi alle OO.SS., per chi tra loro decide di intraprendere una attività sindacale si riscontrano numerose difficoltà. Possiamo osservare, infatti, che una buona parte delle persone intervistate sostiene di essere stata messa in difficoltà da diversi fattori durante lo svolgimento del ruolo istituzionale

ricoperto. C'è una generale e discreta soddisfazione in relazione ai servizi offerti dal sindacato e per le possibilità organizzative e partecipative che lo caratterizzano.

Dall'indagine effettuata risulta che il campione intervistato si sente molto tutelato ed informato dall'organizzazione sindacale sul posto di lavoro. Nonostante le difficoltà incontrate chi svolge attività sindacale riesce, comunque, ad offrire un soddisfacente servizio.

Significativo è anche il dato relativo alla soddisfazione rispetto alle opportunità offerte attualmente dal sindacato ai giovani circa la possibilità di accedere agli organismi direttivi, di condividere spazi decisionali e di avere discrete possibilità di crescita personale. Ciò sembra essere il frutto della nuova politica adottata dalla CGIL nel suo ultimo congresso, che ha sottolineato la sua apertura al mondo del lavoro giovanile e femminile, sviluppando in quest'ultimo un senso di appartenenza e di solidarietà di gruppo. In ragione di questo orientamento la federazione ha ottenuto nuove risorse per svolgere un ruolo sindacale attivo riuscendo, in tal modo, ad ampliare i luoghi di rappresentanza e di discussione nel mondo del lavoro e sindacale.

## ***IL LINGUAGGIO, L'INFORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE***

I giovani appaiono come protagonisti delle manifestazioni siano esse di carattere generale, territoriale e/o di categoria e delle assemblee aziendali, considerate un importante momento decisionale, informativo e comunicativo. Ciò evidenzia quanto nei giovani sia diffuso un sentimento cosmopolita e solidale verso tutte le problematiche del nuovo millennio. Oltre a prendere parte a manifestazioni di interesse settoriale, a difesa del proprio salario e del proprio contratto, i giovani aderiscono anche ad eventi territoriali e nazionali aventi per oggetto argomenti di maggior rilievo politico e sociale.

Diverso è invece il rapporto tra giovani e organismi direttivi, tra giovani e comitati degli iscritti, tra giovani e coordinamenti. In questi casi la loro partecipazione risulta essere tendenzialmente bassa in quanto tali organismi sindacali hanno un numero di membri predefinito.

La maggior parte dei giovani intervistati giudica positivamente i referenti sindacali, dando valutazioni alte nei loro confronti e considerandoli ben preparati e relativamente aperti al dialogo e al confronto.

Anche il linguaggio da questi utilizzato è ritenuto appropriato, chiaro e comprensibile. L'indagine qualitativa, tuttavia, fa emergere dati parzialmente differenti.

La società in continua evoluzione, il progresso tecnologico, la modifica in corso dei codici comunicativi, i nuovi mezzi di informazione e di comunicazione sono tutti elementi che impongono al linguaggio di adeguarsi e di trasformarsi. Queste trasformazioni riguardano sia la vita quotidiana, dove sempre più si ricorre a termini presi in prestito da altre lingue e da altre culture, sia la vita professionale e lavorativa, dove l'uso dell'informatica e della lingua inglese e la necessità di scambiarsi informazione e notizie in modo sempre più veloce comportano una metamorfosi del modo di comunicare.

Tali trasformazioni hanno coinvolto anche l'organizzazione sindacale e il suo linguaggio: il cosiddetto "sindacalese". Si tratta di un linguaggio di settore che - come è stato sottolineato da parte di tutti i soggetti intervistati - ha comportato, almeno nelle prime fasi dell'attività sindacale, delle grosse difficoltà di comprensione ed è stato vissuto da alcuni come un ostacolo fra i soggetti e l'organizzazione.

Le difficoltà incontrate sul piano del linguaggio - sia per i giovani sia per gli esperti - hanno spesso rischiato, almeno nella prima fase, di allontanare i soggetti dall'organizzazione sindacale, causando in loro frustrazione e alimentando una sensazione di inadeguatezza. Per evitare che si possano ripetere situazioni analoghe di allontanamento dei giovani dal sindacato bisognerebbe tentare, nel rivolgersi a loro, di utilizzare un linguaggio più piano e più chiaro.

Con il passare del tempo, tuttavia, a forza di frequentare il mondo sindacale, queste difficoltà di comprensione sono state superate e il "sindacalese" da ostacolo iniziale è divenuto, al contrario, un valido strumento comunicativo che aiuta il sindacalista nello svolgimento del suo compito. Il "sindacalese", tuttavia, rimane un linguaggio "settoriale" e tecnico che consente di poter

parlare di certi argomenti con assoluta precisione e in modo obiettivo, facendosi comprendere. La comunicazione sindacale deve sempre tener conto della platea alla quale si rivolge e deve avere come caratteristiche prioritarie la flessibilità e l'elasticità, necessarie per sapersi adattare ai diversi interlocutori e per riuscire nel suo principale obiettivo, quello di trasmettere informazioni. Per raggiungere tale scopo il sindacalista deve avere la capacità di immedesimarsi con il suo interlocutore, deve avere l'abilità di riuscire ad essere sintetico e deve, innanzitutto, farsi capire. Anche quando si affrontano argomenti tecnici e complicati ci si deve sforzare di utilizzare un linguaggio comprensibile e didascalico, anche ricorrendo all'uso di vocaboli più comuni e più semplici, spendendo qualche parola in più per evitare che nascano fraintendimenti. L'obiettivo è sempre quello far recepire i contenuti che si vogliono trasmettere.

L'incontro periodico con un referente sindacale, per ottenere informazioni e aggiornamenti di carattere politico-sindacale, risulta essere lo strumento info-comunicativo maggiormente gradito dagli intervistati. In questo contesto spicca un dato sorprendente, poiché i giovani della FILT CGIL raggiunti dall'indagine per questionario non individuano nelle nuove tecnologie, sviluppatasi nel mondo della comunicazione e dell'informazione, lo strumento principale di informazione e di comunicazione. I giovani preferiscono l'incontro "face to face" con i propri delegati e le assemblee sindacali.

I soggetti raggiunti con le interviste semistrutturate (giovani ed esperti) hanno espresso, invece, un'opinione completamente positiva nei confronti dell'utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione a supporto dell'attività sindacale. La rete Internet, la posta elettronica, gli sms, ecc. rappresentano strumenti che velocizzano e facilitano la divulgazione dei comunicati sindacali e che consentono di raggiungere un gran numero di lavoratori in modo semplice, economico, veloce ed efficace. Le nuove tecnologie risultano essere particolarmente utili ed hanno assunto un ruolo fondamentale per lo svolgimento dell'attività sindacale, poiché rappresentano una nuova fonte di informazione che consente una facile reperibilità dei documenti di carattere contrattualistico e normativo.

La maggior parte degli intervistati - apprezzando l'utilizzazione di queste nuove forme di comunicazione e di informazione per la velocità, per l'immediatezza e per le ampie distanze che riescono a coprire - ritiene molto importante destinare delle risorse per incrementare l'utilizzo di tali strumenti e per potenziarne la portata.

Alcuni sindacalisti esperti, tuttavia, pur apprezzando l'inserimento delle nuove tecnologie nella prassi sindacale e pur riconoscendone l'utilità e l'efficacia, hanno riscontrato in alcuni casi delle difficoltà nel loro utilizzo. I giovani, al contrario, nati e cresciuti in un ambiente tecnologicamente più evoluto si muovono con maggiore dimestichezza in questo universo. Queste nuove forme di comunicazione, tuttavia, non hanno soppiantato gli strumenti di informazione più tradizionali e più radicati (volantini, comunicati, bacheche) che rappresentano, per i lavoratori, i mezzi di comunicazione più concreti. Nuove forme di comunicazione e strumenti più tradizionali utilizzati insieme e in modo sinergico possono contribuire a migliorare la qualità dell'attività sindacale raggiungendo un numero di soggetti sempre più esteso.

Tanto i sindacalisti esperti quanto quelli più giovani sono convinti del fatto che i tradizionali metodi di informazione e di comunicazione devono rimanere comunque a far parte della prassi sindacale, perché rappresentano il *trait d'union* tra il sindacato e il lavoratore. Le assemblee, il faccia a faccia, il rapporto interpersonale devono comunque continuare ad essere delle irrinunciabili occasioni di confronto e di aggregazione sociale per non rischiare di perdere la dimensione relazione e il contatto con il lavoratore.

## **LA FORMAZIONE E L'ORGANIZZAZIONE**

In relazione ai bisogni di formazione si è rilevato che la maggior parte delle persone intervistate ha già preso parte a corsi organizzati dal sindacato, mentre solo una minima parte non ha mai avuto l'opportunità di accedere ai corsi promossi dall'organizzazione.

I punti di debolezza dei corsi frequentati sono riconducibili alla mancanza di continuità tra attività teorica e pratica e alle poche ore dedicate all'apprendimento concreto.

Molti intervistati si sono espressi a favore di attività di formazione che prevedano l'alternanza tra teoria e pratica e una serie di attività seminariali condotte da sindacalisti esperti. E' stato, inoltre, rilevato che sarebbe opportuno accertare in modo approfondito le conoscenze e le competenze pregresse dei partecipanti, al fine di organizzare dei corsi di formazione per livelli di conoscenze e competenze possedute.

Il modo tradizionale di impostare la formazione, che presuppone che ai partecipanti ai corsi vadano insegnati saperi di cui si presume non dispongano prescindendo dalla loro esperienza e da ciò che sanno, è in contraddizione con le acquisizioni, convergenti e neppure recentissime, della psico-pedagogia dell'apprendimento.

E' dimostrato che nei processi di apprendimento, soprattutto nell'ambito dell'educazione degli adulti, l'esperienza di vita e di lavoro gioca un ruolo centrale. Se la competenza professionale appare «come costituita da un sapere che lega l'attività del singolo a un processo più ampio di azione organizzativa»<sup>1</sup>, anche in termini cognitivi è dimostrato che «ogni persona costruisce le proprie capacità e conoscenze nell'ambito di un processo non limitato al solo contatto con la realtà materiale e simbolica, ma anche attraverso una mediazione sociale favorita da soggetti più competenti o da pari, che offrono elementi di riflessione, di analisi, di ragionamento»<sup>2</sup>.

Più che predisporre un "corso" di formazione per soggetti in età adulta, si tratta, probabilmente, di lavorare insieme a loro alla costruzione di percorsi formativi personalizzati ed individualizzati. E' necessario affermare con maggior forza la centralità del soggetto che apprende mettendo in moto un processo di autoformazione. E' noto, infatti, che la competenza autoformativa consente al soggetto di continuare ad "apprendere" anche successivamente.

Gli studi e le esperienze hanno mostrato che la formazione da sola non promuove risultati significativi se non è accompagnata da un parallelo processo di autoformazione. Formarsi all'autoformazione consente di potenziare gli effetti della formazione ricevuta, facendoli dialogare con l'esperienza professionale acquisita in una prospettiva di autosviluppo continuo. «La formazione "esterna" - infatti - non sembra destinata a promuovere, di per sé sola, particolari effetti positivi, a nessun livello di sviluppo dell'attività professionale, se non è accompagnata da un parallelo e contestuale processo di autoformazione. L'autoformazione ha una funzione di vigilanza e di potenziamento sia della formazione esterna sia dell'esperienza professionale, in un rapporto dialettico continuo»<sup>3</sup>. L'autosviluppo, però, è un punto di arrivo frutto del ripensamento della propria esperienza professionale anche attraverso il ricorso ad esperti che diano indicazioni ed offrano strumenti per una riflessività critica su se stessi e sul proprio modo di operare.

La validità di un'esperienza formativa dipende, in ultima istanza, dal senso che gli individui possono attribuirvi rispetto al loro itinerario. Un episodio formativo conta qualcosa per un individuo, nella misura in cui ciò che gli viene proposto contribuisce ad un suo progetto, o facilita un processo, di cui può avere maggiore o minore consapevolezza, di crescita personale o professionale, di cambiamento, un processo che corrisponde ad una tappa significativa del suo itinerario biografico<sup>4</sup>.

Tale constatazione impone di fare riferimento ad almeno quattro elementi metodologici che contribuiscono alla realizzazione di un'azione formativa di qualità:

- a) una analisi dei bisogni di formazione dell'utenza diffusa e permanente che faccia emergere le reali esigenze ed i bisogni inespressi degli utenti trasformandoli in domande esplicite;

---

<sup>1</sup> Meghnagi S., *Conoscenza e competenza*, Loescher. Torino 1992, p. 59.

<sup>2</sup> *Ivi*, p. 61.

<sup>3</sup> Masuelli M., "Quale tipo di dirigente nelle scuole autonome? Modelli di comportamento professionale e prospettive di autosviluppo del dirigente scolastico", in Ribolzi L. (a cura di), *Il dirigente scolastico. Manuale di base*, Giunti, Firenze, 1999, pp. 142.

<sup>4</sup> Cfr. Lichtner M., *La qualità delle azioni formative*, Franco Angeli, Milano, 1999.

- b) una analisi dei bisogni dell'organizzazione che consenta di comprendere le effettive necessità dell'organizzazione stessa;
- c) la flessibilità della proposta, aperta alle esigenze dell'utenza e, quindi, alle integrazioni e modifiche che si possono e si debbono apportare, anche in corso d'opera, per soddisfare tali esigenze secondo la logica del "patto formativo"<sup>5</sup>;
- d) l'impostazione metodologica, basata sul principio del *learning by doing* (imparare facendo), che implica, fra l'altro, il superamento dell'ottica tradizionale del trasferimento di conoscenze da chi sa a chi non sa, e crea, invece, ambienti collaborativi di apprendimento favorevoli all'acquisizione di competenze.

L'apprendimento in servizio, come è noto, più che in un trasferimento di conoscenze, consiste in un'acquisizione di «stili» che postula la disponibilità di un tempo prolungato e di un contesto ambientale favorevole. Una dimensione significativa per l'acquisto e l'esplicazione delle competenze è costituita dal fatto che i soggetti operano «in contesti dati attivando una comunicazione che favorisca la generazione, la selezione, lo scambio di informazioni tra persone diverse»<sup>6</sup>.

La questione dell'apprendimento *on the job*, che mette al centro l'esperienza professionale, può essere correttamente impostata solo se si stabilisce una significativa relazione fra l'esperienza e la riflessione. Bisogna che si attivino procedimenti di analisi, elaborazione, trasformazione di nozioni, cognizioni, idee, concetti, dati dell'esperienza.

Se è vero che le conoscenze accumulate al di fuori di una pratica concreta, anche se possono arricchire una persona, non garantiscono di per sé un miglioramento delle sue prestazioni professionali, è altrettanto vero che l'esperienza che si ripete senza essere analizzata dà luogo a un agire ripetitivo, indifferente ai mutamenti di persone e situazioni. In termini pedagogici è solo a determinate condizioni che l'apprendimento attraverso l'esperienza può realizzarsi, altrimenti esso si riduce ad una forma di socializzazione passiva a comportamenti consuetudinari che confliggono con ogni ipotesi di innovazione degli stili professionali<sup>7</sup>.

La formazione, oggi come ieri, assume un ruolo fondamentale per la crescita di un "buon sindacalista". La normativa sempre più complessa, le nuove forme di lavoro, il linguaggio sempre più tecnico e specializzato richiedono una preparazione e una competenza sempre maggiore, che va supportata da una formazione qualificata e permanente.

Il richiamo - presente in tutte le interviste - alla "storica" scuola di Ariccia mostra quanto sia forte il bisogno di formazione. I sindacalisti esperti ricordano con nostalgia questa scuola, ne sottolineano l'importanza sia come luogo di arricchimento culturale e professionale, sia come momento importante di scambio, di socializzazione e di condivisione di esperienze con altri compagni.

Per i più giovani, invece, il ricordo muove dai racconti ascoltati e li fa guardare a questa scuola di formazione, ora scomparsa, con un po' di invidia e con molta curiosità. Pensano che sia stata una grande perdita per la CGIL e che andrebbe riavviata una politica formativa di quel tipo. La formazione dovrebbe rappresentare un momento centrale per la preparazione di validi sindacalisti.

La formazione, per i sindacalisti esperti, avveniva già in giovane età quando iniziavano ad avere i primi contatti con il mondo della politica, prima nella scuola e poi nell'Università. Qui iniziava un percorso di crescita, una formazione sul campo, naturale, che era costituito da collettivi studenteschi, manifestazioni, assemblee e che trovava un suo naturale sbocco con l'entrata in fabbrica o in azienda. Si proseguiva vivendo le lotte sul campo a fianco dei compagni, nei picchetti, durante gli scioperi, nelle assemblee. Si gettavano così le basi per una "formazione sindacale sul campo" (formazione naturale) che non necessariamente veniva affiancata da una "formazione

<sup>5</sup> Con la nozione di "patto formativo" ci si riferisce al contratto tra formatori e corsisti che viene stipulato all'inizio del percorso di formazione e che impegna e responsabilizza entrambe le parti in causa per meglio garantire il successo dell'azione formativa.

<sup>6</sup> Meghnagi S., *Conoscenza e competenza*, già cit., p. 112.

<sup>7</sup> *Ivi*, p. 113. Cfr. anche Dewey J., *Esperienza e educazione*, La Nuova Italia, Firenze, 1949.

intenzionale” e che, tuttavia, rappresentava un’esperienza altamente significativa anche per il prosieguo e per il futuro all’interno dell’organizzazione<sup>8</sup>.

Chi tra gli esperti ha avuto occasione di frequentare negli anni dei corsi di formazione li ha trovati utili ed interessanti, sia sul piano strettamente sindacale in termini di arricchimento professionale, sia sul piano umano e relazionale perché permettevano di spezzare la quotidianità e di condividere un cammino con persone simili e con interessi condivisi.

Oggi la necessità di una solida formazione è richiesta non solo dalla complessità delle normative e dai loro continui mutamenti, ma anche dal fatto che i sindacalisti si trovano molto spesso a trattare con delle controparti sempre più preparate e competenti.

Tutti gli intervistati chiedono alla CGIL di investire sempre di più nella formazione individuando anche i contenuti di eventuali attività formative: dalla normativa al diritto europeo, dalla comunicazione a materie più specifiche e tecniche come la busta paga, le vertenze disciplinari, la posizione contributiva. Si richiede una formazione generale, ma anche una formazione puntuale centrata sulla propria attività sindacale.

I giovani, inoltre, propongono l’affiancamento a sindacalisti esperti per vivere con loro la quotidianità lavorativa ed imparare il “mestiere” di sindacalista. Nel caso dell’affiancamento si dovrebbe prevedere per un certo periodo la compresenza di due persone nella stessa attività, l’una già esperta e l’altra in formazione. Si tratta di una modalità utilizzata di frequente nelle organizzazioni per l’addestramento dei nuovi assunti e nelle fasi di “passaggio delle consegne”. Un affiancatore (esperto) segue una sola persona nel percorso di apprendimento lavorando fianco a fianco per un certo periodo e verificando periodicamente il lavoro svolto. L’affiancamento avviene comunque in modo naturale. Si tratterebbe di meglio organizzarlo e sistematizzarlo. Tale modalità di formazione avrebbe il vantaggio di essere contestualizzata, calata sui concreti e reali problemi quotidiani di lavoro.

I giovani sindacalisti chiedono, inoltre, di avere la possibilità di partecipare a trattative in qualità di spettatori per comprendere quei meccanismi e quelle dinamiche che a volte rimangono, se affrontate solo in aula, un po’ sterili e poco efficaci.

In tema di contenuti non manca un richiamo alla “storia della CGIL” che dovrebbe rappresentare, per chi opera all’interno di questa organizzazione, la base comune da cui partire. Sembra importante raccontarla ai giovani e ricordarla ai più anziani, per non cancellare il passato, per non dimenticare le lotte fin qui svolte al fianco dei lavoratori, i diritti ottenuti, i personaggi che hanno reso grande tale organizzazione sindacale con il loro sacrificio e con il loro impegno.

Le principali competenze su cui si deve puntare nelle attività di formazione sindacale sono quelle tecniche (comprendenti la contrattazione e gli aspetti normativi), quelle relazionali e quelle comunicative senza trascurare la capacità di individuare strategie efficaci.

Nell’individuazione dei contenuti della formazione, tuttavia, i soggetti interpellati attraverso il questionario hanno privilegiato argomenti di carattere tecnico, mentre hanno dato minor rilievo ad argomenti a carattere umanistico (storia delle organizzazioni sindacali, psicologia del lavoro, sociologia, ecc.).

I contenuti della formazione più richiesti sono quelli relativi al diritto sindacale, alla legislazione, al diritto del lavoro, alla contrattualistica, alla gestione dei conflitti e alle tecniche di negoziazione, all’organizzazione del lavoro e alla comunicazione.

---

<sup>8</sup> Cfr. Susi F., *La formazione nell’organizzazione. Il caso del Sindacato*, p. 52: “La convinzione, conservatasi a lungo nell’organizzazione, secondo cui ci si forma nella lotta e nel lavoro, corrisponde a un dato di fatto. Per le caratteristiche della sua azione e per i modi stessi del suo funzionamento interno, il sindacato opera, più o meno consapevolmente, come un’agenzia di formazione che persuade a valori, induce comportamenti e trasmette conoscenze. I quadri e i militanti si «educano» attraverso la partecipazione, oltretutto alle lotte, ai tanti momenti del lavoro sindacale (organismi dirigenti, assemblee, riunioni, iniziative politiche, attività culturali, ecc.) che si configurano come campi di esperienza in cui si determinano apprendimenti individuali e collettivi. Si tratta di occasioni che consentono ai soggetti di realizzare, in forme diverse e con esiti differenziati a seconda delle situazioni di vita e di lavoro, un’esperienza che coincide di fatto con un percorso autodidattico, con una vera e propria autoformazione”.

Si sa per esperienza, e i risultati dell'indagine lo confermano, che le persone (gli adulti soprattutto) sono tendenzialmente più favorevoli ad entrare in formazione se questa propone loro argomenti e contenuti già noti (vicini all'esperienza e al vissuto cognitivo dei partecipanti) rispetto ai quali percepiscano chiaramente la necessità e l'utilità di un apprendimento ulteriore (possibilità di migliorare una situazione problematica).

La scelta dei contenuti riveste, quindi, un'importanza strategica. E' necessario che nella scelta e nella comunicazione dei contenuti si realizzi una mediazione tra le richieste esplicite dei singoli (attraverso, ad esempio, un dispositivo di consultazione dei potenziali destinatari) e le esigenze *oggettive* dell'organizzazione (da definire mediante un dispositivo di analisi organizzativa).

Il problema delle risorse economiche per la formazione viene posto soprattutto dai sindacalisti esperti. Tutti gli intervistati, tuttavia, concordano sulla necessità di canalizzare maggiori risorse per la formazione dei sindacalisti, che rappresentano l'attività primaria di un'organizzazione sindacale e che risultano essere penalizzati rispetto al sistema dei servizi. Per garantire dei servizi di qualità sia ai propri iscritti sia al pubblico, la CGIL, infatti, in proporzione investe molte più risorse nei servizi che nella formazione dei sindacalisti.

Tali limiti sono in parte riconducibili alla necessità di rimettere in moto la macchina della formazione un po' arrugginita, in parte alla scarsa disponibilità di risorse considerando anche il fatto che la CGIL è un'organizzazione che si sostiene sostanzialmente con le quote degli iscritti.

Un altro tema affrontato dall'indagine è quello relativo alle principali caratteristiche che dovrebbe possedere un "buon sindacalista".

Secondo i giovani intervistati il "buon sindacalista" dovrebbe possedere delle competenze tecnico-relazionali ed avere uno stile improntato a moralità, onestà e coerenza.

E' un'idea condivisa da tutti gli intervistati quella secondo cui la figura del buon sindacalista non può essere definita per mezzo di schemi rigidi e di qualità prestabilite. E' sicuramente necessario per il "buon sindacalista" essere in possesso degli strumenti tecnici, giuridici e comunicativi per affrontare le situazioni più diverse, per governare le questioni che gli si presentano con competenza e professionalità, per tutelare al meglio gli interessi dei lavoratori.

Molte di queste competenze possono essere acquisite con lo studio e l'organizzazione sindacale può contribuire, da parte sua, con la predisposizione di apposite attività di formazione. Tutto ciò, però, non è sufficiente. Diventa centrale, infatti, l'esperienza sul campo che aiuta il sindacalista ad impossessarsi progressivamente degli strumenti del mestiere. All'esperienza ognuno deve affiancare delle attività di autoformazione: leggere, studiare, informarsi, domandare.

Vi sono, tuttavia, secondo gli intervistati, dei requisiti, delle qualità e delle caratteristiche che non possono essere insegnate, che fanno parte della storia di ognuno e che permettono ad alcuni di riuscire meglio di altri nel ruolo di sindacalista.

Gli intervistati individuano una serie di valori e di attitudini che - se presenti - contribuiscono a far diventare il sindacalista un vero e proprio punto di riferimento per i lavoratori. I soggetti intervistati parlano di onestà, di correttezza, di lealtà, di disponibilità nei confronti del lavoratore. E' fondamentale, inoltre, per essere un buon sindacalista saper ascoltare e saper spiegare le cose con semplicità e chiarezza. Vengono richiamate anche altre doti quali il carisma, la sensibilità, la pazienza e la abnegazione, perché il sindacalista è cosciente del fatto che in gioco ci sono i diritti dei lavoratori e la loro difesa.

Gli intervistati sottolineano anche l'importanza di saper riconoscere i propri limiti, di saper riconoscere i propri errori, di saper cogliere i bisogni del lavoratore.

In merito alla questione del ruolo dei giovani e delle donne nell'organizzazione la posizione degli intervistati è piuttosto omogenea. Tutti sostengono che la presenza dei giovani e delle donne rappresenti per la CGIL un motivo di arricchimento e di crescita.

Alcuni avanzano delle perplessità rispetto al sistema delle quote obbligatorie per i giovani e per le donne all'interno degli organismi direttivi, non in modo polemico, ma semplicemente perché animati dalla speranza che in futuro il mondo sindacale possa ringiovanirsi e cambiare sostanzialmente in rosa, senza la necessità di un'imposizione attraverso dei vincoli numerici.



Vincoli che, in alcuni casi, costituiscono più un problema per l'organizzazione e per i lavoratori, piuttosto che una reale garanzia di equa distribuzione di ruoli e compiti tra uomini e donne. Così facendo si rischia di non valutare le attitudini, le capacità, l'impegno e le disponibilità personali e di non considerare chi si ha di fronte semplicemente per il suo valore indipendentemente dal genere.

Le sindacaliste esperte denunciano come - nonostante siano stati fatti diversi tentativi quali i coordinamenti di donne e giovani, la riserva delle quote all'interno degli organismi direttivi, le politiche delle pari opportunità, per cercare di avere una rappresentanza equamente distribuita rispetto ai due sessi sia nell'organizzazione sindacale sia nel mondo del lavoro - a tutt'oggi ci si trovi ancora in un mondo fondamentalmente monosessuato.

Vi sono, infatti, delle difficoltà oggettive e delle resistenze che non consentono di cambiare il sistema di rappresentanza così come è concepito e strutturato per due motivi fondamentali:

- 1) la mancanza di volontà da parte del mondo maschile di aprirsi all'universo femminile;
- 2) le difficoltà oggettive delle dinamiche del fare sindacato (tempi e modalità), che poco si conciliano con i tempi delle donne.

Per consentire l'accesso delle donne e dei giovani ai ruoli di rappresentanza sindacale e agli organismi direttivi si è dovuto, pertanto, necessariamente ricorrere alla tanto discussa quota del 40%. Gli esperti intervistati, per rispondere a queste legittime esigenze, si fanno portavoce di una politica della "rinuncia". Per facilitare l'inserimento dei giovani e delle donne nell'organigramma della FILT CGIL ci dovrebbe essere, da parte dei sindacalisti veterani, la capacità di privarsi di qualcosa, di lasciare da parte gli egoismi e di concedere degli spazi da destinare al rinnovamento.

In generale vi è comunque, da parte dell'organizzazione, una predisposizione ad accogliere e ad abbracciare nuove identità al suo interno. E' necessario lavorare alla costruzione e alla predisposizione di un attento percorso di crescita e sostegno alle nuove generazioni che rappresentano il futuro dell'organizzazione e che permetteranno alla CGIL di continuare a rimanere il più grande sindacato dei e per i lavoratori.

## 6. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Accornero A., Altieri G., Oteri C., *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Ediesse, Roma 2001.
- Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna 1997.
- Albano R., “L’associazionismo e la partecipazione” in Buzzi C., Cavalli A., De Lillo A. (a cura di), *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna 2002.
- Bertaux D., *L’approche biographique: sa validité méthodologique, ses potentialités*, in “Cahiers Internationaux de Sociologie”, v. LXIX, 1980, pp. 197-225.
- Blalock H.M., *Statistica per la ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna 1969.
- Braga A., *Domande individuali e identità collettiva del lavoro atipico*, in “Quaderni di Rassegna Sindacale – Lavori”, n. 3, 2000.
- Buzzi C., “Transizione all’età adulta e immagini del futuro”, in Buzzi C., Cavalli A., De Lillo A. (a cura di), *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna 2002.
- Buzzi C., Cavalli A., De Lillo A. (a cura di), *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto Iard sulla condizione giovanile*, Il Mulino, Bologna 2002.
- Calabrò A.R., *Il tempo dei giovani*, Il Mulino, Bologna 1995.
- Carrieri M., Tatarelli L., *Gli altri sindacati*, Ediesse, Roma 1997.
- Cavalli A., “Giovani italiani e giovani europei” in Buzzi C., Cavalli A., De Lillo A. (a cura di), *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna 2002.
- Chiesi A.M., “Giovani e lavoro”, in Buzzi C., Cavalli A., De Lillo A. (a cura di), *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna 2002.
- Corbetta P., *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna 1999.
- D’Ottavi A.M., *Le metodologie di analisi dei bisogni di formazione. Un approccio qualitativo*, in Monasta A. (a cura di), *Mestiere: progettista di formazione*, Roma, Carocci 2000.
- De Lillo A., “Il sistema dei valori”, in Buzzi C., Cavalli A., De Lillo A. (a cura di), *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna 2002.
- Dewey J., *Esperienza e educazione*, La Nuova Italia, Firenze 1949.

- Doglioli S., *Giovani a Malpensa. Lavoro, azienda, sindacato*, Franco Angeli, Milano 2002.
- Ferrarotti F., *Storia e storie di vita*, Laterza, Roma-Bari 1981.
- Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari 2001.
- Garelli F., *La generazione della vita quotidiana i giovani in una società differenziata*, Il Mulino, Bologna 1984.
- Guidicini P., *Questionari. Interviste. Storie di vita*, Angeli, Milano 1995.
- ISF, *Delegati e organizzazione*, Edit Coop, Roma 2002.
- Lichtner M., *La qualità delle azioni formative*, Franco Angeli, Milano 1999.
- Lucisano P., Salerno A., *Metodologia della ricerca in educazione e formazione*, Carocci, Roma 2002.
- Manganelli Rattizzi A.M., *Il questionario. Aspetti teorici e pratici*, Cluep, Padova 1990.
- Marradi A., *L'analisi monovariata*, Franco Angeli, Milano 1995.
- Meghnagi S., *Conoscenza e competenza*, Loescher, Torino 1992.
- Pasquali M., *Ho fatto il Censimento*, Stampalternativa, Viterbo 1992.
- Pepe A., *Il valore del lavoro nella società italiana. Viaggio nei centenari della Cgil*, Ediesse, Roma 2003.
- Perrone L., *Metodi quantitativi nella ricerca sociale*, Feltrinelli, Milano 1977.
- Pinto V., *Lavoro e nuove regole. Dal libro bianco al decreto legislativo 276/2003*, Ediesse, Roma 2004.
- Rampazzi M., *La dimensione relazionale e la costruzione del dato*, in "Rassegna Italiana di Sociologia" n. 3, 2001.
- Ranieri A. (a cura di), *Il sapere e il lavoro*, Franco Angeli, Milano 1999.
- Regalia I. (a cura di), *Il coordinamento difficile. Le relazioni sindacali nei trasporti*, Franco Angeli, Milano 1995.
- Regalia I., "La partecipazione dei lavoratori al sindacato. Forme, modelli, ipotesi di lavoro", Ires Papers, Collana Discussioni. n. 6, 1987.
- Ricolfi L. (a cura di), *La ricerca qualitativa*, Carocci, Roma 1998.
- Rullani E., *Lavoro e sindacato nella società postfordista*, Atti del Convegno di economia e politica industriale, Milano, 9 giugno 2000.

- Sennet R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano 2001.
- Susi F., *La domanda assente*, La Nuova Italia Scientifica, Roma 1989.
- Susi F., *La formazione nell'organizzazione. Il caso del sindacato*, Anicia, Roma 1994.
- Terragni L., *La ricerca di genere*, in A. Melucci (a cura di), *Verso una sociologia riflessiva. Ricerca qualitativa e cultura*, Il Mulino, Bologna 1998.