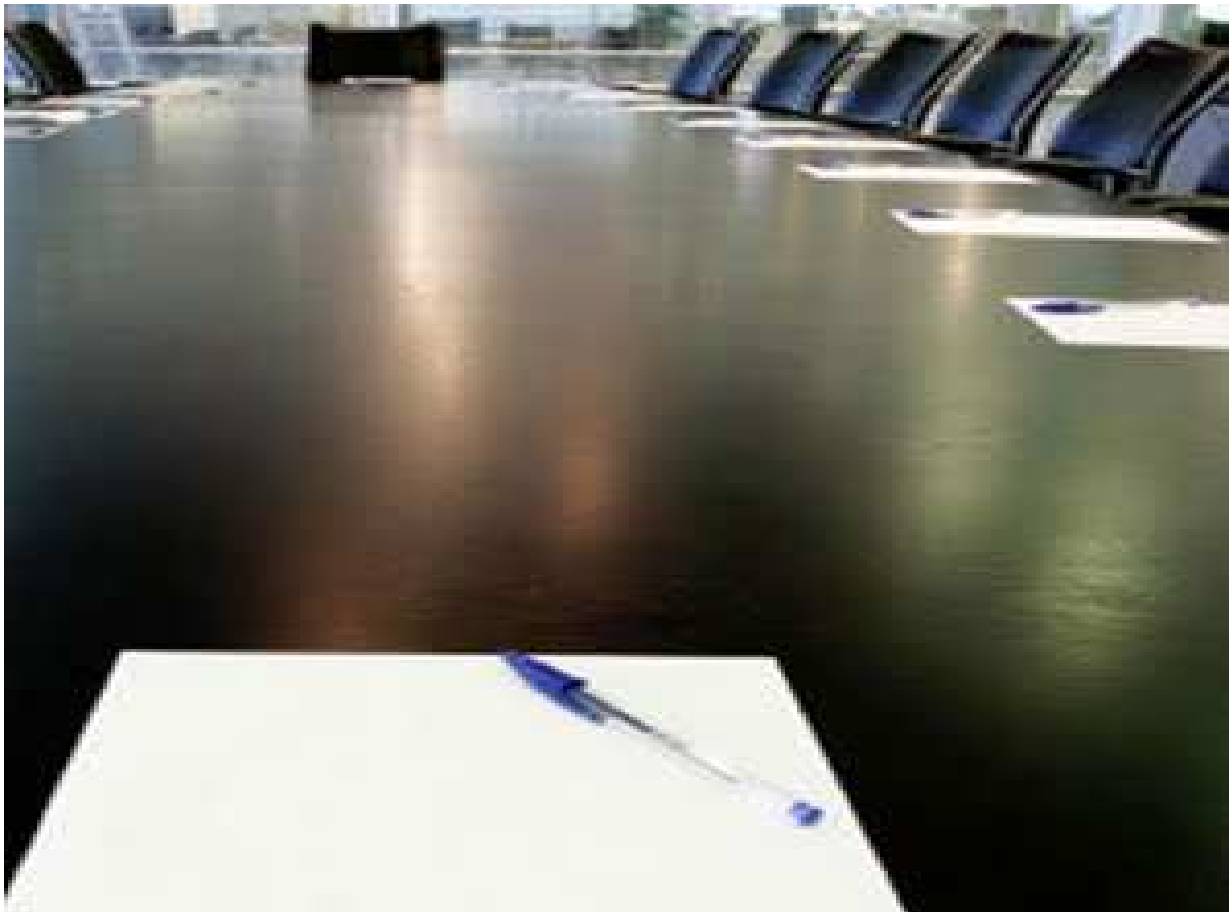




LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Esigenze formative e competenze

(sintesi della ricerca)



Ricerca condotta nell'ambito della Cisl del Veneto

Collana Ricerche



*Il presente documento è una breve sintesi della ricerca La contrattazione di secondo livello.
Il rapporto completo è scaricabile dal sito della Fondazione Corazzin*

www.fondazionecorazzin.it

fcorazzin@tin.it

ludovico.ferro@unipd.it

Il presente rapporto di ricerca è stato realizzato da Ludovico Ferro

La contrattazione di secondo livello: esigenze formative e competenze

Sintesi del progetto

Il progetto di ricerca elaborato dalla Fondazione Corazzin di Venezia ha come oggetto di studio la contrattazione di secondo livello. L'indagine è rivolta ad operatori, segretari provinciali e segretari di categoria e territoriali della Cisl del Veneto ed ha lo scopo di approfondire le competenze e la professionalità degli stessi per quanto riguarda lo specifico ambito della contrattazione aziendale o territoriale. A tal proposito è stato predisposto un questionario per operatori e segretari di categoria provinciale, mentre ai segretari di categoria regionale e a quelli delle varie Unioni Sindacali Territoriali è stato somministrato uno strumento di tipo qualitativo (intervista). Oltre alla contrattazione di secondo livello sono state prese in considerazione come oggetto d'indagine anche altre tematiche tra cui la funzione attuale del sindacato, le modalità di relazione con i lavoratori per capirne bisogni e necessità, le motivazioni che hanno spinto ad intraprendere la vita sindacale e la rappresentatività nel territorio in base alle varie tipologie di aziende od enti. La ricerca ha così lo scopo di capire se vi sia un'esigenza di fabbisogno formativo, sul tema della contrattazione di secondo livello, per il personale impegnato nelle varie province venete.

1. Introduzione

Questa ricerca nasce in primo luogo da un'esigenza e da una domanda di formazione proveniente dal Sindacato della Cisl del Veneto. Periodicamente e negli anni la Fondazione Corazzin ha già realizzato lavori di monitoraggio delle esigenze formative degli operatori della Cisl. Ma allora, a differenza di oggi, la ricerca era a trecentosessanta gradi su tutto il lavoro del sindacalista e di tutti i sindacalisti. La vera novità di questo lavoro è l'aver selezionato una domanda specifica, ma dalla portata vastissima. Il sindacalista, per la Cisl del Veneto, deve essere preparato principalmente sulla contrattazione. Su questo bisogna concentrarsi. L'indicazione è stata chiara.

Concentrarsi sulla contrattazione di secondo livello significa mettere sotto osservazione una molteplicità di aspetti complessi che vanno dalla motivazione e dalla pratica della contrattazione, all'individuazione delle modalità e dei risultati della stessa fino alla discussione sulle motivazioni culturali e personali che spingono il lavoratore a diventare sindacalista e al ruolo stesso del sindacato nella società.

Da una domanda ben precisa: *“quanta contrattazione di secondo livello fa oggi in Veneto il primo sindacato di questa regione?”* una risposta molto articolata e complessa, come articolato e complesso è l'ambiente da cui proviene il quesito. Se volessimo anticipare un risultato, già ora potremmo tranquillamente dire che il sindacato confederale della Cisl del Veneto è un'organizzazione diversissima nelle sue articolazioni (come sono diversissimi gli ambiti operativi in cui agisce) e nelle dinamiche comunicative interne, ma allo stesso tempo è un'entità estremamente compatta dal punto di vista culturale. Compattezza culturale che sembra non essere scalfita nemmeno a livello generazionale.

Ma attenzione, non che i problemi e le criticità non ci siano, anzi molti aspetti emergono come urgenti. Il senso profondo della domanda che ha prodotto la ricerca si trova proprio nel ricercare per poi affrontare la criticità ad un livello principalmente di cultura condivisa, nella convinzione che da questo non possa che scaturire una pratica articolata e comune.

2. Le ipotesi e le tre prospettive

Scopo ultimo della ricerca è stato dunque quello di affrontare in maniera esaustiva il tema della contrattazione di secondo livello praticata in tutte le categorie e livelli dell'attività della Cisl del Veneto.

Per far ciò si è proceduto con una metodologia complessa e attraverso un approccio basato su più livelli di analisi e quindi su più campioni.

Il primo livello è stato quello della committenza ed in particolare l'analisi approfondita della domanda alla quale si doveva dare risposta. In questa fase progettuale determinanti sono stati i colloqui con i singoli membri della Segreteria regionale. Si è trattato di colloqui più o meno lunghi con i Segretari volti ad

individuare alcune linee operative e soprattutto di ricerca. In questa fase per esempio è maturata l'idea di operare delle riflessioni su generazioni diverse di sindacalisti poi tradotte in fase di ricerca nel controllo incrociato tra l'età, gli anni di attività sindacale e il monitoraggio sulla carriera e sui ruoli ricoperti. Altri temi emersi in questa fase hanno riguardato l'aspetto della condivisione all'interno dell'organizzazione dei risultati della contrattazione di secondo livello e soprattutto la concezione del ruolo generale del sindacato nella nostra società.

La seconda fase è stata quella dell'elaborazione dei tre strumenti di rilevazione: un questionario semistrutturato rivolto agli operatori della Cisl del Veneto, un altro questionario rivolto ai segretari provinciali di categoria ed infine una traccia di intervista rivolta ai Segretari generali di Ust e di categoria.

La logica tripartita degli strumenti di rilevazione risponde all'esigenza di cogliere in maniera differenziata a seconda del ruolo, l'opinione sulle medesime questioni. L'intento è stato quello di affrontare con i diversi livelli operativi e dirigenziali le medesime questioni richiedendo anche un giudizio incrociato tra i livelli. Le stesse tematiche sono state poste ai tre diversi gruppi con lo scopo di ampliare il più possibile le prospettive di analisi. A livello interpretativo questa strategia non ha dato sempre risultati univoci e chiari, ma ha in generale favorito il consolidamento di un'idea di sindacato molto omogeneo dal punto di vista culturale anche nella diversità di ruoli, generazioni e mansioni.

Sintetizziamo in tabella 1 i diversi livelli affrontati.

Tabella 1 Gruppi analizzati

Gruppi	ruolo	strumento	Copertura campione
1) committenza	Segreteria regionale	colloquio	100%
2) dirigenza	Segretari generali (Ust e categorie)	Intervista qualitativa	90%
3)dirigenza provinciale	Segretari di categoria provinciali	questionario	80%
4) contrattualisti	Operatori	questionario	60%

Il primo gruppo, come abbiamo detto, è quello meno strutturato e che non sarà oggetto di analisi. Ad essere al centro dell'attenzione saranno invece gli altri gruppi ed in particolare il terzo e il quarto che in molti casi, vista la distanza relativa tra i ruoli (più formale che sostanziale), verranno analizzati congiuntamente. L'analisi del secondo gruppo, quello più propriamente dirigenziale, accompagnerà quella del terzo e del quarto per le parti in cui sarà possibile, mentre troverà, per alcuni aspetti specifici anche metodologici, una sua autonoma trattazione.

3. Ipotesi di ricerca: un'analisi generazionale sulla pratica della contrattazione di secondo livello

Uno dei presupposti che hanno stimolato la ricerca era la constatazione da parte della committenza che il tema della contrattazione di secondo livello dovesse tornare ad essere un tema centrale in modo che anche la pratica della stessa potesse occupare la maggior parte del tempo di operatori e segretari. In questo vi era un assunto abbastanza indiscusso. Non si fa abbastanza contrattazione di secondo livello e soprattutto non se ne fa di davvero innovativa e creativa.

Dunque questo aspetto è stato uno di quelli che principalmente abbiamo cercato di indagare: qual'è la percezione dei vari livelli operativi dirigenziali sull'effettiva attività di contrattazione che si realizza? Ed inoltre quali sono i risultati o gli ostacoli?

Un secondo aspetto, derivante dalla constatazione precedentemente richiamata, ipotizzava un cambiamento generazionale che avrebbe influito sullo stimolo e le motivazioni che spingono le nuove generazioni ad essere meno impegnate (e/o meno efficaci) nella contrattazione di secondo livello. Abbiamo allora approfondito questo elemento, non senza ottenere una serie di risultati inaspettati.

Abbiamo anche colto l'occasione per ricostruire i vari passaggi della carriera sindacale monitorando non solo i passaggi e i cambiamenti di mansione, ma anche i passaggi tra varie categorie o territori.

Se come conseguenza di una ipotetica nuova generazione ci doveva essere un differente approccio nella contrattazione di secondo livello, andava indagato anche il livello più strettamente motivazionale e culturale, in altri termini bisognava capire quale fosse l'idea e la funzione del sindacato per i diversi soggetti che lo compongono.

L'ultima parte importante trattata nella ricerca riguarda la formazione specifica in merito all'attività di contrattazione di secondo livello. Nemmeno su questa parte sono mancati spunti interessanti e risultati anche parzialmente inattesi. Dal punto di vista della raccolta dei dati è questo uno degli ambiti che è stato maggiormente tematizzato nelle interviste qualitative, ossia dai livelli dirigenziali più alti.

4. La lettura di alcuni dei principali risultati

Proponiamo di seguito una lettura sintetica di alcuni dei principali risultati relativi soprattutto alle specifiche domande che riguardavano l'attività della contrattazione di secondo livello.

Anche solo da questa veloce panoramica sui risultati si evince come il tema della contrattazione di secondo livello sia un tema assolutamente centrale e sul quale la Cisl del Veneto si è attentamente interrogata. Non tutta l'attività sindacale può o deve essere contrattazione di secondo livello, ma è indubbio che molto del successo e del significato del fare sindacato passa per questa attività. Attività non semplice perché varia a seconda delle situazioni contestuali. Negli anni è molto cambiata e assieme sono cambiati anche i sindacalisti. Non abbiamo però riscontrato nessuna frattura generazionale. Certamente cambiano le motivazioni e diverse sono le modalità di accesso alla professione sindacale, ma rimane una compattezza culturale di fondo che si rintraccia sia nelle diverse generazioni sia, nei diversi ruoli o settori. Quello che sembra emergere come fattore di criticità è una certa carenza nella comunicazione che si sostanzia in una scarsa condivisione delle buone pratiche. Per quanto riguarda infine la formazione specifica sulla contrattazione di secondo livello sono riscontrabili alcune differenze generazionali, ma il bilancio sembra essere univoco: non c'è un'altissima frequenza a corsi di formazione, ma quando ciò avviene i risultati sono ottimi (si tenga comunque presente che la rilevazione è stata realizzata nella prima metà del 2009).

Tabella 9 Aziende e operatori per numero di dipendenti

	Dimensione azienda	Aziende	Operatori	Aziende per operatore
Operatori	<20 dip	1799	68	26
	21-50 dip	1005	71	14
	51-250 dip	665	67	10
	250-500 dip	83	31	3
	>500 dip	46	24	2
	Totale		3598	261

Grafico 20 Modalità per intercettare e orientare i bisogni dei lavoratori (operatori e segretari)

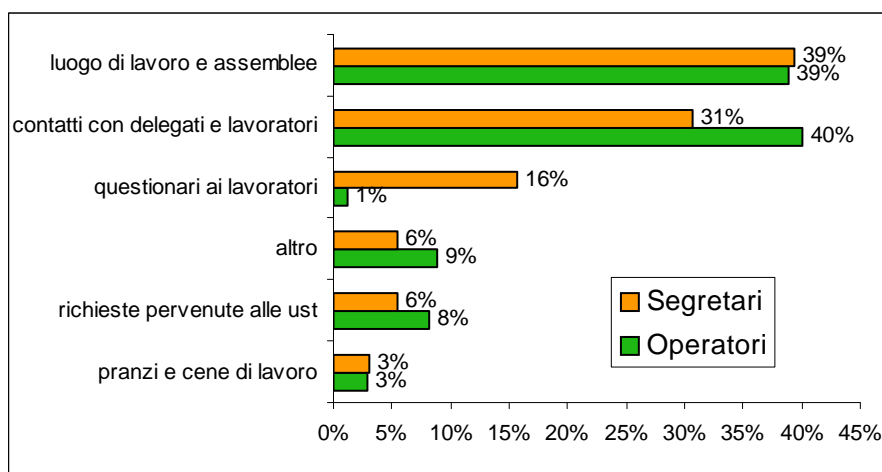


Grafico 22 Esperienza nella contrattazione di secondo livello (operatori)

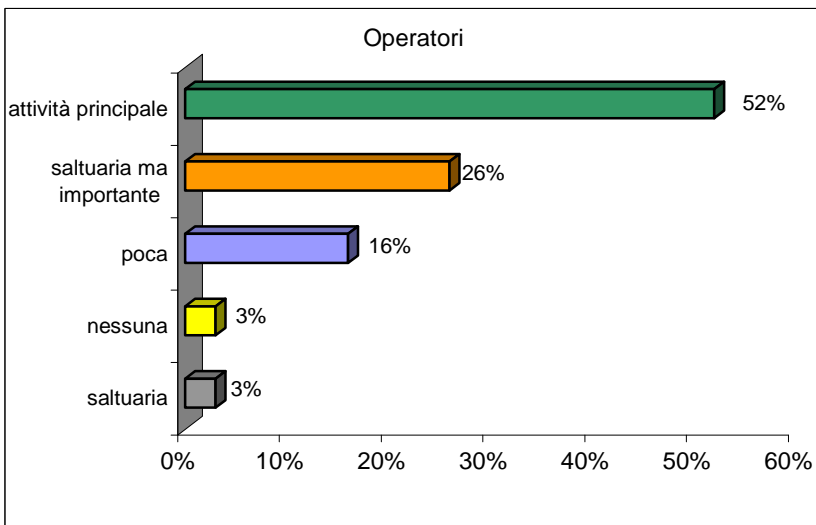


Grafico 23 Esperienza nella contrattazione di secondo livello per classi d'età (operatori)

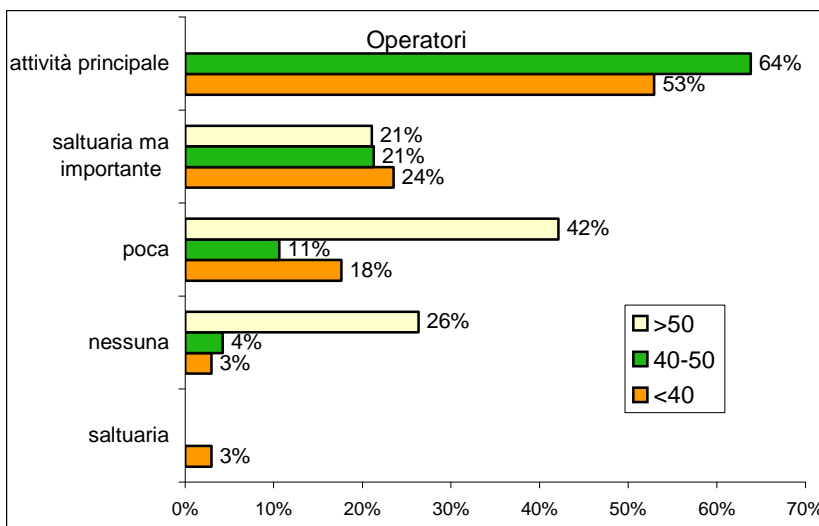


Grafico 26 Azioni di contrattazione di secondo livello

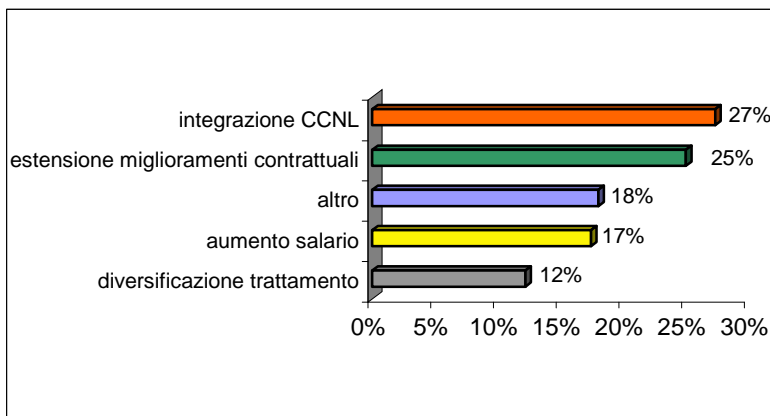


Grafico 29 *Quantità e risultati della contrattazione*

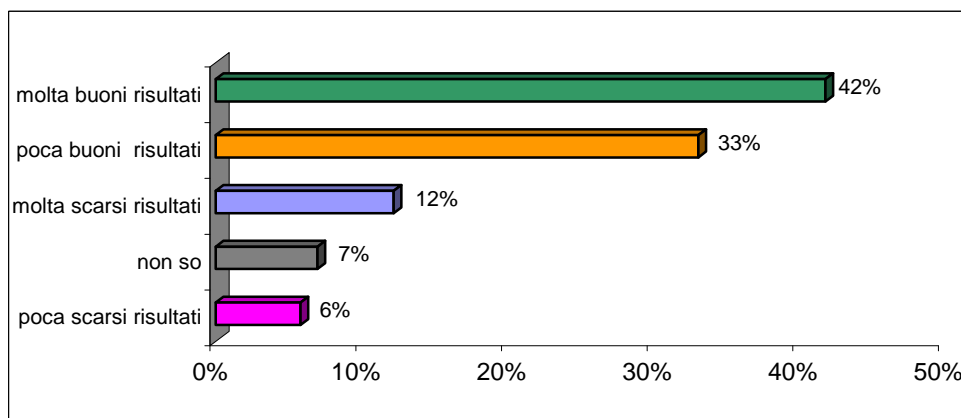


Tabella 20 *Quantità e risultati della contrattazione (Segretari generali)*

Quantità e qualità di contrattazione	Totale	
	V.A.	%
poca scarsi risultati	5	31%
poca buoni risultati	8	50%
molta scarsi risultati		
molta buoni risultati	2	13%
non so	1	6%
Totale	16	100%

Grafico 27 *Consulenza operatori*

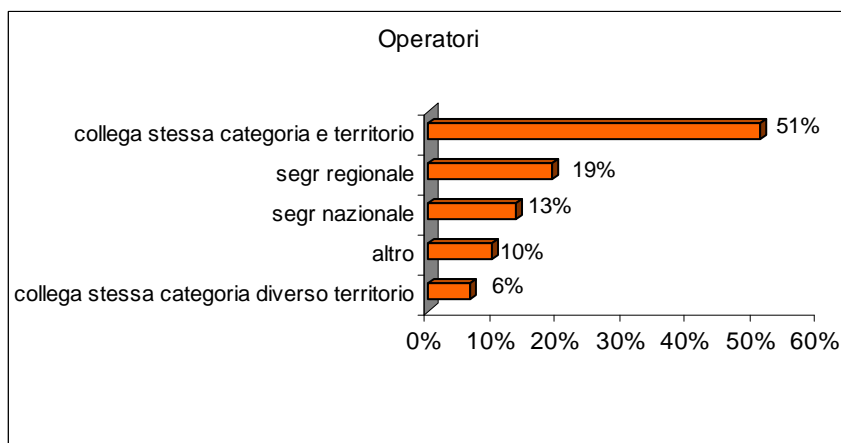


Grafico 32 Gli ostacoli alla contrattazione di secondo livello

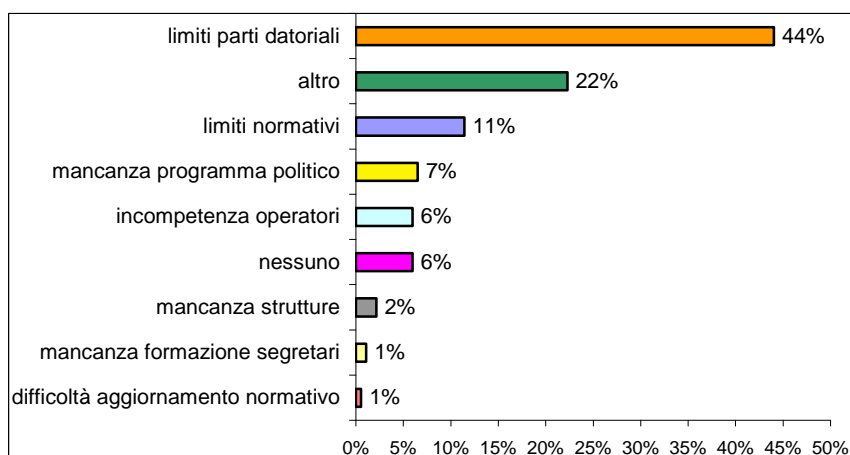


Tabella 21 Ostacoli alla contrattazione

	Totale	
	V.A.	%
Operatori	Nessuno	4 4%
	mancanza prog. politico	3 3%
	limiti parti datoriali	52 47%
	limiti normativi	12 11%
	incompetenza operatori	9 8%
	difficoltà aggiornamento normativo	
	mancanza strutture	2 2%
	mancanza formazione segretari	
	Altro	29 26%
	Totale	111 100%
Segretari	Nessuno	7 10%
	mancanza prog. politico	9 12%
	limiti parti datoriali	29 40%
	limiti normativi	9 12%
	incompetenza operatori	2 3%
	difficoltà aggiornamento normativo	1 1%
	mancanza strutture	2 3%
	mancanza formazione segretari	2 3%
	Altro	12 16%
	Totale	73 100%

Grafico 33 L'aumento della contrattazione di secondo livello

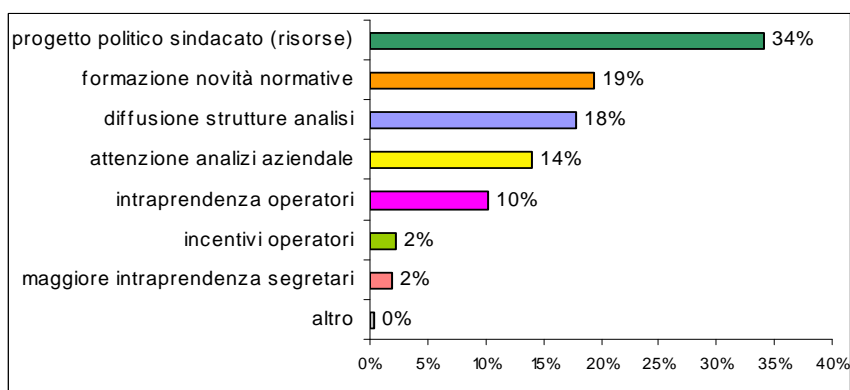


Tabella 24 L'aumento della contrattazione di sec. livello (segretari generali)

Come aumentare la contrattazione	Totale	
	V.A.	%
formazione novità normative	14	52%
progetto politico sindacato (risorse)	3	11%
intraprendenza operatori		
attenzione analisi aziendale	2	7%
diffusione strutture analisi	4	15%
incentivi operatori	1	4%
maggiore intraprendenza segretari	2	7%
Altro	1	4%
Totale	27	100%

Grafico 34 Dove fare contrattazione

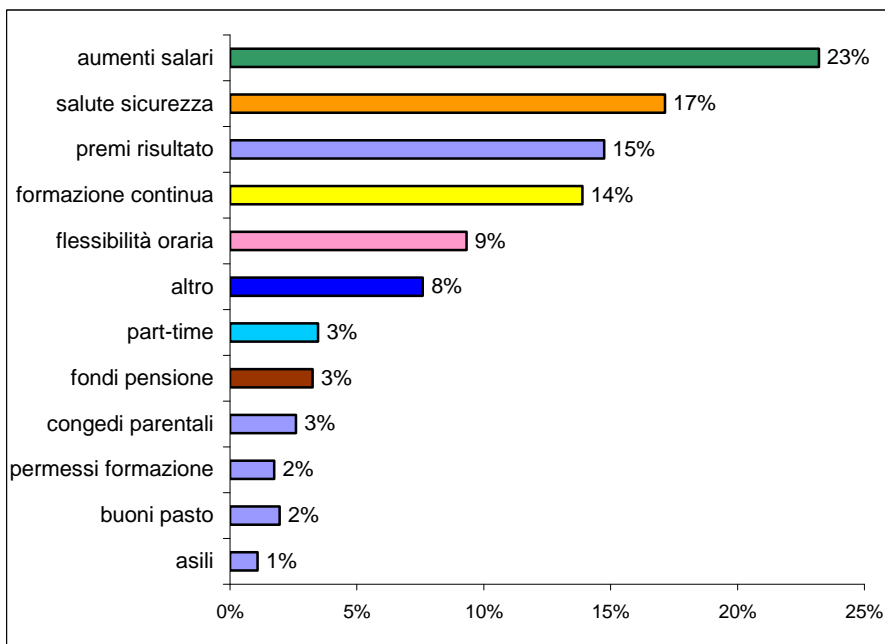


Grafico 35 Frequenza e utilità corsi di formazione

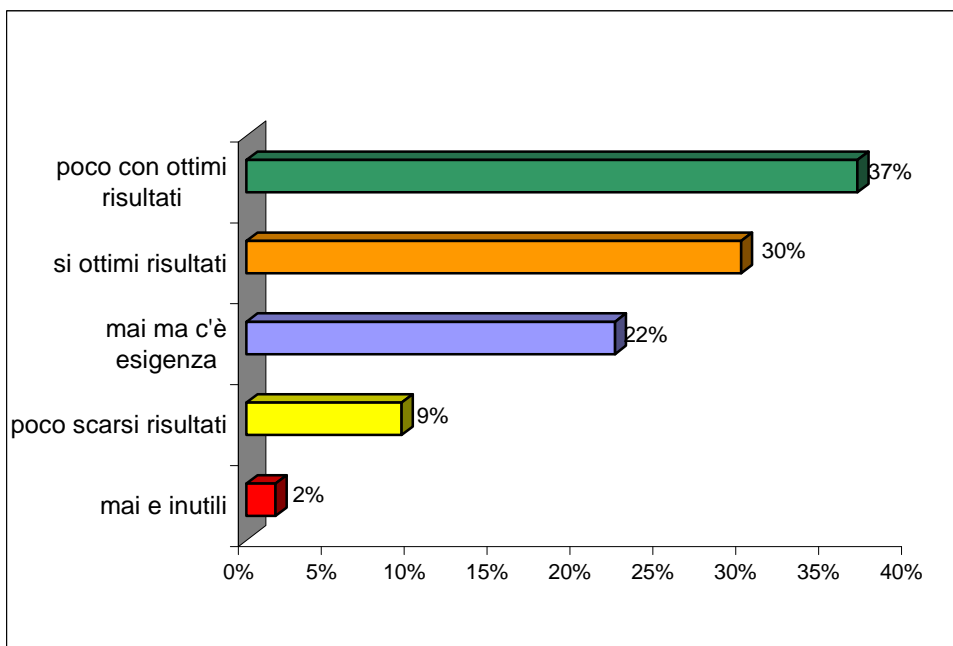


Grafico 36 Frequenza e utilità corsi per generazione (operatori)

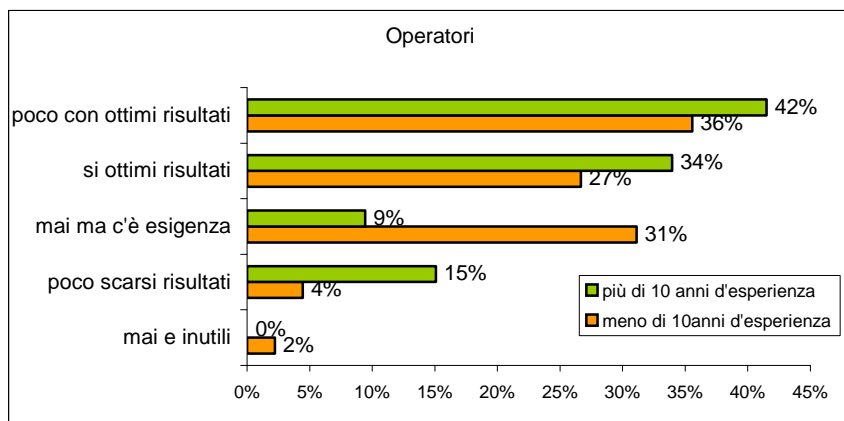


Tabella 29 Frequenza e utilità corsi per classi d'età

	Totale		Classi d'età (anni)			
	V.A.	%	<40	40-50	>50	
Operatori	sì ottimi risultati	30	31%	29%	36%	23%
	poco con ottimi risultati	38	39%	44%	36%	36%
	poco scarsi risultati	10	10%	6%	12%	14%
	mai ma c'è esigenza	19	19%	18%	17%	27%
	mai e inutili	1	1%	3%		
Totale	98	100%	100%	100%	100%	
Segretari	sì ottimi risultati	21	29%	43%	23%	35%
	poco con ottimi risultati	25	34%	43%	35%	31%
	poco scarsi risultati	6	8%		10%	8%
	mai ma c'è esigenza	19	26%	14%	33%	19%
	mai e inutili	2	3%			8%
Totale	73	100%	100%	100%	100%	
Totali	sì ottimi risultati	51	30%	32%	29%	29%
	poco con ottimi risultati	63	37%	44%	35%	33%
	poco scarsi risultati	16	9%	5%	11%	10%
	mai ma c'è esigenza	38	22%	17%	24%	23%
	mai e inutili	3	2%	2%		4%
Totale	171	100%	100%	100%	100%	

Il rapporto di ricerca completo è scaricabile dal sito della Fondazione Corazzin.

www.fondazionecorazzin.it