

LA RAPPRESENTANZA E I GIOVANI DELEGATI. PERCORSI E DOMANDE APERTE

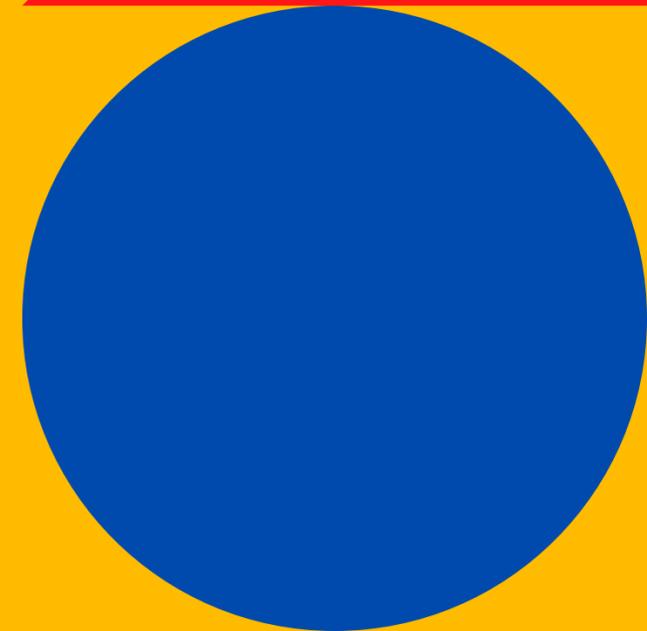
Una ricerca in corso

Silvia Brena
12 gennaio 2023



LE DOMANDE DI RICERCA

- Le motivazioni che spingono un giovane ad assumere il ruolo di delegato
- I valori e i significati attribuiti all'esperienza da un punto di vista sociale, professionale e personale
- Le difficoltà e gli aspetti positivi
- Gli apprendimenti e le competenze costruite
- Le continuità e le discontinuità rispetto al passato



LE FINALITÀ

- Approfondire le specificità generazionali, culturali, valoriali dei “giovani delegati”
- Cogliere le correlazioni con i contesti sociali, aziendali e sindacali
- Promuovere una riflessione che interroghi l'organizzazione sui processi, modalità di interlocuzione e accompagnamento dei giovani delegati

LE/ GLI INTERVISTATI/E

Sono state svolte 11 interviste:

- 8 a giovani delegati /e (27-35 anni; sei uomini, due donne) di diversi settori e categorie
- 3 a ex sindacalisti con significative esperienze come delegati



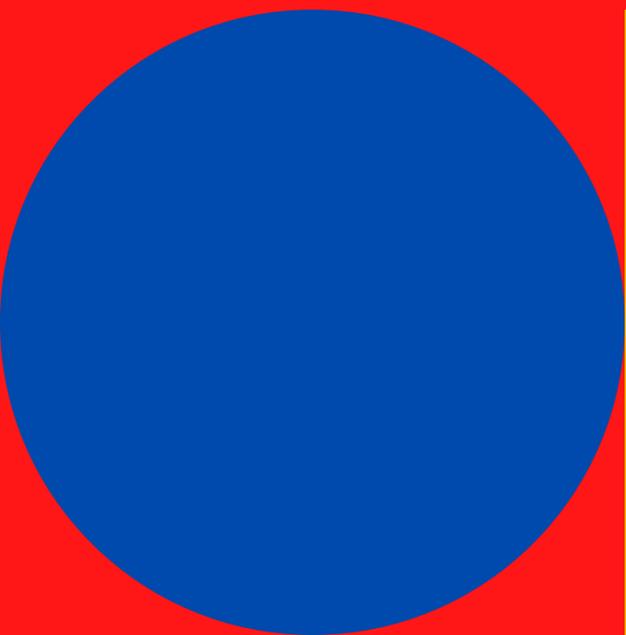
METODOLOGIA DI RICERCA

Ricerca-azione

Ricerca qualitativa

Interviste semi-strutturate in profondità

LA MAPPA DEGLI ELEMENTI EMERGENTI



Nelle biografie, nei tratti personali non sono presenti caratteristiche univoche: sono storie individuali che, nella combinazione di vari fattori, hanno prodotto sensibilità, "attivazioni", costruzione di attenzioni (si arriva al sindacato da percorsi diversi)

Talvolta ci sono dei tratti delle famiglie di origine che influenzano (es. genitori ex delegati, sindacalisti o vicini al sindacato; famiglie segnate da alcune difficoltà che hanno fatto maturare attenzioni)

LE STORIE DI AVVICINAMENTO AL SINDACATO: PERCORSI UNICI



Tre motivazioni generali:

- Incontro sulla base di un bisogno, di un diritto negato o non tutelato individuale, e di una interpretazione di un malcontento generale collettivo (*più diffuso*)
- Idea di contribuire ad un interesse collettivo e di essere solidali (*più raro*)
- A volte l'iscrizione parte dal desiderio/bisogno "preventivo" di sentirsi aggiornati sui diritti, di avere riferimenti in caso di problemi, e/o da un desiderio di maggiore conoscenza, consapevolezza;

**LE MOTIVAZIONI
DELL'AVVICINAMENTO AL
SINDACATO:
TRA BISOGNI, DESIDERI PERSONALI
E
INTERESSI COLLETTIVI**

Interviste a ex delegati/e in pensione

- > volontà di combattere contro i diritti mancati, con una maggiore sottolineatura della dimensione collettiva
- > le influenze familiari sembrano avere maggiore forza nella scelta di avvicinamento

“Alchè un giorno, scocciato per i mesi di penosi trattamenti, continui richiami ripetuti ogni giorno, perché occorre dire le cose come stanno... era proprio mobbing, mi venivano anche gli attacchi di panico a casa... E nell'ultimo incontro sindacale è stata denunciata la cosa, chiaramente io ho i colleghi tutti dalla mia parte. Quando hanno capito che facevamo sul serio i vice responsabili, probabilmente si sono anche spaventati, e hanno cominciato a venire da me a scusarsi. (...) Loro volevano creare un clima negativo per garantire un turnover continuo tra i dipendenti”
(delegato settore commercio e servizi)

“I motivi che mi hanno spinto allora era una sicurezza di avere i miei diritti tutelati da qualcuno, se ne avessi avuto bisogno; se dovessi dirlo ora è l'averne un ruolo attivo. che permette di fare la tua parte. Essere parte attiva è la cosa che mi interessa. Mi piace arricchirmi, leggere formarmi l'idea di portare avanti più interessi. Ora è quello dell'approfondire cosa sta dietro la scuola.”
(delegato settore scuola e università)

- Ci si ritrova nei valori e nella posizione politica "di sinistra"
- Credibilità dei rappresentanti sindacali incontrati ("mediatori" attenti che costruiscono fiducia, stima)
- CGIL visto come il sindacato più forte

**PERCHÉ PROPRIO
CGIL:
VALORI E
CREDIBILITÀ**

Ex delegati/e in pensione

- Influenza familiare
- Idee politiche



‘Credo che tesserarsi al sindacato voglia dire come prima cosa dividerne i valori (ed è una cosa in cui mi porta a volte a scontrarmi con il resto del sindacato). Portare i valori del sindacato sul proprio luogo di lavoro. Valori come l’antirazzismo, l’anti sessismo, il rispetto della forza lavoro, dei diritti delle persone. (...) ’

(delegato settore alimentare e agricoltura)

“La conoscevo già umanamente [la collega e poi funzionaria] prima e mi piaceva come persona e quindi la mia scelta è caduta sulla CGIL. Ma anche per gli ideali della CGIL in cui mi rispecchio. (...) Io ho notato che loro tutelano anche chi non è iscritto, cosa che invece negli altri sindacati non è lontanamente plausibile”

(delegata settore grafica, cartotecnica, poste e telecomunicazioni)

“Io ho scelto la CGIL, il papà era sindacalista della UIL, perché secondo me in quel momento era il sindacato più forte che poteva garantirmi una protezione e i nostri diritti.”

(delegato settore commercio e servizi)



**LA SCELTA DI
DIVENTARE
DELEGATO/A:**

**LA RISPOSTA AD UNA
ISTANZA DI ALTRI**

- Spesso è il/la funzionario/a che chiede la disponibilità a esercitare la funzione di delegato
- Altre volte ci sono le spinte esplicite di colleghi

Le motivazioni che fanno assumere ruolo sono:

- credere in un sistema di valori da perseguire
- attivazione e crescita personale e professionale (passare "dal lamento al fare"; sentirsi attivi, propositivi; avere una visione più ampia e consapevole)
- la volontà di essere punto di riferimento, in particolare per i giovani (*pochi*)

‘In realtà all'inizio è stato il funzionario che mi ha chiesto se io fossi disponibile, essendo che non c'era nessun altro, e io ho dato la mia disponibilità. Poi noi durante la prima assemblea sindacale abbiamo detto che se c'era qualcuno che si voleva assumere questa responsabilità poteva candidarsi ma nessuno ha voluto prendersi questa responsabilità, solo quest'altro ragazzo’.

(delegato settore trasporti, logistica e facchinaggio)

“Io arrivo lì nel 2014 e per i primi due anni e di sindacato ne sento parlare giusto perché c'erano già un RSU e un RLS eletti miei colleghi, sempre di CGIL. Parlando tra colleghi, forse perché mi facevo portavoce o nelle riunioni ero una di quelle che parlava di più, o per inclinazione mia personale, quando RSU e RLS se ne sono andati (uno via, l'altra in pensione) mi hanno detto ‘perché non ti proponi tu?’.

delegata settore pubblico impiego e parastato)

“Premetto che, uno dei motivi per cui che ho scelto di fare RSU e assumere questo ruolo attivo è anche perché sto cercando di lavorare su aspetti del mio carattere cioè questa posizione attiva mi costringe a assumere posizione, anche se problematica, e prendere parola in determinati contesti. In genere non sono una persona che prende tanto posizione o mi espongo molto. (...) Mentre in questo modo mi spinge ad attivarmi per cambiare l'aspetto del mio comportamento”

(delegato settore scuola e università)

GLI ASPETTI POSITIVI DEL FARE IL/LA DELEGATO/A

- sentirsi utili rispetto ai colleghi (in particolare, sottolineano alcuni, verso i giovani); ascoltarli e avvertire la loro fiducia
- conoscere nuovi aspetti del contesto aziendale (funzionamenti, dinamiche)
- il "contesto CGIL" come stimolante (meno diffuso)

GLI ASPETTI NEGATIVI DEL FARE IL/LA DELEGATO/A:

- relazionali (es. relazioni equilibrate con colleghi)
- gestione dei confini e del tempo che chiede il ruolo (es. equilibrio nella gestione delle richieste dei colleghi, atteggiamenti egoistici; colleghi che scrivono a tutte le ore..)
- costruzione di rappresentanza condivisa su alcune richieste
- relazione con l'azienda (es. sentire che il sindacato è poco considerato; non condividere alcuni atteggiamenti)

I COLLEGHI, "CROCE E DELIZIA"

**UNA CONSOLIDATA ATTENZIONE PER LE QUESTIONI RELAZIONALI
COSTRUIRE RAPPRESENTANZA COLLETTIVA: SNODO CENTRALE E COMPLESSO**

"Già dalla mia prima candidatura sono sempre stato votato con numeri alti e quindi vuol dire che c'è fiducia da parte dei colleghi in quello che faccio e sentono che ci tengo molto. E questo fa molto piacere. Per fare l'RSU ci vuole tanto ascolto".
(delegato settore alimentare e agricoltura)

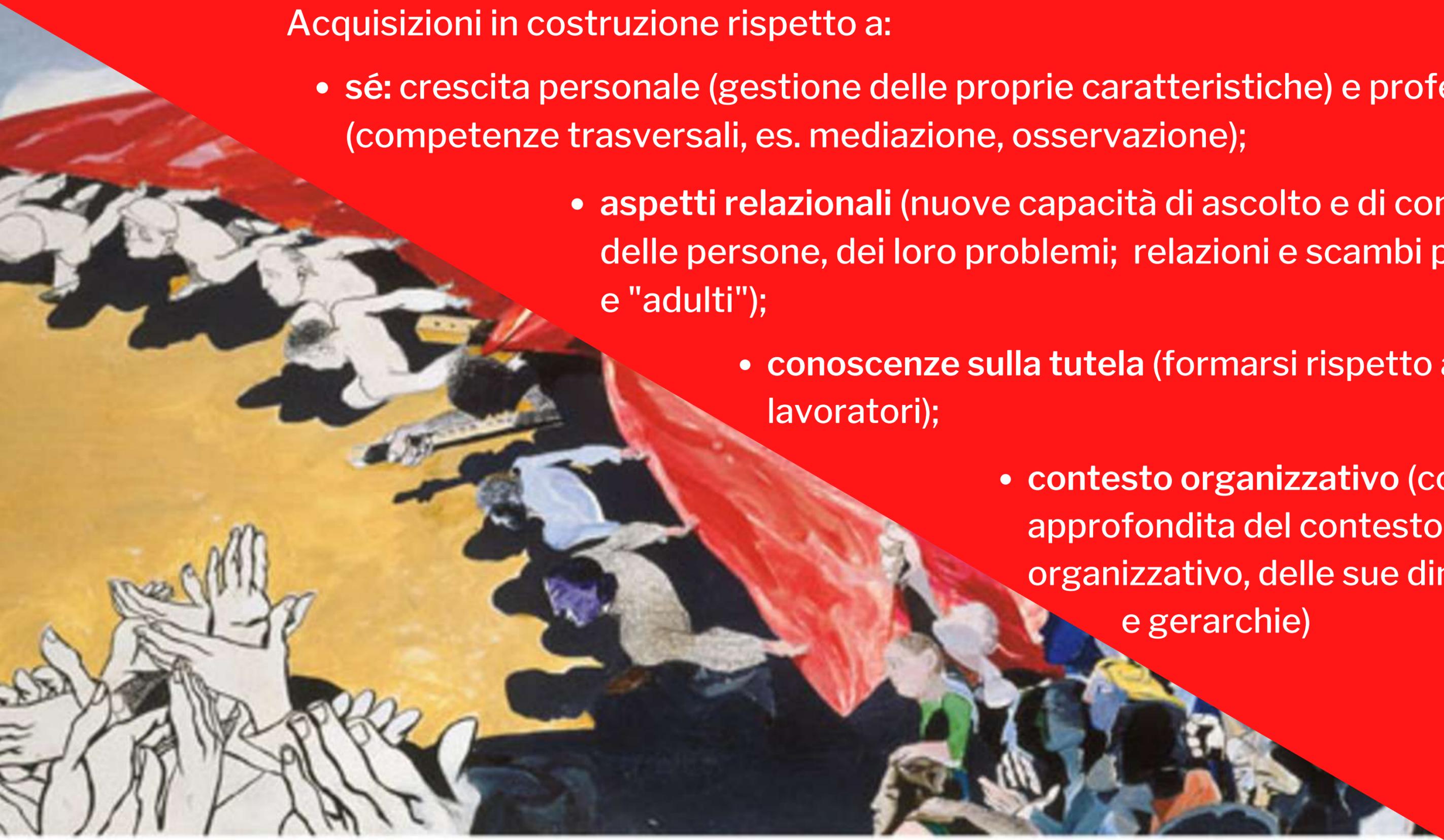
'Sei sempre tra l'incudine e il martello, ci sono quelli che ti chiedono delle cose banali e quelli che ti chiedono delle cose un po' più importanti, quindi devi sempre cercare di non farti coinvolgere troppo nelle cose"
(delegato settore metalmeccanico)

"Imparare a far dialogare tutti e arrivare al tavolo delle trattative con le proposte e le domande chiare, con i punti di forza e di debolezza chiari. Senza scavalcare nessuno. È un lavoro difficile da questo punto di vista"
(delegata settore pubblico impiego e parastato)

GLI APPRENDIMENTI IN CORSO

Acquisizioni in costruzione rispetto a:

- sé: crescita personale (gestione delle proprie caratteristiche) e professionale (competenze trasversali, es. mediazione, osservazione);
- aspetti relazionali (nuove capacità di ascolto e di comprensione delle persone, dei loro problemi; relazioni e scambi più consapevoli e "adulti");
 - conoscenze sulla tutela (formarsi rispetto ai diritti dei lavoratori);
 - contesto organizzativo (conoscenza più approfondita del contesto produttivo e organizzativo, delle sue dinamiche, ruoli e gerarchie)



L'ESPERIENZA DI DELEGATO COME ESPERIENZA "IN SOLITARIO"

Il sindacato viene visto da molti colleghi come "distante", come soggetto che si mette "contro" l'azienda (più che come soggetto che cerca di migliorare le condizioni di lavoro). Un sindacato visto, quando va bene, come risolutore di problemi e non come organo complessivo di rappresentanza. Ciò accentua la dimensione poco collettiva dell'esperienza sindacale

Dal punto di vista personale : se a livello della relazione di coppia si condivide, il mondo amicale, sociale degli intervistati non raramente si presenta lontano dal sindacato e poco partecipa in questo senso; chi frequenta anche ambienti politici e di impegno ha qualche possibilità in più di non vivere l'esperienza "in solitario".

Chi prova a condividere deve accettare anche di fare i conti con atteggiamenti un po' qualunquisti ("*chi te lo fa fare?*") ma fortunatamente gli amici più stretti sostengono

IL DIFFICILE COINVOLGIMENTO DI ALTRI GIOVANI

Gli stessi giovani delegati ammettono la difficoltà, in particolare, del coinvolgimento di altri giovani (*“si interessano solo se toccati”*) quando non si arriva ad una lettura generazionale piuttosto negativa (*“generazione molle”*, *“se non va bene cambiano lavoro”*).

Tutto ciò pare essere giustificato dal contesto sociale e dalla "giungla" creata dai contratti: i giovani non vedono un percorso, un futuro e stanno lì finché va bene. Poco senso di appartenenza, non si espongono.

"CONSIGLI" ALLA CGIL RISPETTO AL COINVOLGIMENTO DEI GIOVANI

- il livello politico-strategico sindacale: I giovani non "si fanno sentire" ma è vero che lavorano in tanti posti diversi e si stabilizzano poco. Occorre lavorare, come sindacati a livello nazionale, per contratti con maggiore stabilità;
- il livello comunicativo: potenziare social media, ma la differenza la fanno le persone; su piattaforme social c'è poco di sindacato ed è poco curato come immagine;
- il livello metodologico- educativo: necessità di interrogarsi ("*forse stiamo sbagliando il modo di avvicinarci?*"); non rimanere solo in ufficio ma andare ad incontrare i giovani nelle comunità e nelle scuole; andare verso di loro. In particolare, andare nei luoghi della formazione (scuole, università)
- vedere i giovani lavoratori anche nelle intermittenze lavorative ("*l'uscita dall'azienda scade il contratto e dove vanno a finire tra un contratto e l'altro i giovani, scompaiono dal sindacato...*")

ALCUNE QUESTIONI APERTE

1. PERCORSI INDIVIDUALI

Se nei percorsi di avvicinamento/ scelta della CGIL si può contare poco sulla dimensione collettiva (anche se i valori sembrano reggere ancora, in parte) significa che occorre un grande lavoro di contatto, ascolto, costruzione di fiducia "one to one". Far crescere la dimensione collettiva pare essere una sfida continua.

2. GLI APPRENDIMENTI COME "MOTORE" SIGNIFICATIVO

Gli apprendimenti che l'esperienza di delegato stimola sono importante leva da fare riconoscere e di cui fare manutenzione. In quali modi e su quali livelli?



ALCUNE QUESTIONI APERTE

3. LA CREDIBILITÀ DI CGIL E DEI FUNZIONARI

Un aspetto positivo da sottolineare è la cura che i funzionari hanno nei confronti dei delegati, anche oltre il ruolo.

4. I PERCORSI DI COINVOLGIMENTO DEI GIOVANI.

I delegati stessi sembrano in difficoltà nel costruire modalità di contatto non estemporanee e di partecipazione con colleghi giovani. E' importante proseguire con le sperimentazioni e con il confronto organizzativo.

Silvia Brena
silviabrena3@gmail.com